



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

pubblicazione sul sito web dei dati relativi alle prerogative sindacali fruite nel comune di napoli nell'ultimo triennio.

Responsabile Organizzativo del progetto dr.ssa Francesca Marcello

❖ PREMESSA :

- La libertà e l'attività sindacale è tutelata nelle forme previste dallo Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970) anche nell'ambito delle pubbliche amministrazioni ove ha trovato espresso riconoscimento il diritto dei dipendenti pubblici di svolgere attività sindacale nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.
- Il Legislatore ha individuato a vantaggio dei sindacati muniti di effettiva rappresentatività, una serie di diritti e poteri, i [cd. Diritti Sindacali](#), un insieme di misure a sostegno delle attività svolte nell'interesse dei lavoratori.
- Tra questi rientrano i [Distacchi](#), [le Aspettative](#), [i Permessi](#), [gli Scioperi](#), [le Assemblee](#) che consentono di interrompere la prestazione lavorativa per “motivi sindacali” quali la tutela ed assistenza dei lavoratori.
- L'utilizzo di tali diritti è ammesso a favore delle associazioni di lavoratori rappresentative ai sensi dell'[art.43, co.1, del D. Lgs. n.165/2001](#), ossia quelle che hanno, nel comparto o nell'area di contrattazione considerata, una rappresentatività non inferiore al 5% come media tra il dato associativo e il dato elettorale.
- Nel pubblico impiego con l'[art.54 del D. Lgs n. 29/93](#), nella versione riformulata dal [D.lgs.n.165/01](#), la regolamentazione della materia riguardante le prerogative sindacali è stata demandata completamente alla contrattazione collettiva.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

- Il [CCNQ](#) sottoscritto in data [7/08/98.](#) e s.m.i. disciplina le modalità di utilizzo delle prerogative sindacali.

❖ **SCOPO DEL PRESENTE LAVORO:**

In occasione della stipulazione del [Contratto Decentrato Integrativo relativo al Personale non dirigente sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2015](#), premesse le principali nozioni di base sugli istituti sindacali presi in considerazione, si è ritenuto opportuno rendere pubblico con il presente lavoro [il quadro generale dei dati relativi alla fruizione dei diritti sindacali per il triennio 2013/2015](#) in linea con l'indirizzo politico di questa Amministrazione che, anche in questo ambito, ha per obiettivo la trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa.

❖ **RELAZIONI SINDACALI - QUADRO GENERALE:**

I rapporti intercorrenti tra il datore di lavoro e le OO.SS. si definiscono "Relazioni Sindacali". Le disposizioni a sostegno trovano la loro fonte più importante nel [D.lgs.n.165/2001 Titolo III, modificato dal D.lgs.150/2001](#).

In particolare [l'art.40 d. lgs.165/2001](#) recita: "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché, le materie relative alle [relazioni sindacali](#). Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art.9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli artt. 5, co. 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali nonché quelle di cui all'art.2, comma 1, lett. c) della L.23/10/1992 n. 421.

Principio portante dell'intero sistema delle relazioni sindacali è quello espresso dall'[art.11, 1° comma del CCNL 16/02/1999](#) secondo il quale il sistema delle Relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

Di conseguenza le Relazioni, fra le parti contraenti, devono essere caratterizzate da reciproca collaborazione e responsabilizzazione. La contrattazione svolge un ruolo di primo piano in questo sistema poiché le modalità e i livelli delle relazioni sindacali vengono delineate nell'ambito dei contratti.

❖ RAPPRESENTATIVITA':

Il criterio della rappresentatività è stato introdotto per individuare i soggetti titolari di contrattazione e si sostanzia in un meccanismo volto a pesare "la forza" a livello nazionale del sindacato.

Tale meccanismo è disciplinato dall'[art. 43 del d.lgs. n.165/2001](#) e si basa sulla media tra due dati:

- **Il dato associativo** rappresentato dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai lavoratori alla Amministrazione di appartenenza per la riscossione dei contributi sindacali;
- **Il dato elettorale** rappresentato dalla percentuale dei voti riportati da ciascuna sigla sindacale nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale.

