



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI



UILTRASPORTI



Segreterie Nazionali

Alle Strutture regionali, territoriali e aziendali
FP CGIL FIT CISL UILT FIADEL

Roma lì, 23 gennaio 2014

Oggetto: Funzionamento della R.S.U. e ripartizione permessi sindacali.

Carissimi,

con la presente siamo a chiarire alcuni aspetti circa il funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria, attraverso l'adozione di uno specifico regolamento, così come previsto dalla disposizione contrattuale nell'art. 21 comma 1 del Regolamento elettorale del 24 settembre 2013, e i criteri di ripartizione dei permessi sindacali stabiliti dai CCNL vigenti Federambiente e Fise/Assoambiente.

Vi è questa necessità in considerazione delle difficoltà incontrate nei vari territori nel condividere delle regole unitarie sul funzionamento delle RSU, ma anche per la presenza d'interpretazioni discordi da parte delle direzioni aziendali.

Detto ciò, e avendo ben chiaro che la RSU, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, si deve dotare di un proprio regolamento necessario a gestire le proprie attività interne, mettiamo in evidenza che lo stesso non deve in nessun modo essere concordato con l'azienda, poiché il regolamento aziendale RSU ha natura autoregolamentare e norma solo le procedure interne al funzionamento della stessa RSU.

In altre parole, il regolamento della RSU può disciplinare la ripartizione dei permessi sindacali tra i vari componenti, le modalità di approvazione delle decisioni all'interno della RSU, la gestione dei rapporti con i lavoratori, il ruolo del coordinamento ove costituito, l'indizione delle assemblee, ect...

Ovviamente, per ulteriore chiarezza, il regolamento approvato dalla RSU non può disciplinare o derogare in nessun modo il sistema delle relazioni sindacali, i livelli e le materie della contrattazione aziendale, la validazione degli accordi collettivi aziendali - ed altro - in quanto sono attività e strutture interamente disciplinate, in modo esclusivo, dal CCNL e dal Regolamento elettorale nazionale.

Conseguentemente, qualora la RSU non provveda a dotarsi di un proprio regolamento, mette a rischio il funzionamento e il compito sindacale della Rappresentanza sindacale unitaria ma non pregiudica né il normale svolgimento delle relazioni sindacali

con l'azienda, né l'esercizio dei diritti e delle prerogative sindacali stabiliti dalla legge e dal CCNL.

Detto ciò, appare evidente che occorre quanto prima stabilire attentamente delle regole di funzionamento della RSU anche per rendere operative le stesse ed evitare inutili litigi come, ad esempio, sulle modalità di convocazione delle assemblee o sulla ripartizione dei permessi sindacali.

Occorre, però, segnalare che alcune aziende, che applicano il CCNL Federambiente, laddove non è stato ancora approvato uno specifico regolamento, non concedono i permessi sindacali previsti dall'articolo 57 lettera B).

In tal caso, oltre a ricordare alle stesse l'assoluta inadeguatezza del proprio comportamento rispetto alle norme e alla giurisprudenza consolidata, è necessario far presente la **condotta antisindacale** posta in essere volta ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale.

Inoltre, nel ricordarvi che la RSU è titolare ed esercita - congiuntamente alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti - la contrattazione collettiva aziendale prevista dal CCNL, siamo ad evidenziare che, per quanto concerne la validazione degli accordi collettivi aziendali, resta fermo il disposto dall'art. 2 lettera B) dei vigenti CCNL, secondo cui per la loro approvazione è condizione esclusiva il voto favorevole della maggioranza dei componenti della RSU.

Vi segnaliamo, in ultimo, la necessità di avere a disposizione - presso le Segreterie Nazionali - i regolamenti adottati dalle RSU, anche in considerazione della necessità di migliorare il Regolamento elettorale nazionale alla luce dell'esperienza consumata e del Testo unico sulla Rappresentanza sottoscritto dalle Confederazioni nazionali lo scorso 10 gennaio.

Per quanto concerne, invece, la ripartizione dei permessi sindacali, si ricorda che alla RSU spetta un monte ore annuo complessivo di 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1 gennaio di ogni anno, così come previsto dall'articolo 60 lettera B) del CCNL Fise/Assoambiente e dall'articolo 57 lettera B) del CCNL Federambiente.

I permessi di cui sopra, in entrambi i CCNL vigenti, ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda per il solo CCNL Fise/Assoambiente e sono di competenza esclusiva delle RSU.

Con l'occasione, si ricorda anche che alle strutture territoriali stipulanti (sono escluse quindi le firmatarie nazionali o locali) spetta un monte ore annuo complessivo pari a 6 ore (Federambiente) o 5 ore (Fise/Assoambiente) per il numero di dipendenti in forza alla data del 1 gennaio di ogni anno.

Compete, poi, alle aziende provvedere a determinare alla data del 1° gennaio di ogni anno, come detto, "l'indice di rappresentatività aziendale" ai fini della ripartizione dei permessi retribuiti del monte ore di cui sopra, di cui all'art. 60 (Fise/Assoambiente) e 57 (Federambiente) lettera C) dei vigenti CCNL.

Si ricorda, inoltre, che nel CCNL Federambiente 2 delle 6 ore del monte annuo complessivo, previsto per le strutture territoriali stipulanti, sono da suddividere pariteticamente tra le stesse.

Per ultimo, vi ricordiamo che i vigenti CCNL prevedono all'art. 2 lett. A) comma 6, qualora alla scadenza del triennio di vigenza contrattuale le Parti non abbiano definito l'accordo di rinnovo, a partire dal primo mese successivo alla scadenza stessa, che sia corrisposto ai lavoratori dipendenti un compenso mensile denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.).

Gli importi mensili dell'E.C.E. sono quelli indicati per ogni posizione parametrata negli allegati alla presente nota e saranno erogati a partire dalla retribuzione relativa al mese di gennaio 2014.

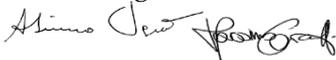
L'E.C.E. è omnicomprensivo di ogni effetto retributivo riflesso o indiretto, di natura contrattuale e legale (fa parte della retribuzione globale) e i suoi riflessi riguardano i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato a tempo pieno e i lavoratori a tempo parziale in misura proporzionale in funzione della ridotta durata dell'orario di lavoro.

Fraterni saluti

Le Segreterie Nazionali

FP CGIL

Sgrò/Cenciotti



FIT CISL

Paniccia/Curcio



UILTRASPORTI

Tarlazzi/Modi



FIADL

Garofalo/Verzicco

