



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione pubblica

RELAZIONE ALLA CORTE DEI CONTI

(Anno 2020)

INDICE

VOLUME I

PREMESSA	pag. 3
1. LA RILEVAZIONE	pag. 9
<i>1.1 La procedura GEDAP</i>	pag. 11
<i>1.2 Analisi dei dati e considerazioni</i>	pag. 13
<i>1.3 Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive</i>	pag. 17
<i>1.4 Le prerogative sindacali distinte per genere</i>	pag. 19
<i>1.5 Sintesi diagrammi e tabelle</i>	pag. 31
2. IL QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE	pag. 37
<i>2.1. Le prerogative sindacali. Disciplina a regime</i>	pag. 39
3. TABELLE E DIAGRAMMI	pag. 47

APPENDICE - VOLUME II

I.	Distacchi sindacali retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso	pag. 1
II.	Permessi cumulati sotto forma di distacchi, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso	pag. 25
III.	Aspettative sindacali non retribuite, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso	pag. 35
IV.	Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso	pag. 49
V.	Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi sindacali, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso	pag. 81
VI.	Permessi sindacali non retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso	pag. 101
VII.	Permessi da cumuli ex art. 16, comma 6, CCNQ 4.12.2017	pag. 113
VIII.	Aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive	pag. 119

PREMESSA

L'art. 12 della legge 4 marzo 2009, n. 15, stabilisce che il Governo trasmette annualmente al Parlamento ed alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali concesse ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ⁽¹⁾.

Le modalità di definizione del numero e della distribuzione delle prerogative sindacali trovano principalmente la propria regolamentazione nell'**articolo 50 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, in cui si prevede che: *“Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative”* (comma 1).

La contrattazione collettiva è inoltre tenuta a stabilire *“le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione”* (art. 50, comma 2).

Nel predetto articolo 50 del d.lgs. n. 165 del 2001 viene stabilito l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo e i nominativi dei beneficiari dei predetti istituti sindacali, con indicazione della qualifica (commi 3 e 4).

Tale obbligo viene assolto dalle amministrazioni attraverso il sistema applicativo di tipo informatico GEDAP (Gestione Distacchi Aspettative e Permessi), istituito ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (attualmente art. 50 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165), ora integrato nell'ambito della piattaforma PerlaPA, tramite il quale le amministrazioni possono comunicare l'esatta fruizione delle prerogative sindacali.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha effettuato, quindi, una rilevazione, a consuntivo, dei dati riguardanti la fruizione nel corso dell'anno 2020 dei distacchi,

¹ Art. 12. *Monitoraggio della spesa per le prerogative sindacali nel settore pubblico* - 1. Il Governo trasmette annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

permessi ed aspettative sindacali nonché dei permessi (orari e giornalieri) al fine di verificarne la legittima fruizione ed il rispetto dei contingenti assegnati.

La rilevazione per l'anno corrente è stata chiusa il 15 luglio 2021, anziché al 31 marzo (ed al 31 maggio per i non contrattualizzati), in considerazione dell'emergenza epidemiologica in corso e allo scopo di consentire a tutte le amministrazioni di inserire i dati in procedura Gedap.

Il monitoraggio per l'anno 2020 ha registrato una variazione del grado di copertura delle amministrazioni che hanno inviato i predetti dati, rispetto al 2019, pari a circa – **1,92%** (**95,58%** nel 2020 e **97,50%** nel 2019).

Nel corso dell'anno 2020 la spesa sostenuta per la fruizione dei distacchi e dei permessi sindacali è stata pari a € **68.950.207**, registrando un decremento di circa 9 milioni di euro rispetto al dato del 2019, pari a € **77.617.711**.

La presente relazione annuale fornisce, rispetto a quelle degli anni precedenti, anche una prima analisi in tema di dipendenti che usufruiscono di cariche pubbliche elettive. Nel corso dell'anno 2020 è stato rilevato che il costo annuo relativo ai dipendenti che hanno fruito di aspettative e permessi orari per cariche pubbliche elettive è stato pari a € **20.953.599**.

Attualmente la disciplina delle prerogative sindacali trova una sua compiuta regolamentazione, per il personale regolato dalla contrattazione collettiva presso l'Aran, in un contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) che ha assunto la forma di testo unico coordinato (**CCNQ del 4 dicembre 2017**, *infra* 2.3). Tale contratto ha previsto la ripartizione delle prerogative sindacali nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva (definiti a loro volta dal CCNQ del 13 luglio 2016, *infra* 2.1.).

Il successivo **CCNQ del 19 novembre 2019** non ha modificato l'impianto del citato CCNQ del 2017, ma si è limitato a ripartire i contingenti complessivi tra le associazioni sindacali aventi titolo e ad implementare alcuni strumenti di flessibilità attraverso forme di utilizzo compensativo ed equivalente dei distacchi/permessi assegnati al singolo soggetto sindacale, senza incidere sul totale complessivo delle agibilità riconosciute al sindacato stesso (*infra* 2.1).

Per una corretta lettura dei dati riportati nella presente relazione è opportuno precisare che l'ambito di rilevazione attiene:

- ai Comparti-Aree di contrattazione collettiva, la cui disciplina contrattuale è demandata all'Aran con la stipula di contratti collettivi;
- al personale in regime di diritto pubblico (Corpi di polizia ad ordinamento civile, Vigili del fuoco, Carriera diplomatica e Carriera prefettizia), disciplinato dai decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi sindacali e dei provvedimenti di concertazione previsti e regolati dalla legge.

Per **Comparti-Aree di contrattazione collettiva di natura privatistica** (di seguito Comparti Aran) si intendono gli ambiti nei quali è ricompreso, in relazione al tipo di attività istituzionale, il personale delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n.165 del 2001⁽²⁾.

Con riferimento ai suddetti Comparti e Aree di contrattazione i contingenti ammontano a **n. 1223 distacchi**, a **n. 321 permessi cumulati sotto forma di distacco** (per un totale di **1.544**) e a **n. 218.378 ore di permesso retribuito per le riunioni di organismi direttivi sindacali**.

Per quanto riguarda, invece, **i permessi retribuiti per l'espletamento del mandato**, diversa tipologia di permesso sindacale (su cui *infra* parte IV), ciascuna amministrazione determina il proprio contingente sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre di ogni anno e provvede, altresì, alla quantificazione di quello di spettanza alle rappresentanze sindacali unitarie-RSU.

In particolare, nei comparti e nelle aree della sanità e delle funzioni locali, il contingente complessivo dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato è pari a n. 60 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dei quali 30 minuti sono di competenza delle RSU e 30 minuti sono attribuiti, complessivamente alle organizzazioni sindacali rappresentative.

² Si riporta il testo vigente dell'art.1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001: *“Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI”*.