Il dato associativo si sostanzia nel **numero degli iscritti** mentre **il dato elettorale** esprime **il consenso** di cui gode il sindacato indipendentemente dalla sua consistenza associativa.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva le organizzazioni che abbiano, nell'ambito di riferimento, una rappresentatività non inferiore al 5%, calcolata considerando la media tra dato elettorale e dato rappresentativo.

Alle OO.SS. rappresentative in quanto firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro sono attribuite una serie di prerogative (permessi, aspettative, distacchi) proporzionate al grado di rappresentatività.

Solo tali organizzazioni possono sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

❖ **TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI:**

La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro e delle altre prerogative sindacali compete:

- Ai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie;
- Alle OO.SS. rappresentative.

Possono usufruire dei [permessi sindacali](#) secondo [l'art.10 dell'Accordo quadro](#) i seguenti soggetti:

- 1) I singoli componenti delle RSU;
- 2) I dirigenti sindacali delle RSA;
- 3) I dirigenti dei terminali di tipo associativo;
- 4) I dirigenti componenti degli organismi direttivi che non godono di distacchi o aspettative.

La richiesta di utilizzo delle prerogative sindacali deve provenire dall'organizzazione sindacale di appartenenza e non dal dirigente sindacale a nome proprio.

Perché [il dirigente sindacale](#) possa essere riconosciuto come tale occorre che sia stato [accreditato](#) da una delle OO.SS. aventi titolo [ex art. 10, comma 2,CCNQ 7/08/98](#).

❖ **TIPOLOGIA DELLE PREROGATIVE SINDACALI:**

1. **DIRITTO DI ASSEMBLEA**
2. **DIRITTO DI AFFISSIONE ED USO DEI LOCALI**
3. **DIRITTO DI DISTACCHI E DI PERMESSI RETRIBUITI**
4. **DIRITTO ALLE ASPETTATIVE E AI PERMESSI NON RETRIBUITI**



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

1. DIRITTO DI ASSEMBLEA

Le amministrazioni regionali e locali hanno l'obbligo di porre, a disposizione dei soggetti sindacali, cioè RSU e organizzazioni firmatarie del contratto nazionale, locali per lo svolgimento di assemblee dei lavoratori.

I dipendenti possono esercitare tale diritto entro il tetto di 10 ore annue, sulla base di richieste presentate singolarmente o in modo congiunto da parte dei soggetti sindacali, ferma restando la necessità di garantire l'erogazione dei servizi essenziali.

2. DIRITTO DI AFFISSIONE E USO DEI LOCALI

Sono diritti a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la cui titolarità spetta alla RSU e alle OO.SS. rappresentative.

Sono disciplinati dal CCNQ 7/08/98

3. DIRITTO DI DISTACCHI E DI PERMESSI RETRIBUITI

3.1. Distacchi

La materia dei distacchi è disciplinata dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. Di conseguenza le singole Amministrazioni non hanno competenza alcuna circa la loro determinazione e distribuzione.

Ai sensi dell'[art.14, comma 1, CCNQ 7/08/1998](#) spetta al Dipartimento della Funzione Pubblica la verifica dei contingenti dei distacchi.

La ripartizione dei distacchi oltre che dei permessi e delle aspettative è disciplinata, per il personale, dal [Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 17 ottobre 2013](#), mentre, per i dirigenti, è disciplinata dal recente [Contratto del 5 maggio](#).



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

Nel comparto Regioni ed Autonomie locali sono confermati i 540 distacchi a livello nazionale.

Il CCNQ disciplina le procedure per la concessione dei distacchi:

- Può essere collocato in distacco remunerato esclusivamente il dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale a tempo indeterminato;
- Il dipendente che sia componente degli organismi direttivi delle Confederazioni o delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- La confederazione o l'organizzazione sindacale cui la contrattazione abbia attribuito, in proporzione al grado di rappresentatività, un apposito contingente di distacchi, ne faccia richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente;
- I periodi di distacco sono considerati pienamente utili ai fini della maturazione dell'anzianità: ciò sta a significare che **“ l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione ma non che essa possa essere equiparata allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Amministrazione in quanto esercitata in qualità di controparte della stessa, con ciò che ne consegue circa l'impossibilità di erogare trattamenti accessori legati alla prestazione del servizio istituzionale”**.

