

**Azienda Ospedaliera Universitaria
OO.RR. "S. Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona" - Salerno**

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 440 del 22.04.2014

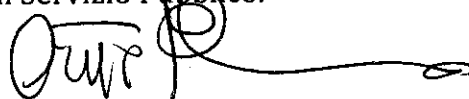
UOC PROPONENTE: U.O.C. Gestione Risorse Umane

OGGETTO: REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI - AREA COMPARTO.

La presente deliberazione si compone di n. ro 4 pagine e di nr. 1 allegati che formano parte integrante e sostanziale della stessa.

Con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata, si attesta che lo stesso è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il Servizio Pubblico.

IL DIRETTORE PROPONENTE: Dr. Oreste Florenzano

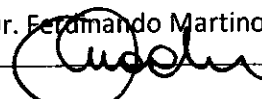


Il Direttore della UOC "Gestione Economica-Finanziaria attesta la regolarità contabile del presente atto.

Voce e codice del Conto Economico su cui si imputa la spesa				
VOCE	CODICE	SPESA	BUDGET INIZIALE	BUDGET RESIDUO
		€.	€.	€.

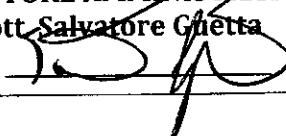
data

IL DIRETTORE UOC ECONOMICO FINANZIARIA
Dr. Ferdinando Martino

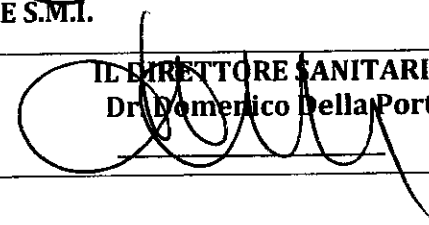


PARERI EX ART. 3 DLGS 502/92 E S.M.I.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Salvatore Gnetta



IL DIRETTORE SANITARIO
Dr. Domenico Della Porta



IL DIRETTORE DELLA U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

PREMESSO che:

- Nell'ambito della generale riorganizzazione della AOU "S. Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona – Scuola Medica Salernitana" ed a seguito dell'insediamento della nuova Direzione Strategica Aziendale, si è intrapreso un percorso di riorganizzazione dell'Azienda;
- Tra gli atti da adottarsi riveste particolare importanza, tra gli altri, l'adozione di un chiaro ed aggiornato Regolamento delle Relazioni Sindacali onde consentire una proficua collaborazione tra le parti affinché congiuntamente - pur nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità - si pervenga alla realizzazione di un unico obiettivo che è quello di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Azienda tesa all'incremento della efficacia ed efficienza dei servizi erogati, nonché con l'interesse dell'utenza al soddisfacimento dei bisogni della tutela della salute in maniera qualitativamente adeguata;

RILEVATO che:

- A tal fine l'Azienda ha predisposto un compiuto ed articolato regolamento delle relazioni sindacali per l'Area del Comparto e che lo stesso è stato proposto per le opportune riflessioni alle rappresentanze sindacali nel corso della riunione di contrattazione decentrata del 10/03/2014;
- Che come da citato verbale la RSU e le OO.SS. si erano riservate un ulteriore approfondimento, rimandando, pertanto, la discussione sul medesimo alla successiva data di incontro;
- Che come da verbale di contrattazione decentrata in data 02/04/2014, ed a seguito della trasmissione in data 25/03/2014 di alcune osservazioni sul predetto Regolamento da parte della RSU, le stesse sono state ampiamente discusse ed in parte approvate, pervenendo alla stesura definitiva del predetto atto regolamentare;

RITENUTO,

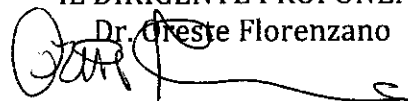
di definire con l'adozione del regolamento allegato al presente atto deliberativo, adeguate regole di partecipazione del personale attraverso le proprie rappresentanze, e di concordare sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali caratterizzate dal reciproco riconoscimento delle singole responsabilità e improntate alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto della propria autonomia e chiara distinzione dei ruoli, fornendo con il predetto regolamento una indispensabile guida alla corretta impostazione del confronto;

Attestato che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico;

PROPONE DI

- 1) Adottare il Regolamento sul Sistema della Relazioni Sindacali per l'Area del Comparto, approvato nella sua versione definitiva nella seduta di contrattazione del 02/04/2014 ed allegato al presente atto deliberativo come parte integrante e sostanziale;