Nei comparti e nelle aree delle funzioni centrali, dell'istruzione e della ricerca e della Presidenza del Consiglio dei Ministri il contingente complessivo dei predetti permessi è, invece, pari a n. 51 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dei quali 25 minuti e 30 secondi sono attribuiti alla RSU e 25 minuti e 30 secondi sono di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative.

Nelle aree dirigenziali, nelle more delle elezioni delle rappresentanze elettive, la fruizione dei permessi per l'espletamento del mandato attribuiti alle predette rappresentanze è sospesa sino alla data di elezione delle RSU che, come è noto, non sono tuttora state costituite.

Spetta, inoltre, solo in riferimento a quest'ultima tipologia di permessi, a ciascuna amministrazione la verifica del rispetto del contingente assegnato e a porre in essere tutte le eventuali misure di recupero in caso di superamento dello stesso.

Nei **Settori di contrattazione collettiva per il personale ad ordinamento pubblicistico** (di seguito Settori Pubblicistici), è ricompreso, in relazione al tipo di attività istituzionale, il seguente personale individuato dall'art. 3 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ⁽³⁾:

- **Forze di Polizia ad ordinamento civile** (Polizia di Stato e Corpo di Polizia penitenziaria). Il contingente complessivo per i **distacchi sindacali** retribuiti è determinato in **n. 95 unità** (63 per la Polizia di Stato e 32 per il Corpo di Polizia penitenziaria) e il **monte ore di permessi sindacali retribuiti** per l'espletamento del mandato in **n. 740.000** per entrambi i Corpi di polizia (520.000 ore per la Polizia di Stato e 220.000 ore per il Corpo della polizia penitenziaria) (artt. 31 - 32 del DPR 18 giugno 2002, n. 164; D.M. 25 giugno 2019 per la Polizia di Stato e D.M. 16 luglio 2019 per il Corpo di Polizia penitenziaria).
- **Corpo nazionale dei Vigili del fuoco**. Per il personale non direttivo e non dirigente il contingente dei **distacchi sindacali** è pari a **n. 16 unità**, mentre nessun

³ Si riporta, analogamente, il testo vigente dell'art.3, commi 1, 1-bis ed 1-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, recante *Personale in regime di diritto pubblico*. 1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287. 1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al d.P.R. 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali. 1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

contingente è stato fissato per quello direttivo e dirigente (dPR 7 maggio 2008; D.M. 16 dicembre 2016).

Il monte ore annuo di **permessi sindacali retribuiti** viene previsto, rispettivamente, per il personale non direttivo/dirigente e direttivo/dirigente, in **n. 24.585** e in **n. 1.020 ore** (artt. 38 e 40 dPR 7 maggio 2008 e art. 23 dPR 7 maggio 2008).

- **Personale della carriera prefettizia.** Il contingente complessivo per i **distacchi sindacali retribuiti** è stato determinato in **n. 4 unità**; il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene determinato, annualmente, dal Ministero dell'interno. Il predetto contingente complessivo dei permessi sindacali retribuiti autorizzabili viene calcolato in ragione di n. 45 minuti annui, per ciascun funzionario della carriera prefettizia effettivamente in servizio, anche in posizione di comando o fuori ruolo alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui avviene la ripartizione del monte ore annuo tra le organizzazioni sindacali rappresentative (art. 13 e 14 del dPR 4 maggio 2018, n. 66; D.M. 28 maggio 2020).
- **Personale della carriera diplomatica.** Il contingente complessivo per i **distacchi sindacali retribuiti** è determinato in **n. 2 unità**; il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene determinato, annualmente, dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Il contingente dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene calcolato in ragione di n. 45 minuti, per ciascun funzionario diplomatico effettivamente in servizio, anche in posizione di comando o fuori ruolo, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui avviene la ripartizione del monte ore annuo tra le organizzazioni sindacali rappresentative (artt. 11 e 12 del dPR 24 maggio 2018, n. 85; D.M. 16 dicembre 2019).

Nell'ambito dei **Settori**, la rilevazione GEDAP ricomprende anche il personale delle **Regioni a Statuto speciale**, delle **Province autonome** nonché **gli enti ex art. 70 del d.lgs n.165/2001**.

CAPITOLO 1

LA RILEVAZIONE

1.1 LA PROCEDURA GEDAP

La banca-dati GEDAP (Gestione Distacchi Aspettative e Permessi) è stata istituita ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (ora art. 50 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) con l'obiettivo di garantire la trasparenza, la razionalizzazione e il contenimento delle prerogative sindacali nell'ambito del pubblico impiego.

L'art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari delle prerogative sindacali, indicando qualifica del beneficiario e durata delle stesse. Nello stesso articolo viene imposto di fissare un limite massimo (contingente) per le ore dedicate agli istituti sindacali ripartite tra associazioni e confederazioni sindacali in base al grado di rappresentatività accertato secondo le regole dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001. Tale limite viene definito mediante un apposito accordo tra le confederazioni sindacali rappresentative e l'ARAN (commi 2 e 3).

L'adempimento è rivolto a tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, commi 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed interessa anche il personale dell'art. 3 del citato decreto legislativo (personale ad ordinamento pubblicistico).

Per le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il consolidamento dei dati inseriti in GEDAP deve essere effettuato entro il 31 marzo di ogni anno; per il personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, la scadenza, prevista dalla normativa di settore, è il 31 maggio di ogni anno.

Il sistema informatizzato GEDAP ha, inoltre, nel corso degli anni consentito di evidenziare la fruizione di permessi da parte di organizzazioni non rappresentative (escluse per legge dal beneficio) e, pertanto, di procedere a richiedere il rimborso delle somme relative alle amministrazioni interessate.

La banca-dati GEDAP permette l'immissione, il controllo e la modifica *on-line* delle informazioni relative ai distacchi, aspettative e permessi sindacali nonché delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive fruite dai dipendenti pubblici. Essa offre, inoltre, alle amministrazioni funzionalità avanzate di reportistica e di controllo, al fine dell'estrazione di report relativi ai dati già inseriti, in base a criteri previsti dal sistema. Le Amministrazioni possono monitorare il contingente assegnato, fruito e disponibile, associato a ciascuna sigla sindacale rappresentativa nel comparto

di appartenenza. Il “monitoraggio” è previsto per i permessi sindacali retribuiti per l’espletamento del mandato, per le RSU e per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari dal 2006 ad oggi.

Completato l’inserimento dei dati ed entro il 31 marzo di ogni anno, il Responsabile del procedimento deve inviare la dichiarazione con la quale si attesta il completamento della rilevazione. La dichiarazione deve essere inviata anche per i dati negativi, altrimenti l’amministrazione viene considerata dall’applicativo informatico inadempiente. Sono abilitati all’invio della dichiarazione solo i Responsabili del procedimento delle Amministrazioni centrali e non quelli delle Amministrazioni periferiche.

