



Avvocatura Distrettuale dello Stato
Trieste

Trieste, 17 novembre 2011

Prot. 18473
Avv. Meloni
Fax

Risposta a nota del 16.11.11
n.6032-IV/1

SISSA Scuola Internazionale
Superiore di Studi Avanzati
Via Bonomea 265
34136 TRIESTE
Fax 040-3787249

S.I.S.S.A.-TRIESTE	
PROT 6098	TIT IV/1
18 NOV. 2011 WBS	
UOR ARO	CC NIR
.....AIRAMM	

Oggetto: CS 1633/2011/ME.
Parere su richiesta dati da parte delle RSU

Si riscontra la richiesta di parere sopra evidenziata.

Si ritiene anzitutto di richiamare la recentissima pronuncia dell'ARAN dd. 24.5.11, che si allega, circa l'estraneità ai fini dell'informazione successiva della conoscenza esplicita dei nominativi del personale interessato.

Le motivazioni ivi espresse, pur nella consapevolezza dell'opinabilità della questione, risultano persuasive. Del resto lo stesso CCNL (art.6 comma 5) impone la riservatezza eccettuando dalla stessa l'informazione sindacale ma solo su principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

Si condivide quindi l'orientamento assunto da codesta Scuola.

Distinti saluti.

L'AVVOCATO INCARICATO


(Marco Meloni)

L'AVVOCATO DISTRETTUALE

(Daniela Salmi)

ks/

24/05/2011

 Orientamenti applicativi_M5

Nell'ambito dell'informazione successiva, le OO.SS. possono avere la documentazione relativa ai nominativi dei dipendenti che hanno svolto prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione delle relative ore effettuate?

Al riguardo, per quanto di competenza, occorre considerare che nel sistema di relazioni sindacali delineato dal d.lgs. n. 165/2001, l'informazione si configura come una modalità relazionale volta a far conoscere alle organizzazioni sindacali, nel quadro di un trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, l'attività gestionale svolta dall'amministrazione nell'esercizio del proprio potere di organizzazione.

Ai fine di attuare tale confronto, pertanto, l'amministrazione fornisce, preventivamente o anche successivamente, la documentazione circa le misure adottate nelle materie indicate dal CCNL di riferimento, mentre le organizzazioni sindacali procedono alla conseguente verifica degli atti oggetto dell'informazione.

Nei caso che qui interessa, l'applicazione della clausola contrattuale comporta che l'amministrazione debba comunicare alle OO.SS. aventi titolo tutti gli elementi conoscitivi in relazione all'effettuazione del lavoro straordinario, come ad esempio le ore autorizzate e quelle effettuate considerate complessivamente oppure distinte per ufficio, il numero dei dipendenti che effettua lo straordinario, valutato in totale o per ogni singolo ufficio, le risorse stanziare, ecc.

In tale contesto, però, non sembra che la conoscenza esplicita dei nominativi del personale dipendente che ha effettuato la relativa prestazione lavorativa, possa, in qualche modo, interessare le organizzazioni sindacali, in quanto l'intento della norma è quello di consentire di valutare la distribuzione delle ore di straordinario e di verificare le modalità di utilizzazione del relativo *plafond* sotto il profilo della effettiva utilità dello stesso per lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'amministrazione oppure ai fini del miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi. Tali aspetti rientrano nelle finalità generali delle attività delle amministrazioni nel loro complesso, non rapportabili in alcun modo alla conoscenza del nominativo del singolo dipendente.

In altri termini, la mancata comunicazione dei nominativi dei singoli dipendenti che hanno svolto il loro straordinario non impedisce alle organizzazioni sindacali di svolgere il loro ruolo nel quadro dell'informazione successiva.

Del resto, l'eventuale indicazione dei suindicati dati implicherebbe il coinvolgimento di aspetti personali, la cui conoscenza, sotto il profilo dell'applicazione della norma in questione, non sembra rientrare nelle competenze delle organizzazioni sindacali.