IL DIRIGENTE PROPONENTE

Dr. Oreste Florenzano


IL DIRETTORE GENERALE

IN VIRTU' dei poteri conferiti con D.P.G.R.C. n. 541 del 09/12/2013 e D.C. n. 470 del 12/12/2013;

LETTA E VALUTATA la proposta di delibera sopra riportata, presentata dal Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dr. Oreste Florenzano;

PRESO ATTO che il Direttore proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo

stesso, a seguito della istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il Servizio Pubblico;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, come da firme apposte sul frontespizio del presente atto deliberativo;

delibera

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata nei termini indicati e per l'effetto:

- **di** adottare il Regolamento sul Sistema della Relazioni Sindacali per l'Area del Comparto, approvato nella sua versione definitiva nella seduta di contrattazione del 02/04/2014 ed allegato al presente atto deliberativo come parte integrante e sostanziale
- **trasmettere** il presente provvedimento alla UOC Gestione Risorse Umane ed all'Ufficio Relazioni Sindacali per i successivi adempimenti;
- **trasmettere** la presente deliberazione al Collegio dei Sindaci ai sensi della normativa vigente;
- **di dichiarare** il presente provvedimento, provvisoriamente esecutivo, nelle more delle procedure di pubblicazione.

IL DIRETTORE GENERALE
Vincenzo Viggiani



SI DICHIARA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

- È STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO DELL'AZIENDA, ANCHE AI FINI DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI DAL D. LGS. N. 33/2013, DAL GIORNO 28.04.2014 E VI RESTERA' PER 15 (QUINDICI) GIORNI.

Salerno, 28.04.2014

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO AA.GG.

A. Branceto

LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL _____

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO AA.GG.

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE ESISTENTE AGLI ATTI D'UFFICIO

SALERNO, li _____

IL DIRIGENTE



OO.RR. San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

REGOLAMENTO SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

AREA COMPARTO

CF

1

6

PREMESSA

Il sistema delle relazioni sindacali è fondato sul principio di favorire la collaborazione tra le parti affinché congiuntamente - pur nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità - si pervenga alla realizzazione di un unico obiettivo che è quello di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Azienda tesa all'incremento della efficacia ed efficienza dei servizi erogati, nonché con l'interesse dell'utenza al soddisfacimento dei bisogni della tutela della salute in maniera qualitativamente adeguata.

Di conseguenza il sistema di relazioni sindacali va costruito su basi di trasparenza e correttezza delle parti nell'ambito dei limiti stabiliti da leggi, contratti collettivi e protocollo tra Governo e parti sociali.

All'interno del Sistema delle relazioni sindacali, le parti intendono prevenire le situazioni conflittuali riconoscendo la validità dello strumento del confronto tra gli operatori e la dirigenza all'interno dei Servizi. In particolare la Direzione aziendale si impegna a verificare che ciò avvenga assunto come metodo di lavoro teso a garantire il più ampio coinvolgimento possibile del personale dipendente nei processi organizzativi, al fine di individuare da un lato le criticità e dall'altro le proposte migliorative.

ARTICOLO 1 FINALITA'

Nel momento in cui ricorre la necessità di prendere atto dell'introduzione nel campo della Sanità di nuovi modelli organizzativi, di diverse modalità di finanziamento, dell'introduzione nel sistema sanitario di aspetti di cooperazione competitiva, assume rilevanza strategica la valorizzazione del lavoro ed il funzionale utilizzo delle risorse umane e professionali e conseguentemente si rende ancor più necessario il coinvolgimento del personale attraverso le proprie rappresentanze sindacali.

Le parti concordano, quindi, di definire adeguate regole di partecipazione del personale attraverso le proprie rappresentanze, per affrontare i necessari problemi organizzativi, per qualificare il lavoro e migliorare qualitativamente l'offerta dei servizi e delle loro prestazioni.

In relazione a quanto sopra, le parti concordano sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali caratterizzate dal reciproco riconoscimento delle singole responsabilità e improntate alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto della propria autonomia e chiara distinzione dei ruoli.

ARTICOLO 2 DEFINIZIONE E METODO

Allo scopo di rendere trasparente e funzionale l'istituto delle relazioni sindacali è istituito un apposito Ufficio Relazioni Sindacali attualmente incardinato

c/o la UOC Gestione Risorse umane. L'ufficio rappresenta il riferimento sotto il profilo organizzativo e funzionale sia per la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) che per le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) che per la componente aziendale della delegazione trattante.

