

ALLEGATO N. 1

REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI

ART. 1	FINALITÀ.....	1
ART. 2	ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI.....	1
ART. 3	COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI	2
ART. 4	INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE, E COMMISSIONI PARITETICHE	2
ART. 5	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	3
ART. 6	SESSIONE DI BILANCIO	4
ART. 7	COSTITUZIONE DI COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO	5
ART. 8	DOCUMENTAZIONE.....	5
ART. 9	ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI	5
ART. 10	ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ SINDACALI	7
ART. 11	NORME FINALI	7

Allegato costituito da nr. 7 pagine

REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 FINALITÀ

Il presente protocollo d'intesa fra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali, disciplina le relazioni sindacali nell'ambito dell'Azienda in sede di contrattazione decentrata ed è parte integrante del C.C.D.I. (Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa).

Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali interne all'Azienda ha come obiettivo quello di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro e migliorare in termini quali/quantitativi l'offerta dei servizi e delle prestazioni erogate alla collettività allo scopo di incrementare e mantenerne elevata l'efficienza e l'efficacia e la necessità di avere un sistema di relazioni sindacali stabile.

In base a queste premesse le parti concordano sulle necessità di intrattenere relazioni sindacali, nella piena autonomia e chiara distinzione dei ruoli, improntate sulla effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche competenze, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività, nel rispetto della legislazione vigente.

ART. 2 ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

1. Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e secondo le modalità indicate nel C.C.N.L.;
2. Concertazione, consultazione e informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di commissioni Paritetiche;
3. Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi aziendali.
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.

ART. 3 COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI

- a) La delegazione trattante di parte pubblica in sede decentrata è costituita come segue:
- Dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente o da un suo delegato;
 - Dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.
- b) Per le organizzazioni sindacali:
- Dalle RSU;
 - Dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 19/04/04.

ART. 4 INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE, E COMMISSIONI PARITETICHE

Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione 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. tutta la documentazione inerente materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione prima del confronto negoziale.
- Ai fini di una più compiuta informazione, le parti previa richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione, di trasformazione, ed ogni qualvolta si determinano situazioni o iniziative di particolare rilievo, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

Le OO.SS. si impegnano ad informare l'Azienda sui dati in loro possesso riguardo alla 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.

B. CONCERTAZIONE

- I soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 19/04/04, ricevuta l'informazione, possono attivare entro i 15 gg di calendario successivi, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:
 - Articolazione dell'orario di servizio;
 - Verifica periodica della produttività delle strutture operative;
 - Definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
 - Andamento dei processi occupazionali.

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

- Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie;
- Valutazioni delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni;
- Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e la loro valutazione periodica;
- Determinazione dei sistemi di valutazione permanente.

La concertazione si attiva su richiesta scritta di una delle parti nelle materie di cui sopra. L'Azienda ricevuta la richiesta fissa la data d'incontro generalmente entro le 48 ore dalla data di ricezione della stessa e convoca i soggetti sindacali indicando quali di essi ha formulato la richiesta e la materia che deve essere trattata. La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta e dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Durante il periodo di concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. In particolare l'Azienda si astiene dall'adozione provvedimenti unilaterali e le OO.SS. non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali.

C. CONSULTAZIONE

- La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:
 - a) Organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - b) Casi di cui all'art. 19 del D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626.

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni dell'azienda e senza oneri aggiuntivi per la stessa, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro e le attività di formazione.

ART. 5 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 4 del CCNL 19/04/04. Il contratto integrativo aziendale non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dal CCNL.

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 previsto dall'art. 4.

La trattativa con le rappresentanze sindacali è avviata previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione, riportante l'ordine del giorno.

Essa implica l'obbligo di addivenire ad un accordo nelle materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 19/04/04 direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.

Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1 e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V° al IX° punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza che si sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri 30 giorni.

Ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli del bilancio, l'ipotesi di contrattazione definita dalle delegazioni trattanti è inviata dall'Azienda, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, al collegio dei Revisori, unitamente all'apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Contratto viene sottoscritto e diventa esecutivo.

Alle rappresentanze sindacali è consegnata copia di ogni accordo e successivo contratto definitivo stipulati, mentre per le procedure di raffreddamento dei conflitti e l'interpretazione autentica dei contratti collettivi, si rimanda al capo III° artt. 10 e 11 del CCNL del 19/04/04.

In tale fattispecie viene aperta tra le parti la verifica con un incontro per definire contestualmente il significato della clausola controversa e la parte interessata invia apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, comunque riferita a problemi interpretativi di carattere generale.

L'accordo stipulato sulle clausole controverse sostituisce il contenuto delle stesse sin dall'inizio del contratto integrativo.

ART. 6 SESSIONE DI BILANCIO

Al fine di facilitare e promuovere l'articolazione del confronto in ordine alla parte economica per la competenza riguardante gli atti economici e finanziari risulta determinante definire in fase preventiva un percorso di confronto per la verifica della piena applicazione dei precedenti dettati contrattuali.

Tale atto è da considerarsi propedeutico alla definizione degli accordi successivi tra le parti. Ai sensi dell'art. 4, c. 2 punto 3 del CCNL 19/04/04, le parti, dopo un approfondito confronto in ordine alle risorse disponibili e la relativa utilizzazione ed allocazione nei capitoli del bilancio preventivo per l'anno in corso, con particolare riguardo alle voci inerenti al personale, tenuto conto, altresì, di quanto previsto dalla legge di programmazione regionale, nonché dal programma aziendale, dalle linee strategiche dello stesso e dei processi d'investimento e riorganizzazione conseguenti, convengono di attivare specifiche sessioni di bilancio nelle quali quantificare le risorse per il finanziamento degli istituti contrattuali per l'anno a valere.

