AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello
Via dell'Angelo 1 – Tel. 0824/57111
Sito web: www.aosanpio.it

REGOLAMENTO AZIENDALE

IN MATERIA DI RELAZIONI

SINDACALI - COMPARTO

INDICE

ART. 1 – OBIETTIVI E CONTENUTI

ART. 2 – ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

ART. 3 – COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

ART. 4 – INFORMAZIONE E CONFRONTO

ART. 5 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

ART. 6 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ART. 7 – NORME COMPORTAMENTALI

ART. 8 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

ART. 9 – ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ E PREROGATIVE SINDACALI

ART. 10 – NORMA FINALE

ART. 1 – OBIETTIVI E CONTENUTI

Affermare il principio della corretta e puntuale interazione tra Azienda e rappresentanze sindacali, intese sia come Rappresentanza Sindacale Unitaria sia come Organizzazioni Sindacali aventi titolo, per affrontare in modo ottimale i problemi organizzativi che incidono in maniera sostanziale nel miglioramento, quantitativo e qualitativo, della offerta di servizi e prestazioni.

Il presente protocollo ha lo scopo di agevolare la partecipazione consapevole, il dialogo costruttivo e trasparente, la reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, la prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi del personale a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali previsti dalla vigente contrattazione collettiva ed in particolare art. 3 CCNL 21/05/2018 personale del Comparto sanità :

a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

ART. 2 – ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

1) Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello aziendale, sulle materie e secondo le modalità indicate nel CCNL sopra citato e nel rispetto delle normativa vigente;

2) Informazione , confronto, organismi paritetici per l'innovazione che rappresentano articolazioni del modello relazionale della partecipazione.

2) Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi aziendali.

ART. 3 – COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- i soggetti sindacali individuati dall'art. 8 comma 3 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018;

La delegazione trattante di parte datoriale in sede decentrata, tra cui è individuato il Presidente, è costituita con atto formale ai sensi dell'art. 8 comma 4 CCNL 21/05/2018;.

I Rappresentanti sindacali sono quelli i cui nominativi risultano agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali Aziendale e che continuano ad essere accreditati fino a eventuale diversa comunicazione a cura delle OO.SS. territoriali di appartenenza.

Resta fermo il diritto delle organizzazioni sindacali a designare un numero non vincolato di propri rappresentanti come precisato dalla circolare ARAN 4260/2004.

ART. 4 – INFORMAZIONE E CONFRONTO

Gli istituti dell'informazione e del confronto, sono così disciplinati:

A) 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 R.S.U. i dati e gli elementi conoscitivi che consentano alle OO.SS. di prendere conoscenza della questione tratta e di esaminarla .

Le OO.SS. si impegnano ad informare l'Azienda sui dati in loro possesso riguardo la 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'informazione viene data alle OO.SS. con un anticipo di dieci giorni lavorativi rispetto al giorno in cui l'Azienda intende adottare l'atto oggetto di informazione.

Gli atti oggetto di informazione devono essere trasmessi per posta elettronica certificata agli indirizzi appositamente indicati da ciascuna organizzazione sindacale.

Oltre le materie esplicitamente indicate al comma 4 dell'articolo 4 del contratto collettivo nazionale costituiscono oggetto di informazione anche quelle identificate come tali dalla legge tra le quali sono comprese, senza vincolo di esaustività:

a) prevenzione nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 81/2008, articolo 50)

b) cessione d'azienda (decreto legislativo 165/2001, articolo 31) - (legge 428/1990, articolo 47) tutele assicurative previste dall'articolo 10 della legge 8 marzo 2017, n. 24

B) *CONFRONTO*

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle OO.SS. di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità sopra previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dalla data certa dell'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni che decorrono dalla data di inizio degli incontri. Al termine del confronto, è redatta, dal responsabile dell'ufficio relazioni sindacali, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Il confronto di norma viene avviato entro (7) giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

Le materie oggetto di confronto sono quelle regolate dall'art. 5 CCNL comparto Sanità 21/05/2018.

ART. 5 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

L'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 7 del CCNL comparto Sanità 21/05/2018 ha funzioni meramente consultive e non ha titolo ad esprimere decisioni ma solo ad esprimere pareri o formulare proposte su questioni o ipotesi progettuali che possono essere inoltrati sia dalle OO.SS. di cui all'art. 8 comma 3 del medesimo CCNL che da gruppi di lavoratori. In quanto organismo consultivo le proposte ed i pareri vanno espressi specificando eventuali diverse posizioni emerse dalla discussione.