L'Ufficio è tenuto ad assicurare tutte le attività funzionali ed a supporto, quali:

- predisposizione e invio, a mezzo pec, delle convocazioni degli incontri a livello centrale, nonché della Commissione Tecnica, ai soggetti titolari del tavolo sindacale, di norma entro 5 giorni lavorativi dalla data di convocazione, corredandole del materiale utile ai fini del successivo incontro;
- predisposizione e invio, a mezzo pec, alla R.S.U. ed alle OO.SS. di tutta la documentazione relativa all'istituto della informazione;
- trasmissione a mezzo mail delle intese sottoscritte a tutte le parti interessate;
- aggiornare la intranet aziendale con gli accordi sottoscritti, nonché trasmettere le intese per la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale, corredata di ogni utile e necessaria documentazione inerente le intese intercorse;
- garantire la trasmissione dei contratti integrativi alla Regione Campania ed all'ARAN;
- assicurare gli obblighi di pubblicazione e trasparenza in materia di contrattazione integrativa di cui al D. Lgs. 33/2013;
- assicurare nei confronti di tutte le articolazioni aziendali, l'informazione ed il supporto utile a garantire la corretta applicazione degli Accordi, nonché il rispetto e l'applicazione degli stessi nei diversi ambiti nell'Azienda interessati;
- provvedere alla corretta gestione ed archiviazione di tutti gli atti relativi alla attività correlata alle Relazioni sindacali, nonché curare l'attività amministrativa connessa con l'esercizio dei diritti sindacali;
- curare la raccolta delle istanze sindacali provvedendo, tramite il supporto delle articolazioni aziendali coinvolte, alla predisposizione dell'istruttoria necessaria per la elaborazione del testo delle risposte da inoltrare alle RSU/OO.SS. nei tempi dovuti;
- predisporre tutto quanto necessario, da un punto di vista amministrativo/funzionale, per attivare il regolare svolgimento degli incontri sindacali sia della Commissione Tecnica e sia della Commissione trattante.

ARTICOLO 3

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Fermo restando il ruolo del Direttore Generale quale legale rappresentante dell'Azienda, e la facoltà dello stesso a partecipare a qualsiasi incontro con le OO.SS., l'Amministrazione è rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica, come definita da apposito atto deliberativo e risulta così costituita:

- a) Direttore Amministrativo o suo delegato;
- b) Direttore Sanitario o suo delegato;

- c) Direttore del Dipartimento Amministrativo;
- d) Direttore UOC Gestione Risorse umane;
- e) Direttore Medico P.O. Ruggi;
- f) Coordinatore delle Direzioni Mediche di Presidio dei P.O. "da Procida", "Mercato San Severino", "Cava de' Tirreni" e "Costa d'Amalfi";
- g) Componente SAIOT;
- h) Funzionario della UOC Gestione Risorse Umane quale Segretario verbalizzante.

La composizione di cui al punto che precede sarà integrata con la presenza di eventuali altri Direttori competenti sulla specifica materia di trattazione individuati nella comunicazione di convocazione.

La delegazione trattante di parte pubblica, nella composizione sopra indicata, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione etc.).

La composizione della delegazione trattante può essere modificata con apposito atto deliberativo del Direttore Generale.

ARTICOLO 4

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Per la parte sindacale la delegazione è composta dai rappresentanti delle OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale (art. 6, comma 2, CCNL 2002/2005) e dalla RSU.

Nella contrattazione collettiva integrativa aziendale i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalla RSU anche attraverso la propria delegazione trattante e dai rappresentanti delle OO.SS. ammesse alla contrattazione nazionale (art. 6, comma 2, CCNL 2002/2005).

La delegazione trattante di parte sindacale è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione etc.).

ARTICOLO 5

COMMISSIONI TECNICHE

Quale supporto alla trattativa integrativa aziendale potranno essere istituite, secondo quanto previsto nei CCCCNNLL, apposite commissioni tecniche per affrontare temi specifici, in maniera propedeutica agli incontri trattanti, senza ruolo negoziale, stabilendo, di volta in volta, modalità e tempi di elaborazione dei mandati conferiti.

CF

W

Tali Commissioni sono formate da una Delegazione di parte pubblica composta da componenti esperti nella materia oggetto del confronto, da una Delegazione di parte sindacale costituita da un rappresentante sindacale per ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa nell'Azienda, e da rappresentanti della RSU con il sostegno di eventuali esperti nelle materie trattate individuati dalla stessa RSU.

