



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

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 439 del 22.04.2014

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

OGGETTO: REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI - AREA MEDICA E SATP.

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 Giffeta

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 della Dirigenza Medica, Sanitaria, Tecnica, Amministrativa e Professionale 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, invitando le stesse ad eventualmente esporre le proprie riflessioni per il successivo incontro nel corso del quale si sarebbe proceduto alla sua approvazione;
- come da verbale di contrattazione decentrata in data 02/04/2014 sono state ampiamente discusse ed in parte approvate le osservazioni presentate da parte sindacale, pervenendo alla stesura definitiva del predetto atto regolamentare, con l'unica eccezione di un ulteriore approfondimento sull'art. 15 ad oggetto "Agibilità Sindacale";
- come da verbale di contrattazione decentrata in data 09/04/2014 anche tale ultimo aspetto è stato chiarito con l'enunciazione del preciso riferimento contrattuale da applicarsi e conseguente approvazione da parte sindacale del predetto Regolamento;

### **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 della Dirigenza Medica, Sanitaria, Tecnica, Amministrativa e Professionale, approvato nella sua versione definitiva nella seduta di contrattazione del 09/04/2014 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 della Dirigenza Medica, Sanitaria, Tecnica, Amministrativa e Professionale, approvato nella sua versione definitiva nella seduta di contrattazione del 09/04/2014 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. Brancato*

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA**

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL \_\_\_\_\_**

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO AA.GG.**

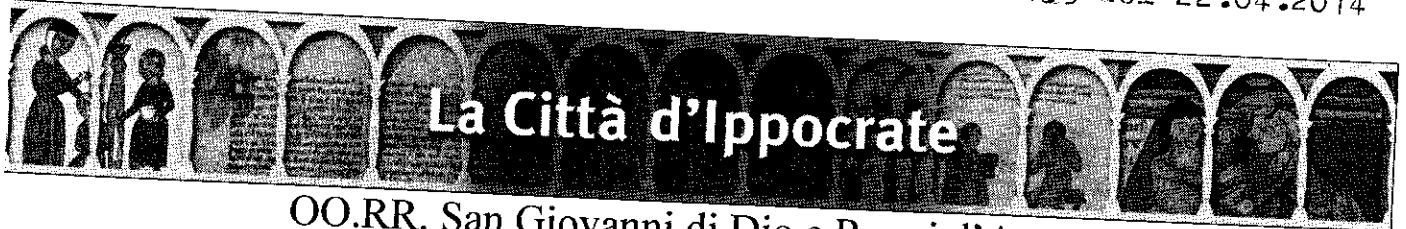
\_\_\_\_\_

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

SALERNO, lì \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE**

\_\_\_\_\_



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

## **REGOLAMENTO SISTEMA RELAZIONI SINDACALI**

### **AREA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE.**

af v

## **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 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, 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. n. 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 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 firmatarie del CCNL.

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.

Tali Commissioni sono formate da una Delegazione di parte pubblica composta da componenti esperti nella materia oggetto del confronto e da una Delegazione di parte sindacale costituita da un rappresentante sindacale per ogni Organizzazione Sindacale rappresentativa nell'Azienda.

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. 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**

Le materie oggetto di contrattazione integrativa, individuate dall'articolo 4 del CCNL del 3.11.2005, si suddividono in tre sottogruppi:

- materie riferite al rapporto tra la parte pubblica e quella sindacale (**lettera A**);
- materie relative all'utilizzo delle risorse, definite nel CCNL, e per le quali il medesimo rinvia la individuazione dei criteri generali alla sede aziendale (**lettera B**);
- materie attinenti temi prettamente collegati alle condizioni di lavoro nelle singole aziende e per le quali la contrattazione nazionale non sarebbe nelle condizioni di dare una risposta efficace (**lettere C,D,E,F,G**).

Il **primo raggruppamento** riguarda l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dalle azioni di sciopero, in base alla vigente disciplina di legge e di contratto collettivo.

Il **secondo raggruppamento** prevede la definizione dei criteri generali per:

- l'individuazione delle risorse (ex art. 56 CCNL 3/11/05) da attribuire ai dirigenti per la realizzazione di obiettivi aziendali generali, assegnati dall'Azienda alle singole strutture e/o servizi individuati ai sensi della vigente legislazione, nazionale e/o regionale e dall'Atto Aziendale. L'assegnazione individuale della quota spettante avviene attraverso la retribuzione di risultato, per la quale si deve tenere conto della valutazione dell'attività del singolo dirigente;
- la disciplina, a livello aziendale, della stipula di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni "*al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati*" (articolo. 43 della Legge n. 449/97);
- la distribuzione delle risorse contrattuali, tra i tre fondi previsti sulla base di quanto stabilito dal CCNL e dalla Regione in sede di assegnazione delle risorse aggiuntive;

- la rideterminazione dei fondi stessi, in rapporto alla riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale.

