Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 13 febbraio 2024 Prot: 2024/0003103/GEN/DIRAMM

AZIENDA OSPEDALIERA
SAN PIO
BENEVENTO

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 FUNZIONI LOCALI

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

Il presente protocollo vuole affermare il principio della corretta e puntuale interazione tra Azienda e rappresentanze sindacali della dirigenza Area Funzioni Locali improntata a partecipazione consapevole,dialogo costruttivo e trasparente, reciproca considerazione dei diritti ed obblighi , prevenzione e risoluzione dei conflitti.
La condivisione di tale obiettivo implica correttezza e buona fede nelle relazioni tra le parti che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ai sensi di norme e Contratti collettivi, della peculiarità delle funzioni espletate con l'obiettivo di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
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 Amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori e di crescita professionale;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

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 Funzioni Locali del 17/12/2020
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa aziendale .

a. La partecipazione si articola in:

- ✓ informazione
- ✓ confronto
- ✓ organismo paritetico per l'innovazione

Le parti concordano circa la possibilità, ~~in casi eccezionali e~~ previa richiesta, di riunioni anche con partecipazione da remoto.

ART. 3 – COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
i soggetti sindacali individuati dall'art. 7 comma2 lett. a) e b) CCNL 17/12/2020;

La delegazione trattante di parte pubblica in sede decentrata, tra cui è individuato il Presidente, è costituita con atto formale (delibera) ai sensi dell'art. 7 comma 4 e dell'art. 8 comma 2 CCNL 17/12/2020.

E' onere delle OO.SS. il costante aggiornamento di informazioni relative ad eventuali sostituzioni dei propri componenti la delegazione trattante e la comunicazione tempestiva e corretta di recapiti ed indirizzi.

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/ 2013 ed ai sensi del comma 4 comma 2 del CCNL, l'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS. accreditate alla trattativa i dati e gli elementi conoscitivi che consentano alle stesse di prendere conoscenza approfondita e completa della questione da trattare e di esaminarla.

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 almeno 7 giorni prima salvo casi urgenti ed eccezionali.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto confronto o contrattazione integrativa, nonché quanto previsto dall'art. 4 commi 4 e 5 CCNL 17/12/2020.

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 5 giorni dalla data certa dell'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente. 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 quindici 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. 64 CCNL 17/12/2020.

Al termine del confronto, è redatta, dal responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse ai sensi dell'art. 5 comma 2CCNL.

ART. 5 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

L'organismo paritetico di cui all'art. 6 CCNL 17/12/2020 Area Funzioni Locali esprime pareri e/o formula 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 riunioni di tale organismo hanno cadenza almeno semestrale o comunque ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa 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 impegno di servizio .
L'organismo paritetico adotta un proprio regolamento che ne disciplina il funzionamento.
All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti o programmi dalle OO.SS. di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) del CCNL e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3 lett.c) del CCNL. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali ed i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 29 CCNL.

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.
Ogni O.S. ha diritto ad esprimere un solo voto/parere.

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 66 del CCNL 17/12/2020
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 7 giorni lavorativi prima la data della convocazione salvo casi di urgenza dove i tempi di cui sopra possono essere ridotti a 3 giorni lavorativi; 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 e con quanto rappresentato dall'ARAN (parere 10288 del 10/5/2022- registro ufficiale 12051 del 07/06/2022) che specifica che in sede locale occorre applicare il principio generale del raggiungimento del maggiore consenso possibile.
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 , ai sensi dell'art. 8 comma 4 del CCNL, riassumono le rispettive prerogative e libertà

di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 66, comma 1, lettere e), f) CCNL 17/12/2020
Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 66, comma 1, lettere a), b) c) d) g) h) i) J) k) CCNL 17/12/2020 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, ai sensi dell'art. 8 comma 5 del CCNL, 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 diviene definitivo e 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
- intervento congruo e non ripetitivo
L'Azienda, per il tramite dell'Ufficio relazioni Sindacali, predispone la convocazione delle parti di norma con un preavviso di giorni 7 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 rispetto rigoroso dell'ordine del giorno.
Al termine di ogni seduta viene redatto un verbale contenente in sintesi 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 nel corso della riunione. 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

Qualora dovessero insorgere controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione degli accordi conclusi, 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

Le OO.SS. si impegnano a comunicare tempestivamente all'Azienda modifiche concernenti nominativi e/o recapiti dei propri rappresentanti o comunque recapiti cui 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 e 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 Parti richiamano al riguardo le disposizioni contenute nella legge 300/1970 e nei CCNQ 4-12-17, CCNQ 19/12/19 e s.m.i.
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.
In ogni caso prima dell'utilizzo del permesso sindacale il dirigente effettua l'inserimento sulla piattaforma aziendale (IRIS WEB) dell'apposito codice.
Lo svolgimento dell'attività sindacale a cura dei soggetti sindacali, al di fuori dei permessi retribuiti, si svolge senza arrecare pregiudizio alla normale attività lavorativa, fermo comunque l'obbligo aziendale di adottare tutte le necessarie iniziative volte a garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.
Ai sensi del CCNQ 04/12/2017 tutti i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'impegno di servizio, 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 attraverso il sistema di rilevazione automatica delle presenze e previo inserimento dell'apposito codice nella piattaforma aziendale (IRIS WEB) in modo da informare il proprio Dirigente /Responsabile almeno 48 ore prima dell'evento.
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. 10 – NORMA FINALE

Il presente protocollo trova decorrenza dalla data di esecutività dell'atto deliberativo di adozione.
Le clausole che risultino in contrasto con la normativa vigente, ovvero lo diventassero per successivo intervento del legislatore, si intendono automaticamente decadute.