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 – DIRIGENZA AREA SANITA'

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
ART. 6 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ART. 7 – NORME COMPORTAMENTALI
ART. 8 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA
ART. 9 –TAVOLI TECNICI

ART. 10 – ESERCIZIO DELLE LIBERTÀE PREROGATIVE SINDACALI

ART. 11 –REFERENDUM

ART. 12 –TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

ART. 13 –ACCESSO AGLI ATTI

ART. 14 – NORMA FINALE

ART. 1 – OBIETTIVI E CONTENUTI

Il presente protocollo vuole Affermare il principio della corretta e puntuale interazione tra Azienda e rappresentanze sindacali della dirigenza per affrontare in modo ottimale i problemi organizzativi che incidono in maniera sostanziale nel miglioramento, quantitativo e qualitativo, della offerta di servizi e prestazioni.
Pertanto 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.
Coerentemente con questa finalità sono in esse declinati anche gli aspetti operativi di dettaglio che non sono per loro natura disciplinati dal contratto collettivo nazionale, ma fondandosi sui consolidati principi di "correttezza e buona fede" sono finalizzati a fornire alle parti negoziali regole certe, trasparenti e condivise.
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 Area Sanità 19/12/2019:

a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

ART. 2 – ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali previsti dalla vigente contrattazione collettiva ed in particolare art. 3 CCNL Area Sanità 19/12/2019

a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

a. forme di partecipazione articolate in:

- informazione
- confronto
- organismo paritetico
- interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo
- tavoli tecnici

b. contrattazione collettiva decentrata integrativa;

ART. 3 – COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
i soggetti sindacali individuati dall'art. 7 comma 3 lett. a) e b) CCNL 19/12/2019;

La delegazione trattante di parte pubblica in sede decentrata, tra cui è individuato il Presidente, è costituita con atto formale ai sensi dell'art. 7 comma 4 e dell'art. 8 comma 2 CCNL 19/12/2019.

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 ed in ossequio al principio della trasparenza definito dall 'art .1 del DL 33/2014 ed ai sensi del comma 7 art 2 del CCNL , l'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS. accreditate alla trattativa la bozza del provvedimento che intende adottare e i dati e gli elementi conoscitivi che consentano alle stesse 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 non meno di 7 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 che può optare anche per una trasmissione via mail .

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:

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

Il confronto di norma viene avviato entro sette giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

Le materie oggetto di confronto sono quelle regolate dall'art. 5 CCNL Area Sanità 19/12/2019.

Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse ai sensi dell'art. 5 comma 2CCNL. Tale sintesi:

-viene redatta dal responsabile dell'ufficio relazioni sindacali insieme con un componente la delegazione trattante di parte sindacale e viene sottoscritta dai partecipanti all'incontro;
-a richiesta di uno qualsiasi dei partecipanti , è integrata , in allegato da una dichiarazione ove sia ulteriormente precisata la posizione dallo stesso espressa;
-viene pubblicata nella sottosezione del sito istituzionale aziendale dedicata alle relazioni sindacali
Qualora in disposizioni di legge sia richiamato l'istituto della consultazione esso si intende riferito al confronto anche in applicazione dell'accordo sottoscritto il 21/12/2015 tra rappresentanti delle amministrazioni pubbliche europee e rappresentanti sindacali dei lavoratori delle stesse

ART. 5 ORGANISMO PARITETICO

L'organismo paritetico di cui all'art. 6 bis del CCNL Area Sanità 19/12/2019 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 indifferentemente sottoposte a tale organismo dall'amministrazione o dalle Organizzazioni Sindacali, singolarmente o collegialmente. 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 parti concordano che le caratteristiche qualificanti tale organismo *("progettualità organizzativa innovativa, complessa , per modalità e tempi di attuazione e sperimentale")* rendono i provvedimenti che l'AO intende adottare, in adesione alle proposte di tale organismo approvate con la maggioranza di due terzi dei componenti, materia di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett i del CCNL medesimo . Le riunioni di tale organismo hanno cadenza almeno quadrimestrale o comunque ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzazione innovativa, 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.
L'organismo paritetico adotta un proprio regolamento che ne disciplina il funzionamento.

ART. 6 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Per quanto concerne l'individuazione dei componenti la delegazione trattante di parte sindacale le parti concordano sui seguenti aspetti:
-sono ammessi a farne parte i soggetti formalmente accreditati dalle OO.SS. firmatarie di contratto-
- resta fermo il diritto delle organizzazioni sindacali a designare un numero non vincolato di propri rappresentanti come precisato dalla circolare ARAN 4260/2004 fermo rimanendo che la parola spetta ad un solo componente legale rappresentante del sindacato che rappresenta.