L'Amministrazione è obbligata ad accogliere sia la richiesta di collocamento in distacco sia la revoca che possa in qualsiasi momento intervenire dalle confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative di appartenenza.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

3.2. Permessi

I permessi danno facoltà a dirigenti sindacali e componenti delle RSU di assentarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività sindacale esonerandoli, pertanto, dall'obbligo della prestazione lavorativa.

La disciplina dei permessi è contenuta negli [Artt. 7 – 11 del CCNQ 7/8/98 e s.m.i](#) che distinguono tra [PERMESSI ORARI RETRIBUITI](#) finalizzati alla attività sindacale per la partecipazione a trattative, convegni, congressi ([Art.10 permessi per l'espletamento mandato](#)) e [PERMESSI per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dell'Organismo Sindacale di cui si è componenti \(Art.11\)](#).

In entrambi i casi la richiesta di permesso deve:

- pervenire su carta intestata della Organizzazione Sindacale;
- recare la sottoscrizione del responsabile sindacale autorizzato dalla stessa sigla sindacale a richiedere permessi;
- specificare durata oraria e tipologia.

Ai sensi dell'[art. 10 comma 6 del CCNQ 7/8/1998](#) la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità della associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

L' Amministrazione, pertanto, non può prevedere controlli sull'utilizzo dei permessi sindacali fruiti.

L'autorizzazione alla fruizione dei permessi sindacali dovrà essere concessa dall'Amministrazione subordinatamente:

A) alla verifica della funzionalità lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente richiedente il permesso. A tale scopo della fruizione del permesso sindacale va previamente [avvertito](#) il dirigente responsabile della struttura.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI

PROGETTO OBIETTIVO 2015

Dal termine utilizzato “avvertire”, riferito al dirigente della struttura, si rileva che non è necessaria una autorizzazione in senso proprio.

B) Alla capienza del monte-ore annuale di permessi spettante alla sigla sindacale richiedente.

3.3 Permessi per espletamento del mandato (Art.10 CCNQ 7/8/98)

Attraverso questo istituto ai dipendenti pubblici compresi quelli eletti negli organismi di rappresentanza del personale (RSU), viene riconosciuto il diritto di svolgere attività sindacale, di partecipare a trattative, convegni di natura sindacale, sospendendo la prestazione lavorativa, per ore o giornate.

Il periodo trascorso in permesso sindacale è equiparato, a tutti gli effetti, al servizio prestato c/o l'Amministrazione ed è retribuito con la sola esclusione dei compensi collegati al lavoro straordinario e a quelli legati all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Tale periodo, pari anche a più giornate, non può, comunque, essere superiore al contingente orario fissato annualmente dall'Amministrazione e ripartito tra l'organismo di rappresentanza (RSU) e le OO.SS. rappresentative.

Ai fini della fruizione del permesso è necessario che:

- 1) Il dipendente non sia stato collocato in distacco o in aspettativa sindacale non retribuita;
- 2) Il dipendente sia stato eletto quale membro dell'organismo di rappresentanza del personale (RSU) o designato quale dirigente della struttura locale dell'organizzazione sindacale rappresentativa;
- 3) L' organismo di rappresentanza o la struttura locale dell'organizzazione rappresentativa presenti richiesta al dirigente responsabile della struttura.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

L'Amministrazione è obbligata ad accogliere la richiesta di permesso salvo eccezionali e motivate esigenze di ufficio.

3.4. Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari Nazionali, Regionali, Provinciali e Territoriali dell'Organismo Sindacale di cui si è componenti (Art.11 CCNQ 7/ 8/98 e s.m.i.).

