Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 14 febbraio 2024 Prot: 2024/0003211/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 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 PER L'INNOVAZIONE
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 promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
- 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 ;
- si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

ART. 2 – ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali previsti dalla vigente contrattazione collettiva ed in particolare art. 4 CCNL Area Sanità 23/01/2024 di seguito CCNL
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.
La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- ✓ informazione
- ✓ confronto aziendale
- ✓ organismi paritetici di partecipazione

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti nelle materie previste dall'art. 9 del CCNL.

ART. 3 – COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI

La contrattazione integrativa si svolge tra:
1) la delegazione sindacale composta, ai sensi dell'art. 9 comma 3 del CCNL da :
a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non

sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
2) i componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, che sono designati dal Direttore Generale dell'art. 9 comma 4 del CCNL .

La delegazione trattante per la contrattazione integrativa, preso atto delle designazioni da parte delle OO.SS. come sopra specificate, è costituita con delibera del Direttore Generale.

ART. 4 – INFORMAZIONE E CONFRONTO

A) INFORMAZIONE

Premesso che l'informazione è strumento indispensabile per stabilire un corretto rapporto negoziale ed in ossequio al principio della trasparenza di cui al Decreto legislativo n. 33/2013 ed ai sensi del'art. 5 comma 3 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 trattata 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 data nelle materie oggetto di confronto o contrattazione integrativa deve essere fornita ai soggetti sindacali in coincidenza con la predisposizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare e, comunque, almeno dieci giorni lavorativi prima della loro adozione definitiva ovvero della convocazione eventuale della parte sindacale.

Gli atti oggetto di informazione devono essere trasmessi preferibilmente per posta elettronica certificata agli indirizzi appositamente indicati da ciascuna organizzazione sindacale che può optare anche per una trasmissione via mail .

L'informazione è solo preventiva, è resa in forma scritta e consiste nella trasmissione di dati, documenti (anche in bozza) ed elementi conoscitivi idonei a consentire ai destinatari una cognizione piena, effettiva e approfondita della questione da trattare e una valutazione dell'impatto potenziale delle misure in esame prima che esse siano adottate.

Oltre le materie esplicitamente indicate al comma 3 dell'articolo 5 del CCNL costituiscono oggetto di informazione preventiva anche gli atti e le informazioni di cui al successivo comma 4 del CCNL con particolare riferimento alla lett. b) e alla sua integrazione di cui al co. 5: in tal caso, l'informazione deve riguardare (i) le modalità utilizzate per la costruzione e la costituzione dei fondi, (ii) il dettaglio delle singole voci di loro alimentazione compresa la loro genesi, (iii) il dettaglio – in forma disaggregata per ciascuna unità di spesa - delle singole voci di loro utilizzo. E ciò sia in sede preventiva che a consuntivo, con riferimento a ciascun anno di competenza. Sono inoltre oggetto di informazione preventiva quelle materie 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)

Poiché l'avvio del negoziato relativo ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, l'informazione afferente quelle risorse a tal fine necessaria è garantita nei tempi e con le modalità del presente articolo.

L'informazione sulle singole voci di utilizzo dei fondi contrattuali deve intervenire, anche a più riprese in corso d'anno, in tempo utile per apportare a tale utilizzo eventuali correttivi qualora si manifestassero evidenze della loro virtuale o non integrale spendita nell'anno di riferimento.
Quelle informazioni, a consuntivo, devono essere rese in tempo utile per approntare l'avvio del negoziato per l'anno successivo entro il 31 gennaio.

La pubblicazione di atti nel sito aziendale non sostituisce, tranne i casi disciplinati dalla legge, l'obbligo informativo dovuto ai soggetti sindacali ex art. 5 CCNL.

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 avviene non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta (art. 6 comma 2 CCNL).
L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dal suddetto invio.
Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni che decorrono dalla data di inizio degli incontri. Le riunioni di confronto sono valide qualunque sia il numero delle rappresentanze sindacali presenti previa verifica della regolare convocazione di tutti gli aventi titolo a partecipare.

Le materie oggetto di confronto sono quelle regolate dall'art.6 comma 3 del CCNL.
Qualora l'Azienda non attivi il confronto sulle materie di cui al comma 3 dell'art. 6 CCNL, le OO.SS. possono chiedere l'avvio del confronto (art. 6 comma 4 CCNL).

Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse ai sensi dell'art. 6 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 PER L'INNOVAZIONE

L'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 8 del CCNL ha funzioni consultive e risponde allo scopo di realizzare il coinvolgimento partecipativo, attraverso la formulazione di proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa, delle organizzazioni sindacali accreditate alla contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale,complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

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. 9 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 per l'innovazione si svolgono compatibilmente con le esigenze di servizio in orario di lavoro.

L'organismo Paritetico per l'innovazione adotta un proprio regolamento che ne disciplina il funzionamento e redige un report annuale delle proprie attività che trasmette all'Ufficio Relazioni Sindacali ed alla Direzione Aziendale .

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. 9 CCNL.

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 della data di convocazione salvo casi di urgenza; la convocazione deve 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 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.
Fermi 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. 9, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) del CCNL .
Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), e), f), l) e m) 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 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 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.
Dalla richiesta di convocazione all'esaurimento della sessione, sono sospese iniziative unilaterali applicative della clausola controversa che possono riprendere vigore una volta esaurita la sessione.

ART. 9 – TAVOLI TECNICI

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.
I componenti delle commissioni sono in numero non superiore a tre sia per la parte pubblica che per la parte sindacale, designati dalle OO.SS. rappresentative.

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.
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 designati per la contrattazione integrativa ed 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 .
Ai sensi dell'art. 1 comma 3 del CCNQ 30/11/2023 nel caso in cui fosse impossibile mettere a disposizione, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un idoneo locale comune, l'Azienda ne da' motivata comunicazione ai soggetti aventi titolo e trova applicazione il comma 2 dell'art 6 del CCNQ 04/12/2017 che prevede il diritto di usufruire, su richiesta, di un locale idoneo per le riunioni posto a disposizione dall'Azienda.

L'Azienda si impegna altresì 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. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente indicare l'O.S. che lo ha elaborato ed il luogo di stampa nel rispetto della normativa vigente.
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 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee possono essere effettuate anche in modalità telematica e possono essere indette : a) singolarmente o congiuntamente da una o più OO.SS. rappresentative ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali; b) dalle R.S.A.; c) da una o più organizzazioni sindacali rappresentative, di cui al punto a), congiuntamente con le RSA.

La indizione di assemblea che deve contenere uno specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro è comunicata alla Direzione Aziendale con un preavviso di almeno sette giorni lavorativi con indicazione della sede, dell'orario, e del giorno di svolgimento e dell'eventuale partecipazione di soggetti esterni all'Azienda. Eventuale sussistenza di 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 .
Per il personale in servizio fuori della sede dell'assemblea è auspicabile la partecipazione all'assemblea in modalità telematica; in ogni caso tale personale 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 e previo inserimento dell'apposito giustificativo nella piattaforma aziendale (IRIS WEB).
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.
Per quanto non espressamente previsto e riportato nel presente articolo, si richiama la disciplina vigente nel tempo (CCNQ) relativa al diritto di assemblea, alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché alle altre prerogative sindacali.

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. 9 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 vigente nel tempo

ART. 13 ACCESSO AGLI ATTI

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

ART. 14 – NORMA FINALE

Il presente regolamento trova decorrenza dalla data di esecutività dell'atto deliberativo di adozione, sostituisce integralmente quello recepito con delibera n. 400/ 2021.
Per tutto quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa in materia.

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