Limitatamente ai Comparti Aran il CCNQ del 4 dicembre 2017 ha previsto all’art. 22, commi 6 e 7, che: *“La mancata trasmissione dei dati entro i termini contrattualmente o normativamente previsti costituisce, in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento”* e che: *“I dirigenti e/o i funzionari delle amministrazioni sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, dell’utilizzazione delle prerogative sindacali - distacchi, aspettative e permessi sindacali - in violazione della normativa vigente”*.

Nell’anno 2010 il Dipartimento della funzione pubblica ha scelto di operare un’implementazione della procedura informatizzata GEDAP, al fine di estenderne l’utilizzo, oltre che alle unità centrali e periferiche delle pubbliche amministrazioni, anche alle singole confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, ma nella sola modalità di consultazione *“on-line”*. In particolare, queste ultime hanno la possibilità di monitorare il contingente a loro attribuito per i permessi sindacali retribuiti per partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari.

A far data dal mese di marzo 2011 è stato avviato il nuovo sistema integrato denominato *“PerlaPA”* per consentire la gestione delle informazioni e dei processi relativi agli adempimenti, tra i quali GEDAP, a carico di tutte le Pubbliche Amministrazioni, di responsabilità esclusiva del Dipartimento della funzione pubblica.

1.2. ANALISI DEI DATI E CONSIDERAZIONI

I dati contenuti nelle tabelle inserite nella presente relazione possono così essere sintetizzati:

- a) alla data di chiusura della rilevazione, fissata al 15 luglio 2021 con il consolidamento dei dati inseriti dalle amministrazioni nella procedura Gedap, **sono risultate adempienti n. 11.099 amministrazioni su un totale di 11.612 pari al 95,58%**;
- b) la fruizione delle prerogative sindacali è stata, complessivamente, **del 64,85% per dipendenti di sesso maschile e del 35,15% per quelli di sesso femminile**. Tuttavia, per una lettura sistematica del fenomeno si è provveduto, come riportato nella tabella seguente, ad un'analisi disaggregata dei dati in modo da differenziare gli istituti che presuppongono un'attività sindacale in modo continuativo, come i distacchi e le aspettative, da quelli che sono fruiti a ore, come i permessi.

Fruizione per genere delle singole prerogative sindacali							
		in valore assoluto			in valore percentuale		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Comparti	Distacchi sindacali	1.207	595	1.802	66,98%	33,02%	100%
	Permessi sind. espl.mandato	11.665	9.105	20.770	56,16%	43,84%	100%
	Permessi sind. org.statutari	1.781	1.370	3.151	56,52%	43,48%	100%
	Permessi cumulati	198	130	328	60,37%	39,63%	100%
	Permessi da cumuli ex art. 16	61	23	84	72,62%	27,38%	100%
	Permessi non retribuiti	91	70	161	56,52%	43,48%	100%
	Aspettative non retribuite	661	517	1.178	56,11%	43,89%	100%
	Totale prerogative	15.664	11.810	27.474	57,01%	42,99%	100%
Settori	Distacchi sindacali	148	20	168	88,10%	11,90%	100%
	Permessi sind. espl.mandato	8.094	1.214	9.308	86,96%	13,04%	100%
	Permessi sind. org.statutari	88	60	148	59,46%	40,54%	100%
	Permessi cumulati	166	22	188	88,30%	11,70%	100%
	Permessi da cumuli ex art. 16	0	0	0	0,00%	0,00%	0%
	Permessi non retribuiti	15	0	15	100%	0%	100%
	Aspettative non retribuite	53	6	59	89,83%	10,17%	100%
	Totale prerogative	8.564	1.322	9.886	86,63%	13,37%	100%
Totale pubblico impiego		24.228	13.132	37.360	64,85%	35,15%	100%

L'analisi dei dati ha rilevato, inoltre, che **la fruizione delle prerogative sindacali resta ancora di prevalente appannaggio dei dipendenti di sesso maschile**. In dettaglio, la percentuale di donne che fruiscono del distacco sindacale si attesta per i Comparti Aran al **33,02%** (salendo tuttavia a circa il **43,89%** per le aspettative non retribuite) e per i Settori Pubblicistici all'**11,90%**. Più equilibrati si mostrano i dati

relativi alla fruizione dei permessi sindacali, con picchi del **43,84%** dei permessi sindacali per espletamento mandato nei Comparti Aran e di circa il **43,48%** per i permessi per organismi statutari nei Settori Pubblicistici.

c) si sono registrati in complesso:

- n. **426.749** giorni di **distacco sindacale retribuito** (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di **1.169** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di distacco per 365 giorni annui). In concreto, tuttavia, a causa di avvicendamenti richiesti dalle confederazioni e organizzazioni sindacali nella fruizione di distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito del distacco, anche per periodi inferiori all'anno, è di **1.970** (per una descrizione delle caratteristiche di ogni istituto di agibilità sindacale *infra* 2.1);
- n. **102.822** giorni di **permesso cumulato sotto forma di distacco** (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di **282** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di permesso cumulato per 365 giorni annui). Come precisato per i distacchi, a causa di avvicendamenti richiesti per la fruizione dei permessi cumulati, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'istituto è di **516**. A tale istituto, introdotto già con il CCNQ del 7 agosto 1998, si applicano le stesse flessibilità previste per i distacchi sindacali;
- n. **246.280** giorni di **aspettativa sindacale non retribuita** (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di **674** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di aspettativa per 365 giorni annui). Anche per quanto concerne tale istituto, a causa di avvicendamenti richiesti per la fruizione di aspettative sindacali, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'aspettativa è di **1.237**;
- n. **110.742** giorni di **permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato**, di cui **27.392** destinati alle Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di **503** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di permesso per i giorni di effettivo servizio nell'anno pari a 220). Hanno utilizzato tale tipologia di permesso retribuito **30.088** dipendenti;

- n. **9.025** giorni di **permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi sindacali** (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di **41** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di permesso per i giorni di effettivo servizio nell'anno pari a 220). Tale istituto è utilizzato dai dirigenti sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza. Hanno fruito dei suddetti permessi **3.299** dipendenti;
- n. **420** giorni di **permesso sindacale non retribuito** (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di circa **2** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di permesso per i giorni di effettivo servizio nell'anno pari a 220). Hanno usufruito di permessi sindacali non retribuiti **179** dipendenti;
- n. **722** giorni di **permesso da cumulo ex art. 16, comma 6, CCNQ 4 dicembre 2017** (tale dato corrisponde all'assenza dal servizio per un anno di circa **3** dipendenti, calcolati dividendo il numero dei giorni di permesso per i giorni di effettivo servizio nell'anno pari a 220). Hanno usufruito di permessi da cumulo **84** dipendenti.