ART. 7 COSTITUZIONE DI COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO

L'Azienda e le OO.SS. possono attivare Commissioni o gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori di studio e proposta su temi specifici ed in tempi predeterminati. Tali commissioni o gruppi non hanno funzione negoziale.

Le conclusioni raggiunte sono esposte in apposito verbale controfirmato dalle parti da sottoporre alla Direzione dell'Azienda per le valutazioni e le determinazioni di competenza. I lavori delle Commissioni o gruppi si svolgono compatibilmente con le esigenze di servizio in orario di lavoro. Si rinvia all'art. 7 del CCNL 19/04/04 per i compiti relativi ai Comitati per le pari opportunità.

ART. 8 DOCUMENTAZIONE

Ai soggetti sindacali è trasmesso l'elenco completo delle deliberazioni assunte dal Direttore Generale; al coordinatore RSU vengono inviate le copie delle delibere inerenti la gestione del personale; i rappresentanti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 19/04/04 possono richiedere copia dei documenti amministrativi per i quali abbiano interesse al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 241/90 e dal D.P.R. 352/92 nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa citata.

ART. 9 ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI

1. Assemblee sindacali

- a) Soggetti titolari del diritto di partecipazione.
Tutti i dipendenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato.
- b) Contenuto del diritto
Partecipazione, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, **per un massimo di 12 ore annue pro-capite**, senza decurtazione della retribuzione. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 30 giorni, devono considerarsi non retribuite.
- c) Soggetti titolari del diritto di convocazione dell'Assemblea sindacale.
Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente, congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro dai soggetti indicati al punto b dell'art. 3.
- d) Modalità operative di convocazione e rilevazione presenze.
La richiesta di autorizzazione all'utilizzo della sala deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Generale con preavviso scritto di almeno tre giorni con l'indicazione dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale presenza di dirigenti sindacali esterni.

I Responsabili delle Unità Operative comunicano all'Ufficio per la Gestione del Personale i nominativi dei partecipanti e le ore di partecipazione di ciascuno.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate. Lo spostamento della data

dell'assemblea per condizioni eccezionali e motivate deve essere comunicato per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine dei turni di lavoro.

2. Permessi sindacali

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, nei luoghi di lavoro, i seguenti soggetti:

- a) Componenti delle RSU;
- b) Dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:
 - Dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
 - Delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 2;
 - Componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti alinea.

2.1.Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Entro 10 giorni dalla proclamazione degli eletti nella RSU, le Associazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei soggetti titolari dei permessi sindacali retribuiti.

I permessi sindacali retribuiti possono essere usufruiti per:

- Partecipazione a trattative sindacali;
- Partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Le ore utilizzate in orario di lavoro dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e/o RSU per incontri a qualsiasi titolo convocati dall'Amministrazione, o per partecipazione a Commissioni bilaterali saranno considerate attività di servizio e non gravanti sul monte-ore dei permessi sindacali.

Il soggetto titolare del permesso avverte il dirigente responsabile della struttura almeno 48 ore prima (ridotte per motivi di urgenza a 24 ore).

Il permesso è concesso salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti.

L'associazione sindacale cui appartiene il dirigente sindacale che usufruisce del permesso è responsabile dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale.

2.2. Contingenti dei permessi

Si applicano le disposizioni previste dall'art. 9, comma 2 del CCNQ 07/08/1998 (G.U. n. 207 del 05/09/1998) e del CCNQ integrativo e correttivo 27/01/1999 (G.U. n. 33 del 10/02/1999).

3. Permessi sindacali non retribuiti

- a) Soggetti titolari del diritto
Gli stessi soggetti che godono del diritto al permesso sindacale retribuito;
- b) Limite numerico dei permessi sindacali non retribuiti fruibili
8 giorni annui (cumulabili trimestralmente) per partecipare a trattative, congressi, convegni di natura sindacale;
- c) Modalità di fruizione del permesso sindacale non retribuito
I soggetti titolari comunicano per iscritto al Dirigente Responsabile della struttura almeno tre giorni prima, **l'utilizzo del permesso**, tramite la propria associazione sindacale.
- d) Accesso alla mensa
I rappresentanti sindacali delle OO.SS nei giorni in cui svolgono attività sindacale all'interno dell'Azienda possono fruire della mensa alle stesse condizioni dei dipendenti in servizio.

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alla normativa sui distacchi e permessi sindacali e sulle altre prerogative sindacali si rimanda al CCNQ del 07/08/1998 ed al CCNQ integrativo e correttivo 27/01/1999 (G.U. n. 33 del 10/02/1999).

ART. 10 ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ SINDACALI

L'azienda si impegna in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 25 e 27 della L. 300/70 (Statuto dei lavoratori) ad individuare apposita sede permanente in idoneo locale 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 e 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 informativi relativi al numero complessivo dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, di norma entro i tre giorni successivi dal termine dello stesso.

ART. 11 NORME FINALI

Il presente accordo trova decorrenza dalla data di sottoscrizione ed è parte integrante del C.C.D.I..

Per quanto non previsto dal presente accordo viene fatto rinvio al CCNL 19/04/04 ed alla Legge n. 300/70.