Le materie oggetto di confronto e le modalità di svolgimento degli incontri della Commissione Paritetica sono quelle previste dal CCNL vigente in materia, dagli Accordi-quadro, dalle Leggi vigenti nazionali e regionali.

Tale Commissione riveste un ruolo tecnico, propedeutico alla discussione delle materie oggetto di confronto sindacale e in particolare svolge le sotto indicate funzioni:

- è sede istruttoria per l'approfondimento di temi generali, individuati dalla contrattazione, il cui esito verrà riportato sui tavoli di contrattazione e/o concertazione;
- è strumento attraverso cui si possono anche verificare le applicazioni degli accordi sottoscritti.

E' inoltre istituito, al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali in materia, il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

L'Azienda, inoltre, per permettere la fattiva operatività della suddetta Commissione, s'impegna a garantire e a permettere anche attraverso una programmazione concordata dei lavori, una piena e reale agibilità dei componenti, i quali sono da considerarsi in orario di lavoro, qualora dovuto, fino alla concorrenza del debito orario giornaliero individuale. In ogni caso la partecipazione alla Commissione Bilaterale non potrà generare riconoscimento di orario straordinario.

I componenti di parte sindacale della suddetta Commissione saranno comunicati dalle diverse OO.SS. e dalle RSU all'ufficio relazioni sindacali.

A tal fine si conviene che i componenti di parte sindacale, accreditabili in tale Commissione, potranno essere diversi di volta in volta a seconda delle competenze tecniche espresse in relazione agli argomenti trattati e ai quali sarà riconosciuto l'eventuale debito orario coincidente con i lavori svolti.

ARTICOLO 6

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati all'art. 4 del CCNL 19/04/04. Il contratto integrativo aziendale non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dalla normativa vigente e dal CCNL.

Le clausole difformi sono nulle e non potranno essere applicate.

La contrattazione integrativa avviene esclusivamente tra i componenti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, così come individuate negli articoli precedenti.



La trattativa con le rappresentanze sindacali è avviata previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione riportante l'ordine del giorno.

Le materie di contrattazione sono espressamente indicate dall'art. 4, comma 2, del CCNL 1998/2001 che di seguito si riporta:

I - i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;

II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;

c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

d) somme concesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

IV - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27;

V - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

VI - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

VII - le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

VIII - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 ;

IX - l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10 ;

X - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.

XI - criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.

Fermo restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1 e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste

riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri 30 giorni.

Ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio, l'ipotesi di contrattazione definita dalle delegazioni trattanti è inviata dall'Azienda, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, al Collegio Sindacale, unitamente all'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Contratto sottoscritto diventa esecutivo.

ARTICOLO 7

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Per le procedure di raffreddamento dei conflitti e l'interpretazione autentica dei contratti collettivi si richiama il capo III artt. 10 e 11 del CCNL 1998/2001.

Per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi viene aperta tra le parti la verifica con un incontro per definire contestualmente il significato della clausola controversa e la parte interessata invia apposita richiesta scritta che deve contenere una sistematica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, comunque riferita a problemi interpretativi di carattere generale.

L'accordo stipulato sulle clausole controverse sostituisce il contenuto delle stesse sin dall'inizio del contratto integrativo.

Nel rispetto del protocollo delle relazioni sindacali e procedure di raffreddamento dei conflitti, sottoscritti a livello nazionale ed aziendale, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrata e durante il periodo in cui si svolge la concertazione o la consultazione sulla materia oggetto delle stesse.

Le Parti compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'Accordo nelle materie demandate al confronto ed evitare l'insorgere di controversie.

In caso di insorgenze di una controversia sindacale che possa, da parte delle RSU/OO.SS. portare alla proclamazione di uno sciopero vengono espletate le procedure di conciliazione del CCNL del 20/9/2001.

Se il tentativo di conciliazione ha esito positivo, il verbale sottoscritto dalle parti dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato.

In caso di esito negativo, nel verbale verranno indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

ARTICOLO 8

INFORMAZIONE

Premesso che l'informazione è strumento indispensabile per stabilire un corretto rapporto negoziale, l'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS. trattanti

ed alla RSU tutta la documentazione inerente le materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione prima del confronto negoziale.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti previa richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza:

- di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi e per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- eventuali processi di dismissione del patrimonio, di esternalizzazione dei servizi;
- ogni qual volta si determinano situazioni o iniziative di particolare rilievo, tenuto, anche conto, di quanto previsto dall'art. 11 comma 5 del CCNL 2/6/98, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

Le OO.SS. si impegnano ad informare l'Azienda sui dati in loro possesso riguardo alla qualità dell'ambiente di lavoro, le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro e quanto altro possa essere rilevante per la trasparenza, l'efficacia e l'efficienza della gestione aziendale.