Le assenze per la fruizione delle prerogative sindacali retribuite ha comportato un costo annuo pari a € **68.950.207**, di cui € **53.096.684** per Comparti Aran e € **15.853.523** per i Settori Pubblicistici.

Tale risultato è stato ottenuto dal prodotto tra le unità di dipendenti che hanno fruito delle prerogative sindacali retribuite in un anno e il costo della retribuzione media pari a circa € 34.500 annui (dati Conto Annuale del Ministero dell'Economia e delle finanze per l'anno 2020).

Nella tabella seguente è riportato l'andamento del costo delle prerogative sindacali nel corso dell'ultimo quadriennio dal 2017 al 2020.

	2020	2019	2018	2017
Comparti	53.096.684	60.862.553	65.320.401	62.616.006
Settori	15.853.523	16.755.158	20.075.450	15.605.799
Totale pubblico impiego	68.950.207	77.617.711	85.395.851	78.221.805

La lettura dei dati evidenzia un decremento della spesa dal 2019 al 2020 pari a circa 9 milioni di euro.

L'analisi di tale riduzione di spesa trova un dettagliato riscontro nella successiva Tabella di sintesi n.3 che riporta il costo delle prerogative sindacali distinto per ciascun comparto/area/settore nel corso del triennio 2018/2020.

Per semplificare l'analisi dei dati si riporta un estratto di tale tabella con le principali informazioni.

TABELLA DI SINTESI 3

Ripartizione dei costi per istituto sindacale	ANNO 2019	ANNO 2020	Differenza
Istituto	Costo	Costo	Costo
Distacchi Sindacali Retribuiti	€ 41.767.422	€ 40.336.549	-€ 1.430.873
Permessi cumulati sotto forma di distacchi	€ 8.491.939	€ 9.718.792	€ 1.226.853
Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato	€ 24.257.100	€ 17.366.359	-€ 6.890.741
Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi sindacali	€ 2.894.400	€ 1.415.284	-€ 1.479.116
Permessi da cumuli ex art. 16, comma 6, CCNQ 4.12.2017	€ 206.850	€ 113.223	-€ 93.627
Totale	€ 77.617.711	€ 68.950.207	-€ 8.667.504

Le considerazioni che se ne traggono è che la riduzione è concentrata nell'ambito dei permessi e pare collegata ai provvedimenti adottati per fronteggiare l'emergenza da Covid con la conseguente chiusura degli uffici pubblici ed i connessi riflessi nell'attività sindacale. Per quanto concerne i distacchi, il cui dato va letto in correlazione con l'utilizzo dei permessi cumulati sotto forma di distacco, non si registrano sostanziali differenze proprio per la natura dell'istituto contrattuale.

1.3. ASPETTATIVE E PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

In via sperimentale è stata attivata la rilevazione relativa ai dipendenti pubblici che usufruiscono di cariche pubbliche elettive pur non essendo tale rilevazione richiesta espressamente dalla legge.

L'analisi è al momento limitata al solo impatto finanziario del fenomeno.

Nel corso dell'anno 2020 il costo complessivo è stato pari a € **20.953.599**, come riportato schematicamente nella tabella seguente.

Comparti/Settori		Costo
Comparti	FUNZIONI CENTRALI	2.318.684
	FUNZIONI LOCALI	7.280.351
	ISTRUZIONE E RICERCA	2.899.418
	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	34.500
	SANITA'	6.253.007
	TOTALE	18.785.959
	Settori	CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO
CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA		136.204
POLIZIA DI STATO		113.803
PROVINCE AUTONOME		286.019
REGIONI A STATUTO SPECIALE		1.440.682
TOTALE		2.167.640
TOTALE GENERALE		20.953.599

Il costo maggiore, pari a circa **18 milioni di euro**, si concentra nel Settore Aran e, in particolare, nel comparto delle Funzioni locali, con circa **7 milioni di euro**, e in quello della Sanità, con circa **6 milioni di euro**.

Interessante è la ripartizione di tale costo complessivo per le singole istituzioni dove il dipendente svolge la sua attività, come riportato nella tabella seguente:

Tipo istituzione	Costo	
	in €	in % su totale
Comuni/Circoscrizioni	16.197.041	77,30%
Parlamento Europeo	268.816	1,28%
Parlamento Nazionale	1.847.688	8,82%
Province	268.816	1,28%
Regioni	2.371.237	11,32%
Totale	20.953.599	100%

La lettura dei dati conferma che tale fenomeno si concentra nell'espletamento del mandato nei comuni e nelle circoscrizioni/municipi, mentre assume un peso marginale nelle altre istituzioni.

1.4 LE PREROGATIVE SINDACALI DISTINTE PER GENERE

A far data dalla pubblicazione della presente Relazione viene introdotta un'apposita rilevazione allo scopo di fornire i dati e l'analisi di dettaglio sull'utilizzo delle prerogative sindacali distinte per genere.

A) LA STRUTTURA DEL PERSONALE

In via preliminare si fornisce il dato relativo alla consistenza del personale con la distinzione di genere pubblico, così come risultante dal conto annuale 2019 del Ministero dell'economia e delle finanze.

Le principali evidenze che derivano da questi dati confermano la marginalità della diffusione della componente femminile nei Settori Pubblicistici. In particolare:

1. Sul totale complessivo dei dipendenti pubblici la consistenza del personale di genere femminile è pari al 58,45%;
2. Tuttavia mentre nei Comparti Aran le donne costituiscono il **54%** (68% con riferimento al solo personale dei comparti ARAN) del totale del personale occupato, nei Settori Pubblicistici tale percentuale è solo del **3%** (18,2% con riferimento ai soli settori pubblicistici). Per cui, complessivamente, su circa 1,8 milioni di donne che lavorano nel pubblico impiego, la percentuale del 94% è allocata nei comparti Aran.

Tali dati trovano una loro spiegazione in ragioni di carattere culturale e storico, per le quali la presenza femminile risulta tradizionalmente molto bassa nei corpi di polizia e, ancor più, nelle forze armate e nei vigili del fuoco.