L'organismo paritetico individua tra i suoi componenti un segretario cui affidare il compito di verbalizzare gli argomenti trattati e le posizioni emerse nel corso di ogni incontro; il verbale deve essere sottoscritto dai partecipanti alla riunione contestualmente al termine della stessa .

Le riunioni di tale organismo hanno cadenza almeno semestrale, devono sempre contenere l'ordine del giorno ed ai componenti devono essere resi disponibili tutti gli elementi utili per trattare consapevolmente gli argomenti .

I lavori dell'Organismo si svolgono compatibilmente con le esigenze di servizio in orario di lavoro.

I soggetti sindacali rappresentativi devono inviare all'Azienda, entro e non oltre 15 giorni dalla stipula del Contratto integrativo aziendale (CIA), i nominativi designati per la composizione di tale Organismo che si insedierà, entro 30 giorni dalla stipula del CIA .

ART. 6 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 8 CCNL Comparto Sanità 21/05/2018.

Il contratto integrativo aziendale non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dal CCNL. e dalla vigente normativa.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

La contrattazione integrativa avviene esclusivamente tra i componenti delle delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, così come individuati dal precedente art. 3.

La trattativa con le OO.SS. è avviata previa convocazione scritta da parte dell'Azienda riportante l'ordine del giorno da inoltrarsi almeno 10 giorni lavorativi prima la data della convocazione salvo casi di urgenza ; la convocazione può recare in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno. Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali o componenti RSU.
Al fine di conferire valenza generale alle intese raggiunte in sede aziendale, occorre perseguire la valorizzazione del principio di maggioranza in coerenza con quanto sancito al comma 3 dell'art. 43 del D.lgs. 165/2001.
Le parti, pertanto, in mancanza di una specifica norma di fonte legislativa o contrattuale che disciplini la materia, concordano sull'opportunità di applicare, per analogia, quanto sancito dall'accordo interconfederale del 28/06/2011, confermato dall'accordo del 10/01/2014 e di considerare quindi validi ed efficaci erga omnes i contratti integrativi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali rappresentative del 51 % degli iscritti al sindacato, come rilevato dalle deleghe in atto al momento della stipula dell'accordo..
Al fine di assicurare la funzionalità dei servizi le parti possono calendarizzare con anticipo, prevedendo anche scadenze periodiche, le riunioni della delegazione trattante.
Fermo restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento (clausole di raffreddamento) qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n) del CCNL 21/05/2018 comparto Sanità.
Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) nel caso del CCNL 21/05/2018 comparto Sanità ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui alle clausole di raffreddamento, l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo l'Azienda è tenuta a fornire chiarimenti al Collegio sindacale e, qualora non fossero ritenuti sufficienti riconvoca entro 5 giorni il tavolo negoziale per perfezionare l'accordo in relazione ai predetti rilievi.
In caso di valutazione positiva del CIA da parte del Collegio Sindacale il predetto contratto integrativo acquista efficacia solo in seguito alla sottoscrizione da parte della delegazione sindacale e della delegazione di parte pubblica.
Il CIA sottoscritto dalle parti conserva la propria efficacia sino alla stipula del successivo contratto integrativo.
Alle OO.SS. è consegnata copia conforme all'originale di ogni accordo e successivo contratto definitivo stipulati.
Entro tre mesi dalla stipula di accordo concernente qualsiasi materia/argomento le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione dell'accordo ed in tal sede l'Azienda fornisce elementi ed informazioni necessari per tale verifica.
Le norme contrattuali hanno carattere vincolante per le parti e la loro non applicazione comporta l'avvio delle azioni di tutela previste dalla normativa vigente.

ART. 7 – NORME COMPORTAMENTALI

Per gli incontri tra delegazione trattante di parte sindacale e delegazione trattante di parte datoriale,sia in caso di *confronto* che in caso di *contrattazione integrativa* [illegible] le seguenti regole di comportamento:
-predisposizione di specifico e dettagliato ordine del giorno