L'Azienda si impegna a rendere trasparente la propria attività attraverso la pubblicazione di tutte le informazioni previste dal D. Lvo n. 33 del 14/3/2013 nonché di ogni altra notizia oggetto di informativa sul sito istituzionale aziendale.

Nelle materie in cui il CCNL preveda la Contrattazione Integrativa, l'informazione è preventiva.

ARTICOLO 9 CONCERTAZIONE

I soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL 19/4/04, ricevuta l'informazione, possono attivare entro i 15 giorni di calendario successivi, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- Articolazione dell'orario di servizio;
- Verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- Definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
- Andamento dei processi occupazionali.

La concertazione è altresì prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

- Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie;
- Valutazioni delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni;
- Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e la loro valutazione periodica;
- Determinazione dei sistemi di valutazione permanente.

La concertazione si attiva su richiesta scritta di una delle parti nelle materie di cui sopra. L'azienda ricevuta la richiesta fissa la data dell'incontro generalmente entro le 48 ore dalla data di ricezione della stessa e convoca i soggetti sindacali indicando quali di essi ha formulato la richiesta e la materia che deve essere trattata.

La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta e dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Durante il periodo di concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. In particolare l'Azienda si astiene dall'adottare provvedimenti unilaterali e le OO.SS. non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali.

ARTICOLO 10 CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro si svolge obbligatoriamente e preventivamente su:

- Organizzazione e disciplina degli uffici;
- Consistenza e variazioni delle dotazioni organiche;
- Casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 ed all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

ARTICOLO 11 MODALITA' DEL CONFRONTO

Su richiesta dell'Azienda e/o della RSU e delle OO.SS., i confronti devono essere attivati entro 15 giorni, ovvero entro i termini previsti dal contratto (48 ore) per oggettive ragioni di urgenza, precisando gli argomenti che si intendono trattare.

Le convocazioni degli incontri da parte dell'Amministrazione devono essere comunicati in forma scritta (a mezzo pec/mail) alle Rappresentanze Sindacali di norma 5 giorni prima dell'incontro.

Onde evitare duplicazioni di richieste le OO.SS. si impegnano, di norma, a non procedere a singole richieste di incontro con l'Azienda.

Il materiale informativo relativo alle materie oggetto di confronto deve essere inviato di norma 5 giorni prima dell'incontro.

Le convocazioni devono contenere l'indicazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

Le parti si riservano a seguito di eccezionali e motivate esigenze di proporre modifiche dell'ordine del giorno, con conseguente modifica della data di convocazione (non oltre i 5 giorni successivi alla data precedentemente fissata).

Il verbale della riunione, scritto quale bozza nel momento della riunione e sottoscritto dai partecipanti, viene trascritto dal funzionario verbalizzante (al fine di fornire un ordinato e leggibile documento) e trasmesso alla RSU ed alle OO.SS. entro 5 gg. successivi all'incontro. Se da parte sindacale non pervengono osservazioni al verbale, entro i successivi 5 giorni i contenuti del verbale medesimo si intendono condivisi.



9



ARTICOLO 12

VALIDITA' DEGLI ACCORDI

Per la validità degli accordi è necessario che si verifichino le seguenti condizioni:

- **RSU - DELEGAZIONE AZIENDALE:** Sottoscrizione da parte della maggioranza dei componenti dell'intera RSU;
- **OO.SS. -DELEGAZIONE AZIENDALE:** Sottoscrizione da parte di un numero di OO.SS. che corrisponda almeno al 51% complessivo della rappresentatività aziendale intesa come media tra il dato associativo e il dato elettorale, ovvero almeno il 60% del solo dato elettorale (in analogia a quanto contenuto nell'art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001).

ARTICOLO 13

TERMINI DI APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI

Gli accordi tra le parti devono trovare applicazione con le seguenti modalità:

- a) Qualora entro 10 giorni una delle parti non richieda un ulteriore confronto, l'accordo si intende confermato e convalidato;
- b) la effettiva attuazione degli accordi sottoscritti avverrà, trascorso il periodo previsto dal comma precedente, entro i successivi 10 giorni dalla stipula definitiva dell'accordo con provvedimento formale del Direttore Generale o per sua delega ad altro dirigente aziendale.