Si tratta di permessi retribuiti, orari o giornalieri, del cui monte ore complessivo è titolare il sindacato e rispetto ai quali residua a carico dell'Amministrazione solo l'obbligo dell'inserimento tempestivo sul [GEDAP \(Art. 7 comma 1 CCNQ 17/10/2013\)](#)

Hanno diritto a usufruire di tale permesso i dirigenti sindacali delle Confederazioni e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative che siano componenti di organismi direttivi statutari: [non rientra tra le causali dell'art.11 la partecipazione al tavolo di contrattazione integrativa.](#)

Il corretto utilizzo dei permessi e l'indicazione del motivo per cui se ne chiede la fruizione rientra nella responsabilità dell'Organizzazione o della Confederazione sindacale di appartenenza.

La richiesta deve essere redatta su carta intestata dell'associazione sindacale, recare la firma del responsabile sindacale preventivamente comunicato all'Amministrazione, specificare giorno, durata oraria e tipologia.

Il monte ore spettante è stabilito dall' ARAN per ciascun comparto e la sua gestione compete esclusivamente al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite i dati che gli Enti inseriscono nel GEDAP.

Con questi permessi viene riconosciuto il diritto a partecipare alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, indette dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali rappresentative di appartenenza, con sospensione dell'attività lavorativa per il tempo necessario allo svolgimento delle riunioni.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI

PROGETTO OBIETTIVO 2015

Il periodo trascorso in permesso sindacale è equiparato, a tutti gli effetti, al servizio prestato c/o l'Amministrazione ed è retribuito con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelle collegate all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Per la fruizione del presente permesso è necessario che:

- Il dipendente non sia stato collocato in distacco o in aspettativa sindacale non retribuita;
- Il dipendente deve far parte degli organismi direttivi della confederazione o organizzazione sindacale rappresentativa;
- L'associazione rappresentativa presenti apposita richiesta al dirigente della struttura.

L'Amministrazione è obbligata ad accogliere la richiesta di permesso salvo eccezionali e motivate esigenze di servizio.

4. DIRITTO ALLE ASPETTATIVE E AI PERMESSI NON RETRIBUITI

4.1. Permessi Sindacali Non Retribuiti (Art.12 CCNQ 7/8/1998 e s. m. i.)

L'art.12 comma 2 CCNQ 7/8/98 stabilisce che i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative e gli eletti nelle RSU hanno diritto a permessi non retribuiti per svolgere attività sindacale anche mediante la partecipazione a congressi, convegni.

Questi permessi consentono di assentarsi dal posto di lavoro in misura non inferiore a 8 giorni l'anno cumulabili semestralmente.

Il periodo trascorso in permesso sindacale non è retribuito.

Ai fini della fruizione devono ricorrere le seguenti condizioni:

- Il dipendente deve essere designato dirigente della struttura locale dell'O.S. Rappresentativa;



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI

PROGETTO OBIETTIVO 2015

- La struttura locale dell'organizzazione rappresentativa deve avanzare apposita richiesta al dirigente responsabile della struttura;
- L'Amministrazione è obbligata ad accogliere la richiesta di permesso salvo eccezionali e motivate esigenze di ufficio.

4.2. Aspettativa sindacale non retribuita

I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per lo svolgimento a tempo pieno o parziale del loro mandato.

La titolarità a richiedere l'aspettativa è delle sole OO.SS. rappresentative.

Il dirigente sindacale facente parte di organismi direttivi statuari, durante l'aspettativa, può svolgere attività nell'ambito del sindacato stesso sino al termine del mandato, mantenendo il diritto alla conservazione del posto senza retribuzione.

Ai fini del collocamento in aspettativa è necessario che:

- Il dipendente abbia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Ricopra cariche in seno agli organismi direttivi delle confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative;
- La confederazione o l'organizzazione sindacale in possesso del requisito della rappresentatività faccia apposita richiesta all'Amministrazione di appartenenza del dipendente.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

❖ **RIDUZIONE CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI DISTACCHI,
DELLE ASPETTATIVE E DEI PERMESSI:**

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Circolare [n.5 del 20/08/2014](#), ha impartito le indicazioni necessarie per dare concreta applicazione all'[art.7 del D.L. n. 90/14, convertito con L. n. 114/14](#), secondo il quale, a decorrere dal 1° settembre 2014 i contingenti complessivi dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali già attribuiti al personale delle P.A., sono ridotti del 50% per ciascuna Associazione Sindacale.