ANNO 2019						
COMPARTI E RELATIVE AREE E SETTORI		NUMERO DIPENDENTI (1)				
COMPARTI	Uomini	Donne	TOTALE	TOTALE in % sul Totale generale	TOTALE UOMINI in % sul Totale generale	TOTALE DONNE in % sul Totale generale
FUNZIONI CENTRALI	105.774	123.148	228.922	7,17%	3,31%	3,86%
FUNZIONI LOCALI	190.791	222.653	413.444	12,95%	5,98%	6,98%
ISTRUZIONE E RICERCA	307.366	978.061	1.285.427	40,28%	9,63%	30,64%
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	967	968	1.935	0,06%	0,03%	0,03%
SANITA'	205.171	427.146	632.317	19,81%	6,43%	13,38%
TOTALE COMPARTI	810.069	1.751.976	2.562.045	80,28%	25,38%	54,89%
SETTORI						
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	33.506	1.773	35.279	1,11%	1,05%	0,06%
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165 (2)	32	35	67	0,00%	0,00%	0,00%
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	33.341	4.683	38.024	1,19%	1,04%	0,15%
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	82.176	16.238	98.414	3,08%	2,57%	0,51%
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	786	232	1.018	0,03%	0,02%	0,01%
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	480	664	1.144	0,04%	0,02%	0,02%
PROVINCE AUTONOME (3)	19.597	48.687	68.284	2,14%	0,61%	1,53%
REGIONI A STATUTO SPECIALE (4)	18.704	19.914	38.618	1,21%	0,59%	0,62%
FORZE ARMATE (5)	327.458	21.234	348.692	10,93%	10,26%	0,67%
TOTALE SETTORI	516.080	113.460	629.540	19,72%	16,17%	3,55%
TOTALE GENERALE	1.326.149	1.865.436	3.191.585	100,00%	41,55%	58,45%
NOTE:						
(1) - La consistenza del personale viene desunta dal dato del Conto annuale 2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, ultimo pubblicato al 31.3.2021, data di scadenza contrattuale prevista per l'adempimento GEDAP. Il numero dei dipendenti comprende anche il personale a tempo determinato e i professori e ricercatori universitari (44.082).						
(2) - Il settore ricomprende solo UNIONCAMERE.						
(3) - Il settore ricomprende le Province autonome di Trento e Bolzano e i comuni, gli enti provinciali, le comunità montane, le autorità di bacino, le unioni dei comuni, gli istituti autonomi case popolari e le strutture scolastiche e sanitarie aventi sede nel loro territorio.						
(4) - Il settore ricomprende:						
a) le Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia e i comuni, le comunità montane, le province, le camere di commercio e gli enti regionali aventi sede nel loro territorio;						
b) la Regione Trentino Alto Adige e le camere di commercio aventi sede nel suo territorio;						
c) la Regione Sicilia e gli enti regionali e le camere di commercio aventi sede nel suo territorio;						
d) la Regione Sardegna e gli enti regionali e gli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.						
(5) - Le Forze Armate fruiscono solo di aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive.						

COMPARTI E RELATIVE AREE E SETTORI		NUMERO DIPENDENTI			
COMPARTI	Uomini	Donne	TOTALE	TOTALE UOMINI in % sul Totale	TOTALE DONNE in % sul Totale
TOTALE COMPARTI ARAN	810.069	1.751.976	2.562.045	31,62%	68,38%
TOTALE SETTORI	516.080	113.460	629.540	81,98%	18,02%

L'analisi è stata spinta a livello di singolo comparto di contrattazione Aran nonché all'interno delle amministrazioni che costituiscono il settore pubblicistico, come riportato nella tabella seguente.

COMPARTI E RELATIVE AREE E SETTORI		NUMERO DIPENDENTI			
COMPARTI	Uomini	Donne	TOTALE	TOTALE UOMINI in % sul Totale comparto/amm.	TOTALE DONNE in % sul Totale comparto/amm
FUNZIONI CENTRALI	105.774	123.148	228.922	46,21%	53,79%
FUNZIONI LOCALI	190.791	222.653	413.444	46,15%	53,85%
ISTRUZIONE E RICERCA	307.366	978.061	1.285.427	23,91%	76,09%
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	967	968	1.935	49,97%	50,03%
SANITA'	205.171	427.146	632.317	32,45%	67,55%
TOTALE COMPARTI	810.069	1.751.976	2.562.045	31,62%	68,38%
SETTORI					
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	33.506	1.773	35.279	94,97%	5,03%
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	32	35	67	47,76%	52,24%
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	33.341	4.683	38.024	87,68%	12,32%
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	82.176	16.238	98.414	83,50%	16,50%
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	786	232	1.018	77,21%	22,79%
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	480	664	1.144	41,96%	58,04%
PROVINCE AUTONOME	19.597	48.687	68.284	28,70%	71,30%
REGIONI A STATUTO SPECIALE	18.704	19.914	38.618	48,43%	51,57%
FORZE ARMATE	327.458	21.234	348.692	93,91%	6,09%
TOTALE SETTORI	516.080	113.460	629.540	81,98%	18,02%

Dalla lettura dei dati emerge che rispetto ad una presenza femminile sostanzialmente maggioritaria rispetto a quella maschile nei Comparti Aran, nei Settore Pubblicistici la situazione è più variegata. Mentre si conferma una presenza femminile ridotta nei corpi di polizia, nelle forze armate e nei vigili del fuoco tale dato è completamente ribaltato per quanto concerne la carriera prefettizia.

B) LE PREROGATIVE SINDACALI

La fruizione delle prerogative sindacali distinte per genere viene riportata nella tabella che segue:

Fruizione per genere delle singole prerogative sindacali							
		in valore assoluto			in valore percentuale		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Comparti	Distacchi sindacali	1.207	595	1.802	66,98%	33,02%	100%
	Permessi sind. espl.mandato	11.665	9.105	20.770	56,16%	43,84%	100%
	Permessi sind. org.statutari	1.781	1.370	3.151	56,52%	43,48%	100%
	Permessi cumulati	198	130	328	60,37%	39,63%	100%
	Permessi da cumuli ex art. 16	61	23	84	18,60%	7,01%	26%
	Permessi non retribuiti	91	70	161	56,52%	43,48%	100%
	Aspettative non retribuite	661	517	1.178	56,11%	43,89%	100%
	Totale prerogative	15.664	11.810	27.474	57,01%	42,99%	100%
Settori	Distacchi sindacali	148	20	168	88,10%	11,90%	100%
	Permessi sind. espl.mandato	8.094	1.214	9.308	86,96%	13,04%	100%
	Permessi sind. org.statutari	88	60	148	59,46%	40,54%	100%
	Permessi cumulati	166	22	188	88,30%	11,70%	100%
	Permessi da cumuli ex art. 16	0	0	0	0,00%	0,00%	0%
	Permessi non retribuiti	15	0	15	100%	0%	100%
	Aspettative non retribuite	53	6	59	89,83%	10,17%	100%
	Totale prerogative	8.564	1.322	9.886	86,63%	13,37%	100%
	Totale pubblico impiego	24.228	13.132	37.360	64,85%	35,15%	100%

I dati confermano, anche da questo versante, la prevalenza maschile: nel 65% dei casi la fruizione dei benefici sindacali è appannaggio di uomini.