Il **terzo raggruppamento** conferma il livello di contrattazione aziendale per i seguenti argomenti:

- Le linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua;
- le pari opportunità;
- gli aspetti derivanti dal Decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- i criteri generali per la definizione dell'atto aziendale sulla disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria;
- le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, organizzative e dei processi di esternalizzazione; relativamente a quest'ultima fattispecie, si evidenzia che la negoziazione attiene esclusivamente all'ambito "degli effetti", vale a dire dell'impatto che tali processi possono avere sulle condizioni di lavoro dei dirigenti.

Nelle materie comprese nel terzo gruppo, sugli aspetti che non riguardino direttamente l'erogazione di trattamenti economici al personale, in caso di mancato accordo passati 30 giorni dall'inizio della trattativa, prorogabili d'intesa di altri 30 giorni, le parti contraenti riprendono reciproca libertà d'iniziativa.

## **ARTICOLO 7 INFORMAZIONE**

L'informazione è un livello di relazione sindacale che assicura trasparenza e partecipazione, si realizza comunicando e trasmettendo documentazione ai soggetti sindacali.

L'Azienda informa periodicamente le parti sindacali firmatarie del contratto sulle seguenti materie, previste dall'articolo 6, comma 1, - lettera a) - del CCNL 3.11.2005:

- atti di valenza generale, anche finanziari, che riguardano il rapporto di lavoro;
- l'organizzazione degli uffici;
- la gestione complessiva delle risorse umane;
- la costituzione dei fondi contrattuali.

In linea generale l'informazione dovrebbe avvenire almeno una volta all'anno al fine di assicurare un'ampia partecipazione alla vita aziendale e, comunque, in presenza di iniziative riguardanti:

- l'innovazione tecnologica;
- gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione, con particolare riferimento agli impatti che questi hanno sull'organizzazione e condizione di lavoro;
- i criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti (con la precisazione che in tal caso l'informativa è preventiva).

L'informazione è sempre preventiva nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, concertazione e consultazione, è successiva nelle altre materie fra quelle di cui al punto precedente (con l'eccezione di quella del terzo capoverso del paragrafo che precede).

L'informazione avviene per iscritto attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine, ivi compresi quelli telematici.

L'informazione, qualora ciò si renda necessario ovvero qualora le parti ne ravvisino l'opportunità, può essere resa anche negli incontri di trattativa.

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.

L'informazione di cui al presente contratto non può in ogni caso derogare rispetto alla vigente disciplina di legge in materia di accesso agli atti e di riservatezza.

## **ARTICOLO 8 CONCERTAZIONE**

La concertazione consiste in una modalità di confronto tra le parti, che può concludersi con una intesa oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione.

La concertazione deve seguire una procedura formale che si avvia con la richiesta di una delle parti: la parte richiedente può essere sia quella pubblica, che avvia l'iter per la concertazione relativa ad una specifica materia contrattuale, oppure quella sindacale, una volta ricevuta l'informazione a seguito di una comunicazione aziendale. In quest'ultimo caso gli incontri devono essere avviati, di norma, entro quarantotto ore e concludersi tassativamente entro trenta giorni dalla data della richiesta, se si raggiunge l'accordo le parti si impegnano reciprocamente al rispetto dello stesso.

Dell'esito della concertazione viene redatto un verbale dal quale devono emergere le posizioni delle parti. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, l'Azienda può procedere discrezionalmente non essendo vincolante la posizione delle parti sindacali.

La concertazione si svolge sui criteri generali inerenti le seguenti materie, previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) CCNL 3.11.2005:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- valutazione dell'attività dei dirigenti;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi a livello aziendale o regionale.

## **ARTICOLO 9 CONSULTAZIONE**

La consultazione consiste in una modalità di confronto tra le parti diretta a chiarire la posizione delle OO.SS. su materie specifiche. Per raccogliere queste informazioni si può procedere anche attraverso la posta elettronica. Non è obbligatorio pervenire ad un accordo e non è necessario redigere un verbale.

La consultazione è obbligatoria:

- sull'organizzazione generale;
- sulla articolazione e disciplina delle strutture (servizi, uffici, dipartimenti, distretti);
- sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- nei casi che riguardano la consultazione periodica dei rappresentanti per la sicurezza.

All'esito dell'invio della comunicazione le ooss possono richiedere un incontro con le modalità previste dall'art.11.

## **ARTICOLO 10**

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Nei casi in cui insorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole di contratto integrativo od altro tipo di accordo, la delegazione trattante si riunisce, su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica.

Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa. L'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza. L'Azienda convoca le parti entro 15 giorni dalla richiesta.

## **ARTICOLO 11**

### **MODALITA' DEL CONFRONTO**

Su richiesta dell'Azienda e/o 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 7 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, 7 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 dattiloscritto dal funzionario verbalizzante (al fine di fornire un ordinato e leggibile documento) e trasmesso 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.

## **ARTICOLO 12**

### **VALIDITA' DEGLI ACCORDI**

Per la validità degli accordi è necessario che si verifichino la seguente condizione:

- OO.SS. -DELEGAZIONE AZIENDALE: Sottoscrizione da parte di un numero di OO.SS. che corrisponda almeno al 51% complessivo della rappresentatività aziendale intesa come dato associativo.