-rispetto dell'ordine del giorno
-rispetto dell'orario di inizio e, per quanto possibile, termine della riunione
-rispetto di un tempo massimo di intervento di 10 minuti per ciascun intervento
L'Azienda, per il tramite dell'Ufficio relazioni Sindacali, predispone la convocazione delle parti di norma con un preavviso di giorni 10 al fine permettere a ciascun componente sindacale di concordare con il proprio responsabile un'eventuale diversa organizzazione del proprio orario di servizio .
Le parti al fine di ottimizzare l'andamento dei lavori si impegnano a rispettare principi di brevità e non ripetitività degli interventi, chiarezza , sintesi e di rispettare rigorosamente l'ordine del giorno.
Al termine di ogni lavoro deve essere redatto un verbale contenente le conclusioni cui si è giunti nel corso della discussione relativamente a ciascun punto all'ordine del giorno.
Pertanto, il Segretario verbalizzante non procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi.
Il verbale così predisposto deve essere immediatamente sottoscritto e successivamente trasmesso alle rappresentanze sindacali, nei tre giorni successivi a cura dell'Ufficio relazioni sindacali.

ART. 8 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA
Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei suddetti contratti, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.
L'interpretazione non potrà mai essere in contrasto con i principi e le disposizioni definite dalla normativa.
La delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale possono chiedere, in caso di controversie interpretative di specifiche clausole di un accordo, un incontro che deve essere fissato entro 15 giorni dalla richiesta e concludersi entro 15 giorni dall'avvio del confronto. Durante tale periodo le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.

ART. 9 – ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ E PREROGATIVE SINDACALI
Entro 10 giorni dalla sottoscrizione dell'adozione del presente regolamento le OO.SS. si impegnano a comunicare all'Azienda nominativi ed indirizzi dei propri delegati ai quali inoltrare la corrispondenza. Il constante aggiornamento di dette informazioni è onere delle OO.SS.
L'Azienda si impegna in ottemperanza a quanto dagli artt. 25 e 27 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) ad individuare apposita sede permanente in idoneo locale ad uso comune nonché mezzi e strumenti per garantire l'esercizio delle libertà sindacali ed ad individuare spazi riservati alle rappresentanze sindacali per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori dell'Azienda ed idonea sede per le Assemblee Generali del personale.
Eventuali affissioni al di fuori di tali spazi saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.
L'Azienda fornirà alla RSU ed alle OO.SS., che ne faranno richiesta, i dati normativi relativi al numero complessivo dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, di norma entro i tre giorni successivi dal termine dello stesso.
L'Azienda è tenuta a garantire la fruizione dei permessi sindacali delle OO.SS. che dei componenti R.S.U.
Le OO.SS. e la RSU devono comunicare, con almeno tre giorni di anticipo (48 ore in caso di oggettivo e motivato impedimento), la durata dell'orario di fruizione del permesso sindacale da parte dell'avente diritto sia all'UOC Risorse Umane che al Dirigente responsabile dell'Unità operativa ove l'avente diritto presta servizio.
La mancata concessione del permesso sindacale per ragioni di servizio dovrà essere motivata in forma scritta dal Dirigente responsabile dell'Unità operativa ove l'avente diritto presta servizio.

Ai sensi del CCNQ 04/12/2017 tutti i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente da una o più OO.SS. rappresentative o dalla RSU unitariamente intesa.; devono contenere uno specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro; nell'atto di indizione dell'assemblea deve sempre essere indicata la sede, l'orario e la eventuale presenza di dirigenti sindacali esterni.
La richiesta di assemblea è comunicata alla Direzione Aziendale 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 da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
Il personale in servizio fuori della sede dell'assemblea è autorizzato ad assentarsi per il tempo necessario a raggiungere la sede ove si tiene l'assemblea, oltre l'orario della stessa:è fatto sempre obbligo di utilizzo dei rilevatori marcatempo dell'Azienda
La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Responsabili delle singole unità operative, che devono essere informati dal dipendente della intenzione di partecipare all'assemblea almeno 48 ore prima dell'evento, e comunicata all'UOC Risorse Umane .
La rilevazione dei partecipanti e delle ore di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso il sistema di rilevamento automatico delle presenze .
Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

ART. 10 – NORMA FINALE

Il presente protocollo trova decorrenza dalla data di sottoscrizione, sostituisce integralmente quello recepito con delibera n. 151 del 22/03/2017 ed è parte integrante del C.I.A. con riserva di modifica nel caso di sopravvenute diverse disposizioni contrattuali di livello nazionale o di specifiche indicazioni emanate dalla Regione nell'ambito dell'istituto del confronto regionale previsto dai vigenti CCNL.
In caso di eventuale contrasto con altre fonti normative di gerarchia superiore le disposizioni di cui al presente contratto sono da ritenersi automaticamente nulle.