La disciplina in parola rinvia alle procedure contrattuali proprie degli ordinamenti di ciascun Settore la ripartizione, tra le Associazioni sindacali, dei contingenti delle prerogative sindacali derivanti dall'esito della riduzione.

Per gli Enti Locali le fonti negoziali cui fare riferimento sono:

- [Il CCNQ 7/8/98 e s.m.](#);
- [Il CCNQ 5/5/2014](#) per l'area della dirigenza;
- [Il CCNQ 17/10/2013](#) per il personale del comparto.

La riduzione non incide sui permessi spettanti alle RSU e sulle Aspettative e Permessi non retribuiti.

Per il 2014 la riduzione dei permessi sindacali deve essere effettuata secondo il metodo del calcolo pro-rata:
dal 1° gennaio 2014 al 31 agosto 2014 il contingente spetta in misura piena, mentre il contingente relativo al periodo intercorrente tra il 1° settembre 2014 e il 31 dicembre 2014 deve essere ridotto nella misura del 50%.

Ne consegue che fino al 31 agosto 2014 l'Amministrazione deve consentire la fruizione dei permessi sindacali qualora siano ancora disponibili in base al calcolo del monte-ore spettante per l'anno in corso, mentre a decorrere dal 1° settembre 2014 qualora per effetto della riduzione o rideterminazione del



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI **PROGETTO OBIETTIVO 2015**

contingente le OO.SS. abbiano esaurito il relativo contingente a disposizione, le medesime, non potranno più essere autorizzate alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito

IL SISTEMA GEDAP:

Il sistema **GEDAP** adottato dal Dipartimento della Funzione pubblica con l'obiettivo di garantire [la trasparenza, la razionalizzazione e il contenimento delle prerogative sindacali nell'ambito del pubblico impiego](#) comporta in particolare:

- L'obbligo per le Amministrazioni Pubbliche di inviare, esclusivamente attraverso il sito web Gedap alla Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione pubblica, non oltre 2 giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, il numero complessivo e i nominativi dei beneficiari di distacchi, aspettative, permessi indicando qualifica del beneficiario e durata del permesso;
- Necessità di fissare un limite massimo (contingente) per le ore dedicate agli istituti sindacali ripartite tra associazioni e confederazioni sindacali in base alla rappresentatività: tale limite viene definito mediante apposito accordo tra le confederazioni sindacali rappresentative e l'Aran.

Il sistema, trasferito dal 26/09/2011 sulla piattaforma PERLA PA, consente in definitiva, di conoscere in tempo reale se le **OO.SS rappresentative** abbiano superato, avuto riguardo alla ripartizione del monte ore effettuata dall'Amministrazione, il contingente dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a ciascuna di esse spettante.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

❖ **RILEVAZIONE DATI RIGUARDANTI I PERMESSI FRUITI NEL TRIENNIO 2013 – 2014 – 2015:**

PERMESSI sindacali retribuiti RSU (Rappresentanza sindacale Unitaria) (Art.9 CCNQ 7/08/98)

RSU - 2013

Rappresentanza Sindacale Unitaria	Contingente assegnato	Ore Fruite
RSU	4731	4728

Permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento del mandato (Artt. li 8, 10 del CCNQ 7/08/98)

2013

Associazione sindacale	Contingente assegnato	Permessi fruiti in h.
CGIL FP	3188	1795
CISL FP	1646	1638
CSA Regioni e Autonomie Locali	88	0
UIL FPL	1613	1573,24

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari (Art.11 del CCNQ 7/08/1998)



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

2013

Associazione sindacale	Contingente assegnato	Permessi fruiti in h.
CGIL FP	18475	12
CISL FP	33489	367
CSA Regioni e Autonomie Locali	1012	31
UIL FPL	7748	116

Permessi sindacali retribuiti RSU (Rappresentanza sindacale Unitaria)
(Art.9 CCNQ 7/08/98)