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 5 CCNL Area Sanità 19/12/2019.
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 pubblica 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.
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. 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) del CCNL Area Sanità 19/12/2019.
Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) nel caso del CCNL Area Sanità 19/12/2019 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 consente 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*, devono essere osservate 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 lavorativi 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.
Al verbale, a richiesta delle OOSS, possono essere allegate le note e le integrazioni che ciascun componente il tavolo riterrà opportuno formalizzare. Il verbale in qualsiasi forma venga redatto e sottoscritto, sarà successivamente riprodotto anche in forma digitale e la sottoscrizione ne accerterà la congruenza.
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

In caso d'insorgenza di difficoltà interpretative o d'insorgenza di casi particolari non previsti dal presente regolamento, segnalati dalla parte pubblica o dalla parte sindacale, il Direttore generale p.t. convoca entro 15 gg dalla segnalazione le OO.SS. allo scopo di risolvere ogni difficoltà ed ottenere i consecutivi interventi correttivi/integrativi entro e non oltre 30 giorni dalla data della segnalazione.
L'interpretazione non potrà mai essere in contrasto con i principi e le disposizioni definite dalla normativa.

ART. 9 – TAVOLI TECNICI

1. Oltre alle commissioni paritetiche già previste dal CCNL e da specifiche disposizioni di legge, nazionali e regionali, a supporto delle relazioni sindacali e per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite, ulteriori commissioni bilaterali e paritetiche, con il compito di raccogliere dati, elaborare proposte ed acquisire elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti. Tali commissioni non hanno funzioni negoziali e non sostituiscono gli altri modelli di relazioni sindacali.

2. I componenti delle commissioni sono in numero di max 3 per la parte pubblica e max 3 per la parte sindacale, di cui 2 designati dalle OO.SS. rappresentative e 1 designato dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali

3. Le convocazioni delle commissioni possono avvenire anche verbalmente, telefonicamente, via fax quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali. Tali convocazioni, con il relativo ordine del giorno e l'elenco dei singoli partecipanti, sono comunicate all'Ufficio Relazioni Sindacali per le successive operazioni di certificazione della presenza.

4. La partecipazione alle commissioni, data la natura tecnica delle stesse, è numericamente contenuta ed è considerata attività di servizio a tutti gli effetti, limitatamente al numero degli effettivi partecipanti.

ART. 10 – 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 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.
Le OO.SS. 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; 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 sette giorni lavorativi con indicazione della sede, dell'orario e del giorno di svolgimento , dell'eventuale partecipazione di soggetti esterni all'Azienda . L'Azienda riscontra positivamente la comunicazione segnalando eventualmente la sussistenza di condizioni improvvise ed eccezionali che rendano necessario lo spostamento di data o di orario o di assegnazione di sede diversa.
Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero sia la convocazione urgente di assemblea, sia l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea sono comunicate per iscritto, ai soggetti interessati, almeno 24 ore prima della data fissata per l'assemblea .

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.
Nell'ipotesi di richieste di assemblea provenienti da soggetti diversi ma coincidenti per data , ora e sede ha priorità chi ha fatto prima la richiesta risultante dal registro di protocollo generale aziendale.

ART. 11 –REFERENDUM

L'Azienda consente lo svolgimento, nelle sedi delle sue strutture amministrative, di referendum, sia generali che per categoria, indetti dai soggetti sindacali aziendali su materie inerenti l'attività sindacale.
Hanno diritto di partecipare a tali referendum tutti i dirigenti appartenenti alle strutture e/o alle categorie interessate.

ART. 12 –TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

I dirigenti delle OO.SS. di cui all'art. 7 comma 3 lett. a) e b) del CCNL non possono essere trasferiti in sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla –osta rilasciato dalle rispettive organizzazioni di appartenenza e dalle Rappresentanza sindacali aziendali, ove il dirigente ne sia componente , purchè la nomina sia di sei mesi antecedente alla data del trasferimento, fatto salvo le dinamiche sindacali che hanno determinato l'elezione/nomina di una nuova rappresentanza.

Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni sindacali, non sono soggetti ad alcuna subordinazione gerarchica stabilita dalle norme e conservano tutti le prerogative giuridiche ed economiche acquisite ed acquisibili dalla categoria ricoperta.

Per tutto quanto non espressamente previsto , si rinvia al CCNQ

ART. 13 ACCESSO AGLI ATTI

Le modalità di accesso agli atti sono quelle definite dalla normativa.

ART. 14 – NORMA FINALE

Il presente protocollo trova decorrenza dalla data di esecutività dell'atto deliberativo di adozione, sostituisce integralmente quello recepito con delibera n. 151 del 22/03/2017 .

Le clausole che risultino in contrasto con la normativa vigente, ovvero lo diventassero per successivo intervento del legislatore, si intendono automaticamente decadute.