Tale dato assume ovviamente un valore diverso se analizzato con riferimento ai Comparti Aran oppure ai Settori Pubblicistici. Infatti, mentre nel primo caso si rilevano valori che si possono considerare equivalenti, sia pure con una prevalenza maschile (57% di prerogative fruite dagli uomini contro il 43% delle donne), nel secondo la fruizione delle prerogative rimane spiccatamente maschile (87% a fronte di un dato riferito alle donne del 13%).

L'istituto contrattuale più importante ed oneroso per le pubbliche amministrazioni per l'esercizio dell'attività sindacale è il distacco retribuito. Per tale istituto la prevalenza di fruizione dei lavoratori rispetto alle lavoratrici è confermata, sia pure con percentuali diverse, sia per i Comparti Aran che per i Settori pubblicistici (rispettivamente il 67% e l'87%).

Nella tabella seguente sono stati messi a confronto i distacchi divisi per genere ed il dato del personale occupato come rilevato dal conto annuale:

COMPARTI E RELATIVE AREE E SETTORI		RAPPORTO DISTACCHI PER PERSONALE			
COMPARTI	Totale Dipendenti	TOTALE Distacchi Uomini	TOTALE Distacchi Donne	Rapporto distacchi Uomini su Dipendenti	Rapporto distacchi Donne su Dipendenti
TOTALE COMPARTI ARAN	2.562.045	1.207	595	2.123	4.306
TOTALE SETTORI	629.540	148	20	4.254	31.477
TOTALE GENERALE	3.191.585	1.355	615	2.355	5.190

Nei comparti Aran le donne fruiscono di un distacco ogni 4.300 dipendenti a fronte dei 2.100 dei colleghi uomini.

Per il settore pubblicistico tale dato assume connotazioni del tutto diverse dove viene concesso un distacco ogni 30.000 dipendenti.

Nelle successive tabelle si forniscono i seguenti elementi:

- Distacchi retribuiti
- Permessi sindacali per l'espletamento del mandato
- Permessi sindacali per organismi statutari
- Permessi cumulati
- Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive
- Aspettative sindacali non retribuite
- Permessi sindacali non retribuiti

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	288	149	437
FUNZIONI LOCALI	413.444	248	82	330
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	355	269	624
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935	7	2	9
SANITA'	632.317	309	93	402
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	1.207	595	1.802
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279	24		24
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024	38	2	40
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414	61	5	66
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144	2	3	5
PROVINCE AUTONOME	68.284	7	3	10
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618	16	7	23
TOTALE SETTORI	280.848	148	20	168
TOTALE GENERALE	2.842.893	1.355	615	1.970

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	1.469	1.006	2.475
FUNZIONI LOCALI	413.444	4.151	3.425	7.576
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	1.625	1.943	3.568
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935	26	14	40
SANITA'	632.317	4.394	2.717	7.111
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	11.665	9.105	20.770
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279	337	12	349
ENTLEX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67	1		1
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024	3.225	364	3.589
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414	4.122	566	4.688
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144	18	8	26
PROVINCE AUTONOME	68.284	71	72	143
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618	320	192	522
TOTALE SETTORI	280.848	8.094	1.214	9.318
TOTALE GENERALE	2.842.893	19.759	10.319	30.088

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	379	247	626
FUNZIONI LOCALI	413.444	437	318	755
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	432	481	913
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935	1	1	2
SANITA'	632.317	532	323	855
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	1.781	1.370	3.151
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279			
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414			
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144			
PROVINCE AUTONOME	68.284	43	34	77
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618	45	26	71
TOTALE SETTORI	280.848	88	60	148
TOTALE GENERALE	2.842.893	1.869	1.430	3.299

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	21	9	30
FUNZIONI LOCALI	413.444	5	3	8
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	136	103	239
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935			
SANITA'	632.317	36	15	51
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	198	130	328
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279	1		1
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414	164	21	185
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144			
PROVINCE AUTONOME	68.284	1	1	2
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618			
TOTALE SETTORI	280.848	166	22	188
TOTALE GENERALE	2.842.893	364	152	516

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	333	148	481
FUNZIONI LOCALI	413.444	856	376	1.232
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	341	373	714
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935	1		1
SANITA'	632.317	889	557	1.446
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	2.420	1.454	3.874
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279	80	2	82
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024	76	14	90
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414	4	1	5
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144			
PROVINCE AUTONOME	68.284	30	17	47
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618	233	67	300
FORZE ARMATE	348.692			
TOTALE SETTORI	629.540	423	101	524
TOTALE GENERALE	3.191.585	2.843	1.555	4.398

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	70	70	140
FUNZIONI LOCALI	413.444	103	60	163
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	334	325	659
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935			
SANITA'	632.317	154	62	216
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	661	517	1.178
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279			
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024	44	3	47
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414	5	1	6
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144			
PROVINCE AUTONOME	68.284	4	2	6
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618			
TOTALE SETTORI	280.848	53	6	59
TOTALE GENERALE	2.842.893	714	523	1.237

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

COMPARTI E RELATIVE AREE	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
FUNZIONI CENTRALI	228.922	13	9	22
FUNZIONI LOCALI	413.444	39	17	56
ISTRUZIONE E RICERCA	1.285.427	8	18	26
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.935			
SANITA'	632.317	31	26	57
TOTALE COMPARTI E RELATIVE AREE	2.562.045	91	70	161
SETTORI	Dipendenti (1)	Dipendenti che hanno usufruito dell'istituto		
		Maschi	Femmine	Totale
CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO	35.279	2		2
ENTI EX ART.70 D.LGS. 30.3.2001, N.165	67			
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)	38.024	2		2
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)	98.414	6		9
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.018			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.144			
PROVINCE AUTONOME	68.284			
REGIONI A STATUTO SPECIALE	38.618	5		5
TOTALE SETTORI	280.848	15	0	18
TOTALE GENERALE	2.842.893	106	70	179

1.5 SINTESI DIAGRAMMI E TABELLE

Nei successivi diagrammi sono fornite le seguenti ulteriori informazioni di dettaglio:

- nel **diagramma 1** è rappresentata la ripartizione dei costi delle prerogative sindacali per tipo di istituto (distacchi, permessi cumulati sotto forma di distacco, permessi per l'espletamento del mandato, permessi per riunioni di organismi direttivi sindacali);
- nel **diagramma 2** è rappresentata la ripartizione dei costi delle prerogative sindacali per comparti-aree Aran e Settori Pubblicistici di contrattazione;
- nel **diagramma 3** è rappresentata la ripartizione dei costi delle prerogative sindacali all'interno dei comparti-aree Aran;
- nel **diagramma 4** è rappresentata la ripartizione dei costi delle prerogative sindacali all'interno dei Settori Pubblicistici.