RSU - 2014

Rappresentanza Sindacale Unitaria	Contingente assegnato	Ore Fruite
RSU	4516	3082

**Permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento del mandato (Art.10 del
CCNQ 7/08/98)**

2014

Associazione sindacale	Contingente assegnato	Permessi fruiti in h.
CGIL FP	2314	1555
CISL FP	1292	369
CSA Regioni e Autonomie Locali	286	31
UIL FPL	1252	845



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari (Art.11 del CCNQ 7/08/1998)

2014

Associazione sindacale	Contingente assegnato	Permessi fruiti in h.
CGIL FP	16513	137
CISL FP	24595	20
CSA Regioni e Autonomie Locali	40100	59
UIL FPL	6624	230

**Permessi sindacali retribuiti RSU (Rappresentanza sindacale Unitaria)
(Art.9 CCNQ 7/08/98)**

RSU - 2015

Rappresentanza Sindacale Unitaria	Contingente assegnato	Ore Fruite
RSU	4423	1563



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

Permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento del mandato (Art.10 del CCNQ 7/08/98)

2015

Associazione sindacale	Contingente assegnato	Permessi fruiti in h.
CGIL FP	1183	623
CISL FP	759	665
CSA Regioni e Autonomie Locali	307	9
UIL FPL	773	599

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari (Art.11 del CCNQ 7/08/1998)

2015

Associazione sindacale	Contingente assegnato	Permessi fruiti in h.
CGIL FP	8620	14
CISL FP	16401	106
UIL FPL	9530	69
CSA Regioni e Autonomie Locali	2462	0



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

ASSEMBLEE

2013

CGIL FP	CISL FP	UIL FPL	RSU	FIALP' S	DiCCAP	LIPOL	CSA	USB	SILA
37	75	80	19	10	13	5	10	14	11

2014

CGIL FP	CISL FP	UIL FPL	RSU	FIALP' S	DiCCAP	LIPOL	CSA	USB	SILA
100	83	78	10	0	0	0	0	2	0

2015

CGIL FP	CISL FP	UIL FPL	RSU	FIALP' S	DiCCAP	LIPOL	CSA	USB	SILA
51	29	72	16	0	4	24	66	0	2



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

SCIOPERI

2013

DATA	ORGANIZZAZIONE SINDACALE	ADERENTI	PERCENTUALE (%)	RIDUZIONE RETRIBUZIONE
04/05/13	CISL	262	19,73	18761,12
18/10/13	USB	16	0,18	1144,76
15/11/13	CGILFP/CISLFP/UII FPR/UGL	49	0,57	2050,81

2014

DATA	ORGANIZZAZIONE SINDACALE	ADERENTI	PERCENTUALE (%)	RIDUZIONE RETRIBUZIONE
19/06/14	USB	6	0,06	369,42
24/10/14	USB	36	0,44	2538,47
14/11/14	COBAS	1	0	88,67
01/12/14	CISL	11	0,13	784,29



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

12/12/14	CGILFP/UILFPL	176	1,89	13735,37
----------	---------------	-----	------	----------

2015

DATA	ORGANIZZAZIONE SINDACALE	ADERENTI	PERCENTUALE (%)	RIDUZIONE RETRIBUZIONE
12/02/15	CSA	49	3,09	3485,09
20/11/15	USB	2	0	156,87

DISTACCHI

DISTACCHI TEMPO PARZIALE

2013

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
CGIL FP	N. 3	50%
50%UIL FPL	N. 4	50%
CISL FP	N. 3	50%
CSA	N. 2	50%

DISTACCHI TEMPO PIENO

2013

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
UIL FPL	N. 3	100%



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

CISAL	N. 1	100%
CGIL FP	N. 2	100%
CISL FP	N. 1	100%

DISTACCHI TEMPO PARZIALE

2014

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
CGIL FP	N. 2	50%
CISL FP	N. 3	50%
CSA	N. 2	50%
UIL FPL	N. 3	50%
UIL FPL	N. 1	25%

DISTACCHI TEMPO PIENO

2014

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
UIL FPL	N. 3	100%
CISAL	N. 1	100%
CGIL FP	N. 2	100%
CISL FP	N.1	100%

DISTACCHI TEMPO PARZIALE

2015



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
UIL FPL	N. 1	50%
UIL FPL	N. 1	25%
CISL FP	N. 2	50%
CSA	N. 2	50%