Se intervengano dubbi interpretativi sull'accordo intercorso viene aperta, a richiesta scritta di una delle parti, la verifica dello stesso con le procedure previste dal presente articolo. Nessuna modifica può essere apportata all'intesa raggiunta, prima del confronto tra le parti;

Qualora gli atti deliberativi soggetti all'autorità tutoria non venissero convalidati o approvati o sottoposti ad osservazioni ne dovrà essere data tempestiva comunicazione alla RSU e alle OO.SS. e posto all'O.d.G. del primo incontro previsto.

Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari.

ARTICOLO 14

ASSEMBLEA DEL PERSONALE

I dipendenti, in relazione a quanto disposto dalla vigente normativa contrattuale, hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite massimo individuale di 12 ore annue pro-capite.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno (su materie di interesse sindacale e del lavoro) e la presunta durata dell'assemblea è comunicata, per i successivi visti autorizzativi, al Direttore Generale, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali, a cura della RSU/OO.SS. firmatarie del CCNL, in forma scritta, con un preavviso di almeno 3 giorni. Eventuali condizioni eccezionali e motivate

che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere comunicate per iscritto 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La convocazione dell'assemblea potrà essere articolata anche per gruppi di lavoratori e richiesta:

- dalla RSU (nel suo complesso e non da singoli componenti) congiuntamente/non congiuntamente, da una o più OO.SS. rappresentative nel comparto;
- dalle singole sigle sindacali rappresentative, o congiuntamente da più OO.SS..

Nella comunicazione dovrà essere indicata la eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Della partecipazione all'assemblea, i lavoratori ne danno comunicazione preventiva al proprio diretto responsabile.

L'accesso all'assemblea da parte del lavoratore dovrà essere riscontrato dal sistema di rilevazione delle presenze, pertanto il responsabile a cui il dipendente è funzionalmente assegnato, dovrà comunicare alla UOC Gestione Risorse umane - ufficio rilevazione presenze- l'elenco del personale che partecipa all'assemblea con l'indicazione dell'orario.

Potranno essere concesse, eventuali assenze eccedenti le 12 ore annue, previa valutazione da parte dell'Azienda. Le eccedenze di cui sopra, dovranno essere recuperate, di norma, entro i successivi 30 giorni, previa segnalazione diretta all'interessato da parte, dell'ufficio preposto alla rilevazione delle presenze.

Durante lo svolgimento delle assemblee, sarà garantita la continuità delle prestazioni indispensabili. Al riguardo, dovranno essere esposti da parte dei responsabili preposti appositi e specifici avvisi all'utenza in ordine alla temporanea sospensione del servizio.

ARTICOLO 15

AGIBILITA' SINDACALE

Ai fini dell'agibilità sindacale da parte della RSU e delle OO.SS. rappresentative, si applicano le disposizioni previste dal CCNQ 7/8/1998 e successive modificazioni ed integrazioni:

- Il monte ore è pari a 71 minuti per dipendente;
- Alla RSU (fermo restando che alle OO.SS. firmatarie del CCNL, la suddivisione del monte ore sopra definito destina 41 minuti per dipendente) vengono destinati 30 minuti per dipendente.

Si concorda inoltre che le ore utilizzate in orario di lavoro dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e/o RSU per le riunioni di trattative, di incontro a qualsiasi titolo convocati dall'Azienda, o per la partecipazione a Commissioni bilaterali (gruppi istruttori ecc.) saranno considerate attività di servizio e non afferenti al monte ore di agibilità sindacale.

Sommario

PREMESSA.....	2
ARTICOLO 1	2
FINALITA'	2
ARTICOLO 2	2
DEFINIZIONE E METODO	2
ARTICOLO 3	2
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	3
ARTICOLO 4	3
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE	4
ARTICOLO 5	4
COMMISSIONI TECNICHE	4
ARTICOLO 6	4
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	5
ARTICOLO 7	5
CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI	7
ARTICOLO 8	7
INFORMAZIONE	7
ARTICOLO 9	7
CONCERTAZIONE	8
ARTICOLO 10	8
CONSULTAZIONE	9
ARTICOLO 11	9
MODALITA' DEL CONFRONTO	9
ARTICOLO 12	9
VALIDITA' DEGLI ACCORDI	10
ARTICOLO 13	10
TERMINI DI APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI	10
ARTICOLO 14	10
ASSEMBLEA DEL PERSONALE	10
ARTICOLO 15	10
AGIBILITA' SINDACALE	11
ARTICOLO 16	11
ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI	12
ARTICOLO 17	12
NORME FINALI	12

R
V