I risultati che sono emersi in complesso dall'indagine relativa all'anno 2020 figurano nelle Tabelle di sintesi che seguono:

- nella **Tabella A** è riportato un quadro generale delle Amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti a fronte di quelle interessate (**diagramma 5**);
- nella **Tabella B** è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (i **diagrammi 6, 7 e 8** evidenziano la ripartizione dei costi);
- nella **Tabella C** è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore, delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella D** è riportata la distribuzione dei giorni di distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore, delle Amministrazioni pubbliche;

- nella **Tabella E** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso cumulato sotto forma di distacco e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (i **diagrammi 9, 10, e 11** evidenziano la ripartizione dei costi);
- nella **Tabella F** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso cumulato sotto forma di distacco, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella G** è riportata la distribuzione dei giorni di permesso cumulato sotto forma distacco, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella H** è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore della P.A. (i **diagrammi 12, 13 e 14** evidenziano la ripartizione in Dipendenti/Anno);
- nella **Tabella I** è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella L** è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella M** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (i **diagrammi 15, 16, 17, 18 e 19** evidenziano la ripartizione dei costi, anche con riferimento alle RSU);
- nella **Tabella N** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;

- nella **Tabella O** è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella P** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi sindacali e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (i **diagrammi 20, 21 e 22** evidenziano la ripartizione dei costi);
- nella **Tabella Q** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi sindacali, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella R** è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi sindacali, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella S** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (i **diagrammi 23, 24 e 25**);
- nella **Tabella T** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella U** è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale non retribuiti per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella V** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso da cumulo ex art. 16 e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (il **diagramma 26** evidenzia la ripartizione dei costi nei comparti-aree);

- nella **Tabella W** è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso da cumulo ex art. 16, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella Z** è riportata la distribuzione dei giorni di permesso da cumulo ex art. 16 per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella BB** è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento delle funzioni pubbliche elettive e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche (i **diagrammi 27, 28, 29, 30, 31 e 32**);
- nella **Tabella CC** è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento delle funzioni pubbliche elettive, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella DD** è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento delle funzioni pubbliche elettive, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e relativa area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche;
- nella **Tabella di sintesi 1** è riportato il riepilogo dei permessi sindacali, retribuiti e non, suddivisi per comparti e aree di contrattazione e settori;
- nella **Tabella di sintesi 2** è riportato il riepilogo dei permessi sindacali, retribuiti e non, suddivisi per associazione sindacale;
- nella **Tabella di sintesi 3** è riportato il costo delle prerogative sindacali distinto per ciascun comparto/area/settore nel corso del triennio 2018/2020.

Nell'**Appendice** (VOLUME II) sono riportati i dati analitici relativi a tutti gli istituti, distinti per comparto e area di contrattazione e per settore delle Amministrazioni pubbliche, per sindacato, per professionalità e per sesso.

CAPITOLO 2

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

2.1. LE PREROGATIVE SINDACALI

I rappresentanti delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali del pubblico impiego possono svolgere attività sindacale in quanto nominati dirigenti sindacali, utilizzando le seguenti prerogative sindacali regolate dai contratti collettivi: il **distacco sindacale**, il **permesso sindacale**, l'**aspettativa** e i **permessi sindacali non retribuiti**.

L'art. 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017, relativo ai Comparti Aran individua i dirigenti sindacali nei:

- a) **componenti delle RSU**;
- b) **componenti dei terminali di tipo associativo**, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) **dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa** dalle organizzazioni sindacali aventi titolo (ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNQ del 7 agosto 1998);
- d) componenti delle **rappresentanze sindacali aziendali (RSA)** delle organizzazioni sindacali rappresentative (ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 7 agosto 1998);
- e) **componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative** non collocati in distacco o aspettativa o collocati in distacco o aspettativa;
- f) **componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative** (ai sensi dell'art. 43, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001), non collocati in distacco o aspettativa;
- g) **componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative** collocati in distacco o aspettativa.

Nell'ambito del lavoro pubblico le citate prerogative sindacali spettano alle sole organizzazioni sindacali rappresentative ⁽⁴⁾.

Si considerano rappresentative, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001, le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività

⁴ Artt. 42 e 43 del decreto legislativo 31 marzo 2001 n. 165 e art. 26 comma 1 del CCNQ 4.12.2017 (*Titolarità prerogative sindacali*). "Le prerogative sindacali sono assegnate all'associazione sindacale rappresentativa. I poteri e le competenze contrattuali relativi alla contrattazione integrativa - riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie dei CCNL di comparto o di area - sono esercitati dai rappresentanti dei suddetti soggetti, in nome e per conto degli stessi. Conseguentemente, anche la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale avente titolo."

non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

Nel dettaglio, **il distacco sindacale** (art. 7 CCNQ 4 dicembre 2017) è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuto ai dirigenti sindacali dipendenti pubblici, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il diritto a svolgere, a tempo pieno o parziale, il mandato sindacale, con la conseguente sospensione dell'attività lavorativa. Il periodo trascorso in distacco sindacale è equiparato, a tutti gli effetti, al servizio prestato presso l'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico (⁵).

L'art. 19 del CCNQ 4 dicembre 2017 statuisce che il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.

Nell'ipotesi di flessibilità dei distacchi sindacali al dirigente sindacale è garantito il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti nonché il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il distacco può essere ripartito in due o più parti, ognuna delle quali non può essere inferiore a tre mesi (distacco frazionato - art. 8, comma 1, CCNQ 4 dicembre 2017). Ove necessario, i distacchi frazionati possono proseguire mediante l'utilizzo in forma cumulata dei permessi per l'espletamento del mandato (art. 8, comma 2, CCNQ 4 dicembre 2017).

⁵ L'art. 20 del CCNQ 4 dicembre 2017 disciplina tre fattispecie di tutela del dirigente sindacale: a) **il dirigente sindacale che rientra in servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale** ha diritto, a domanda, ad essere trasferito, con precedenza rispetto agli altri richiedenti, nella sede dove ha svolto attività sindacale, a condizione che lo stesso abbia avuto nell'ultimo anno il proprio domicilio nella sede richiesta (comma 1); b) per **il trasferimento del dirigente sindacale in altra sede ubicata in un comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione**, è necessario il preventivo nulla osta dell'Organizzazione sindacale di appartenenza o della RSU (comma 4); c) **i dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni**, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti (comma 7).

I distacchi possono essere utilizzati anche con articolazione della prestazione lavorativa ridotta, a condizione che il lavoratore che ne fruisca abbia un rapporto di lavoro a tempo pieno. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il *part-time* dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre quella massima è pari al 75% di quella richiesta al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno (art. 8, comma 3, CCNQ 4 dicembre 2017). L'articolazione della prestazione lavorativa deve essere definita mediante accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può essere organizzata con le medesime modalità previste in caso di *part-time* orizzontale o verticale.