DISTACCHI TEMPO PIENO

2015

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
UIL FPL	N. 2	100%
CGIL FP	N.1	100%

ASPETTATIVE SINDACALI

2015

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NUMERO	PERCENTUALE
USAE	N. 2	50%
UIL FPL	N. 1	50%
CGIL FP	N. 1	50%



COMUNE DI NAPOLI



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

❖ **ANALISI DEI DATI RIGUARDANTI I PERMESSI FRUITI NEL TRIENNIO 2013 – 2014 – 2015:**

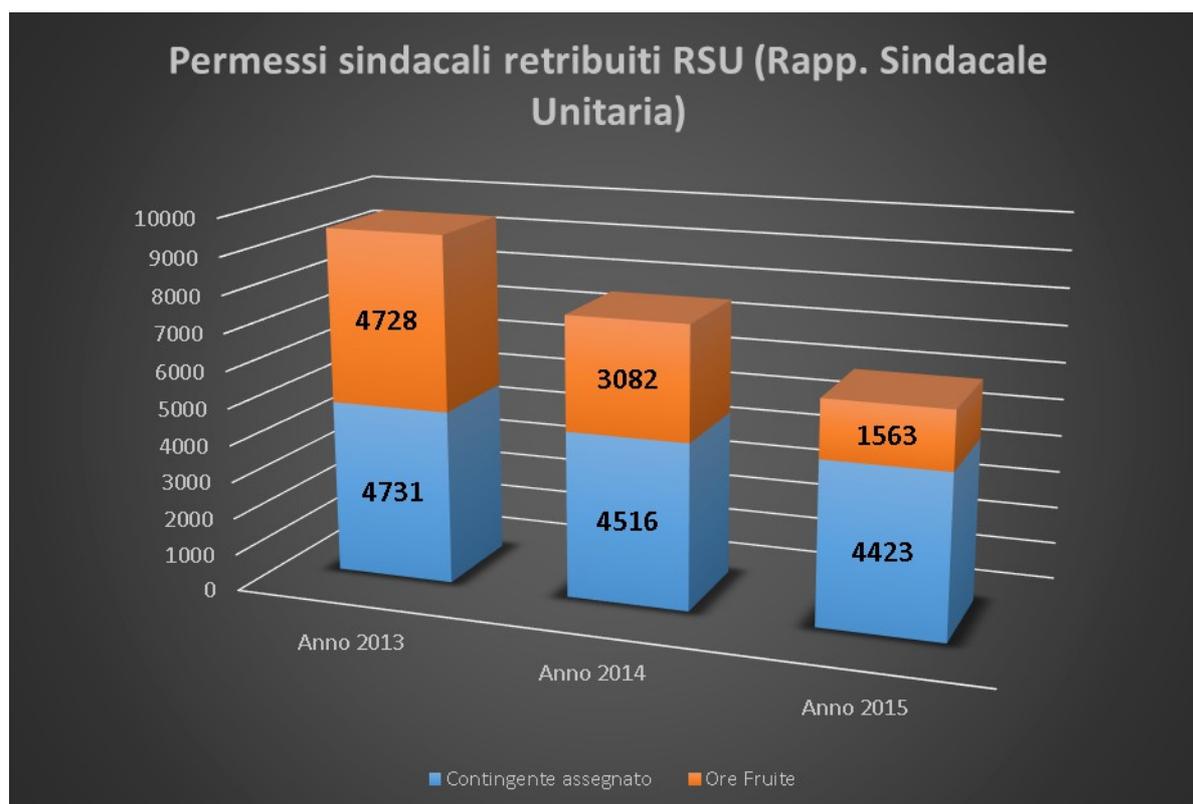


Grafico 1

Lo screening di confronto tra i permessi sindacali retribuiti del 2013 e del 2015 evidenzia che si è passati da un contingente annuo assegnato che si è progressivamente ridotto dalle 4731 ore del 2013 alle 4423 ore del 2015 con una diminuzione del 6,5%, mentre le ore fruite sono notevolmente diminuite rispetto al contingente assegnato:

Nel 2013 si registra un utilizzo dei permessi sindacali retribuiti pari a circa il 99% rispetto al contingente assegnato, per passare, nel 2014, ad un valore del 68,24%, fino a raggiungere, nel 2015, un valore pari al 35,34%, con una riduzione significativa maggiore del 50% (50,71%) rispetto all'anno precedente.