## **ARTICOLO 13**

### **TERMINI DI APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI**

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

- a) qualora entro 15 giorni una delle parti non richieda un'ulteriore discussione, 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 15 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 alle OO.SS. ed il problema verrà 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**

### **DIRITTO DI ASSEMBLEA**

Le Assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente, su materie di Interesse sindacale e del lavoro, dalle associazioni sindacali rappresentative e si devono svolgere in idonei locali concordati con l'Amministrazione. Nel caso di utilizzo di locali esterni all'Azienda, la responsabilità dei locali è a carico della parte sindacale proponente. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno devono essere comunicate per iscritto all'Ufficio Relazioni Sindacali nonché ai Responsabili di articolazione con preavviso, di norma, di almeno 3 giorni lavorativi. In casi eccezionali e ferme restando le esigenze di servizio, il preavviso può essere ridotto a 24 ore. Durante lo svolgimento delle Assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, pertanto il preavviso si rende necessario per attivare le procedure finalizzate all'erogazione delle medesime. L'Ufficio Relazioni Sindacali, valutata la sussistenza dei presupposti organizzativi per l'esercizio del diritto,

provvede a fornire comunicazione scritta all'organismo sindacale promotore in ordine al nulla osta all'effettuazione dell'assemblea.

I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali. Qualora la partecipazione all'assemblea sindacale si sovrapponga, anche solo parzialmente, con il turno di lavoro le ore di partecipazione vengono riconosciute come orario di servizio, nel limite di 12 ore annue pro-capite con riferimento al turno di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata. I dipendenti in servizio interessati a fruire del diritto di partecipazione all'assemblea sono tenuti:

- ad informare il rispettivo Responsabile di riferimento;
- a marcare il cartellino in uscita per evidenziare l'assenza dal servizio con marcatura contestuale con apposito codice per assemblea;
- a segnalare alle rappresentanze sindacali promotrici la propria presenza all'assemblea, apponendo generalità, Unità Operativa di appartenenza e firma su un apposito modulo.

Le Rappresentanze sindacali promotrici forniscono all'Ufficio Relazioni Sindacali, entro il giorno successivo, l'elenco dei dipendenti partecipanti all'assemblea, con l'indicazione dell'Unità Operativa di appartenenza e delle ore utilizzate, utilizzando apposito modulo.

## **ARTICOLO 15**

### **AGIBILITA' SINDACALE**

Ai fini dell'agibilità sindacale da parte 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 37 minuti per dipendente, come da combinato disposto dell'art. 3 co. 1 e 3 e dell'art. 4 co. 1 e 2 del CCNQ Dirigenza del 03/10/2005.

Si concorda, inoltre, che le ore utilizzate in orario di lavoro dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali 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.

Deve essere garantita ai rappresentanti delle OO.SS. la partecipazione agli incontri previsti per lo svolgimento dell'attività sindacale di loro competenza.

## **ARTICOLO 16**

### **ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI**

L'Amministrazione si impegna, in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 3 e 4 del CCNQ del 7/8/1998, nell'ambito di ciascun presidio ad individuare, previa concertazione, appositi spazi riservati alle rappresentanze sindacali, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interessi sindacali e del lavoro.

Tali spazi devono essere posti in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle varie strutture aziendali.

Eventuali affissioni al di fuori di tali spazi saranno considerati abusivi e quindi saranno rimossi. Affissioni reiterate al di fuori di tali spazi saranno oggetto di sanzioni pecuniarie da un minimo € 100 ad un massimo di € 1.000.

L'Amministrazione rende disponibile alle OO.SS. idonei locali mezzi e strumenti per garantire l'esercizio delle libertà sindacali.

## **ARTICOLO 17**

### **CLAUSOLE DI RAFFREDAMENTO DEI CONFLITTI**

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 OO.SS. portare alla proclamazione di uno sciopero vengono espletate le procedure di conciliazione dai CCCCNNLL.

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 18**

### **NORME FINALI**

Le parti si riservano di integrare il presente accordo in ragione di eventuali modifiche normative o contrattuali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia al D. Lgs. n. 165/2001, ai CCCCNNLL vigenti, alla Legge 300/70 ed al CCNQ del 7/8/1998.



## 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
INFORMAZIONE .....	6
ARTICOLO 8 .....	6
CONCERTAZIONE .....	7
ARTICOLO 9 .....	7
CONSULTAZIONE .....	7
ARTICOLO 10 .....	7
INTERPRETAZIONE AUTENTICA .....	8
ARTICOLO 11 .....	8
MODALITA' DEL CONFRONTO .....	8
ARTICOLO 12 .....	8
VALIDITA' DEGLI ACCORDI .....	9
ARTICOLO 13 .....	9
TERMINI DI APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI .....	9
ARTICOLO 14 .....	9
DIRITTO DI ASSEMBLEA .....	9
ARTICOLO 15 .....	9
AGIBILITA' SINDACALE .....	10
ARTICOLO 16 .....	10
ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI .....	10
ARTICOLO 17 .....	10
CLAUSOLE DI RAFFREDAMENTO DEI CONFLITTI .....	11
ARTICOLO 18 .....	11
NORME FINALI .....	11