La fruizione del distacco sindacale con articolazione in *part time* è incompatibile con quella dei permessi per l'espletamento del mandato.

Ogni associazione sindacale può utilizzare in maniera flessibile (frazionati o *part-time*) non più del 75% dei distacchi a propria disposizione.

La ripartizione del contingente dei distacchi attribuiti a ciascuna Associazione in ragione della propria rappresentatività è determinata dai contratti collettivi nazionali quadro.

I predetti contingenti sono distribuiti, all'interno di ciascun comparto o area, in misura del 90% alle OOSS di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle Confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti, garantendo comunque un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni.

I **permessi sindacali** possono riguardare la partecipazione a organismi direttivi statutari delle organizzazioni sindacali oppure lo svolgimento del mandato sindacale.

Il **permesso sindacale retribuito per lo svolgimento del mandato** (art. 10 CCNQ 4 dicembre 2017) è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuto ai dipendenti pubblici, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il *diritto a svolgere attività sindacale, nonché a partecipare a trattative, congressi e convegni di natura sindacale*, assentandosi dal posto di lavoro con la sospensione della propria attività lavorativa per alcune ore o per una o più giornate. I predetti permessi si ripartiscono tra le Organizzazioni sindacali rappresentative e gli Organismi di Rappresentanza Unitaria (RSU). Il contingente dei permessi assegnato alle Organizzazioni sindacali rappresentative è distribuito tra le stesse sulla base del grado di rappresentatività accertata come media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il

contingente di spettanza delle RSU è, invece, da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

Le amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU, né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza. Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 8, del CCNQ 4 dicembre 2017: *“L'associazione sindacale 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, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso”* (art. 22, comma 9, del CCNQ 4 dicembre 2017).

Il periodo trascorso in permesso sindacale è equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato presso l'amministrazione e viene regolarmente retribuito con esclusione solo delle indennità per lavoro straordinario e dei compensi collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Le modalità di fruizione dei permessi sindacali per lo svolgimento del mandato sono disciplinate dall'art. 10, comma 7, in cui si prevede che *“deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso”*.

Il permesso cumulato sotto forma di distacco (art. 12 CCNQ 4 dicembre 2017) è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuta alle confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative la *possibilità di cumulare le ore di permesso sindacale spettanti per lo svolgimento del mandato*, in modo da consentire al rispettivo dirigente sindacale lo svolgimento dell'attività sindacale fino ad un massimo di un intero anno, pari a 1.572 ore lavorative.

Il permesso sindacale retribuito per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari (art. 13 CCNQ 4 dicembre 2017) è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuto ai dipendenti pubblici, dirigenti sindacali di cui alle precedenti lettere e), f) e g), *il diritto a partecipare alle riunioni degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali*, indette dalle confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative di appartenenza, assentandosi dal posto di lavoro con la sospensione della propria attività lavorative per alcune ore o per una o più giornate. Il periodo trascorso in permesso sindacale è equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato presso l'amministrazione.

Il contingente di detti permessi è stabilito dai contratti collettivi nazionali quadro e viene ripartito tra le diverse sigle sindacali secondo il predetto principio di rappresentatività.

Il permesso da cumulo ex art. 16, comma 6, CCNQ 4 dicembre 2017 è l'istituto attraverso il quale è possibile attuare forme di utilizzo compensativo tra distacchi e permessi. In particolare le confederazioni sindacali rappresentative o le organizzazioni sindacali rappresentative nel caso in cui non aderiscono ad alcuna confederazione, possono richiedere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica – la trasformazione di uno o più distacchi derivanti da cumulo di permessi sindacali in permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari e in permessi per l'espletamento del mandato, nel limite del 15% per i comparti e del 50% per le Aree del totale dei distacchi da cumulo assegnati alle singole Associazioni sindacali.

L'aspettativa sindacale non retribuita (art. 15 CCNQ 4 dicembre 2017) è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuto ai dipendenti pubblici il diritto a svolgere, a tempo pieno o parziale, il mandato sindacale, con la conseguente sospensione dell'attività lavorativa. Le aspettative sindacali non retribuite possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le stesse modalità previste per i distacchi frazionati e part-time, nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola Associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a 1.

Il periodo di fruizione dell'aspettativa sindacale non comporta alcuna forma retributiva a carico dell'amministrazione.

In merito alla fruizione di tale prerogativa sindacale alle sole organizzazioni sindacali rappresentative si richiama l'orientamento applicativo dell'ARAN (CQRS 81), con il quale si motivano le differenze rispetto al settore del lavoro privato: *“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 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.”

Il **permesso sindacale non retribuito** (art. 15, comma 4 CCNQ 4 dicembre 2017) è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuto ai dirigenti sindacali indicati nell'art. 3, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017, il diritto di svolgere attività sindacale, nonché di partecipare a trattative, congressi e convegni di natura sindacale, assentandosi dal posto di lavoro con la sospensione della propria attività lavorative per alcune ore o per una o più giornate.

Nel caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

L'art. 23 del CCNQ del 4 dicembre 2017 assume particolare valenza in quanto riporta all'interno di un unico articolo tutte le **modalità di recupero** delle prerogative fruite in eccedenza.

Tale articolo disciplina sia i casi di superamento dei contingenti assegnati, sia l'ipotesi di ammissione con riserva per motivi giurisdizionali che si concluda con esito sfavorevole dei successivi gradi di giudizio.

In tutti i suindicati casi viene privilegiato il recupero “*per equivalente*” ovvero mediante decurtazione, in uno o più anni successivi, dei distacchi e/o permessi in godimento, lasciando come residuale il recupero del corrispettivo economico delle prerogative fruite e non spettanti. Ciò in quanto negli anni, quest'ultima tipologia di recupero si è dimostrata complessa, inefficace ed inefficiente, in considerazione, soprattutto, della polverizzazione delle azioni di recupero sul territorio che espongono le pubbliche amministrazioni a innumerevoli contenziosi e che è fonte di spese a volte superiori al ristoro da ottenersi.

L'articolo in esame, inoltre, consente di ristabilire l'equilibrio tra rappresentatività conseguita e fruizione delle prerogative sindacali, venute meno a seguito di ordinanze cautelari non confermate nel merito. Il testo contrattuale ha ritenuto opportuno riassegnare alle associazioni sindacali rappresentative i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statuari che sarebbero stati attribuiti alle stesse se non fosse

intervenuta la pronuncia giurisdizionale. Al fine di evitare incrementi di spesa, le prerogative fruite dall'associazione sindacale ammessa con riserva potranno essere riassegnate solo dopo che le stesse vengano recuperate con le modalità sopra illustrate.

CAPITOLO 3

TABELLE E DIAGRAMMI