AREA PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
PROGETTO OBIETTIVO 2015

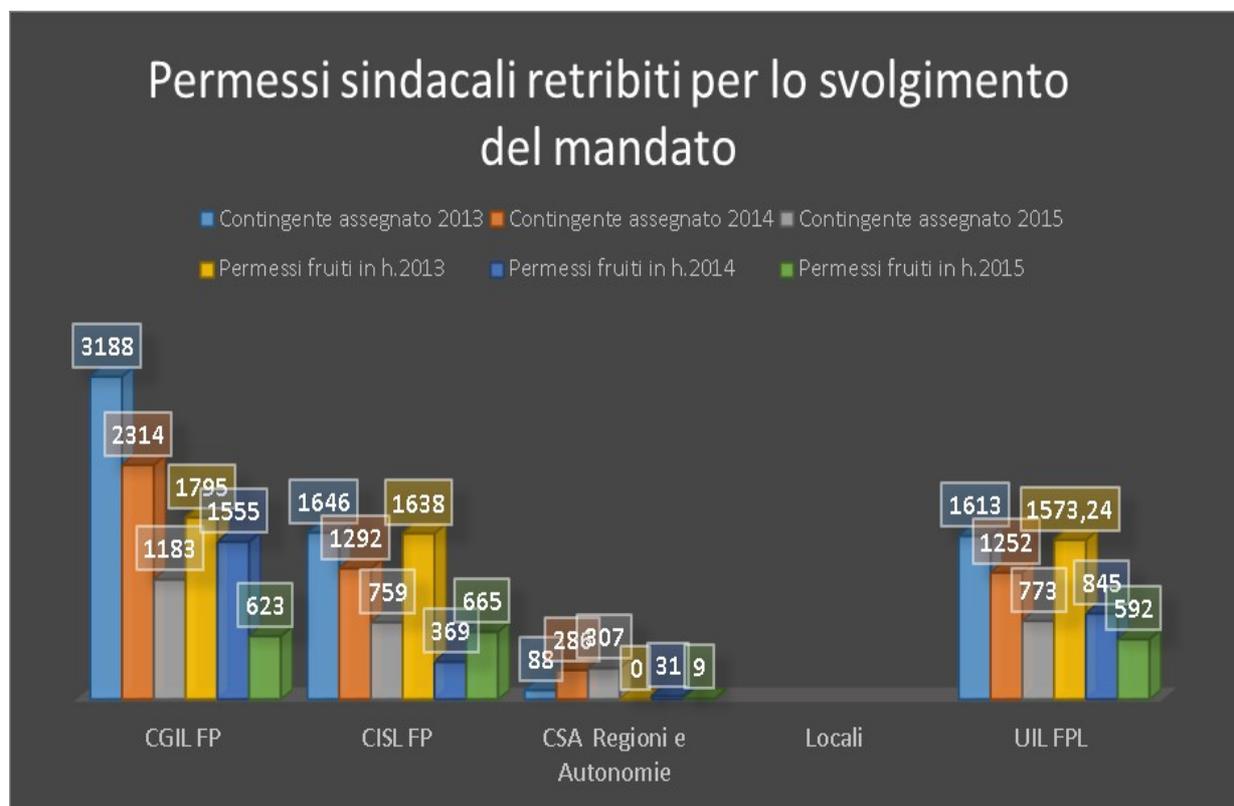


Grafico 2

Relativamente al grafico 2 – Permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento del mandato: si mettono a confronto i dati dal 2013 al 2015 di CGIL FP, CISL FP, CSA Regioni e Autonomie, Locali e UIL FPL e si riscontra una diminuzione significativa del contingente assegnato dal 2013 al 2015 e una riduzione superiore al 50% rispetto al 2013 in termini di permessi fruiti.