



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2015/00528

DEL 07/08/2015

Collegio Sindacale il 07/08/2015

OGGETTO

PRESA D'ATTO SOTTOSCRIZIONE "PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI" - AREA PERSONALE DEL COMPARTO.

Struttura Proponente

Direzione Amministrativa

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Protocollo Relazioni Sindacali Comparto	9		

Uffici a cui notificare

Gestione del Personale - (PZ)	D.I.R.E.S.
Diagnostica per Immagini	Dip. di Prevenzione della Sanità e del Benessere Animale
Dipartimento Laboratorio	Dipartimento Salute Mentale
Direzione Medica Ospedaliera (LAG)	Direzione Medica Ospedaliera (VDA)
Direzione Medica Ospedaliera (VEN) - Melfi	Direzione Medica Ospedaliera (VEN) - Venosa
U.S.I.B. - Lauria	U.S.I.B. - Melfi
U.S.I.B. - Senise	U.S.I.B. - Venosa
U.S.I.B. Potenza	U.S.I.B. Villa D'Agri

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 07/08/2015

La presente diviene
eseguibile ai sensi
dell'art.44 della L.R.
n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla
pubblicazione all'Albo

Ad avvenuta
approvazione
regionale

RICHIAMATI:

- il Titolo III “Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale” del D. Lgs. n. 165/2001, e smi;
- il CCNQ del 7.08.1998, e smi;
- la parte II “Relazioni sindacali” del C.C.N.L. del personale del Comparto Sanità 1998/2001, e smi;
- gli orientamenti applicativi dell’ARAN del 17.05.2011 sulla contrattazione integrativa;

RILEVATO che l’ARAN, negli orientamenti applicativi succitati, ha chiarito che le amministrazioni possono regolare le relazioni sindacali attraverso la stipula di protocolli locali;

VISTA la nota prot. 94403 del 10.07.2015 con la quale, tra l’altro, questa Azienda ha trasmesso la proposta di “Protocollo d’Intesa sulle Relazioni Sindacali” ai rappresentanti sindacali del personale del comparto;

RITENUTO di dover prendere atto che le parti negoziali durante l’incontro del 29.07.2015 hanno sottoscritto il protocollo de quo, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, con le modifiche concordate rispetto alla bozza trasmessa, giusta verbale n. 5 della seduta di pari data;

SENTITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

DELIBERA

Per quanto in premessa esplicitato e che qui s’intende integralmente riportato:

- 1) di prendere atto che le parti negoziali durante l’incontro del 29.07.2015 hanno sottoscritto il “Protocollo d’Intesa sulle Relazioni Sindacali” – Area del personale del comparto, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, con le modifiche concordate rispetto alla bozza trasmessa, giusta verbale n. 5 della seduta di pari data;
- 2) di trasmettere il presente provvedimento all’U.O.C. Gestione del Personale ed ai rappresentanti sindacali del personale del comparto;
- 3) di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo, al fine di agevolare il sistema di relazioni sindacali aziendali.

Carmela Stabile

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Giacomo Chiarelli

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Massimo De Fino

Giovanni Battista Bochicchio

Giacomo Chiarelli

Il Direttore Sanitario
Massimo De Fino

Il Direttore Generale
Giovanni Battista Bochicchio

Il Direttore Amministrativo
Giacomo Chiarelli

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

REGIONE BASILICATA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (ASP)

“PROTOCOLLO D’INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI”
AREA PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 1

Finalità

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costruzione di un rapporto fortemente qualificato tra Azienda e rappresentanze sindacali, fondato sui principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, nel quadro dell'autonomia gestionale e amministrativa dell'Azienda e dei suoi Centri di Responsabilità.

Deve mirare, altresì, al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dipendenti e l'interesse degli utenti, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ciò presuppone una precisa individuazione degli ambiti di competenza della contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, e smi, e, quindi, della ripartizione delle materie oggetto di contrattazione, informazione, concertazione e consultazione.

A tal fine, le parti ritengono opportuno ridefinire, attraverso l'armonizzazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, le regole del comune operare.

In tale ambito, le parti ribadiscono la necessità di intrattenere relazioni sindacali ispirate ai principi di responsabilità, buona fede, correttezza, trasparenza dei comportamenti, di chiara distinzione dei ruoli e di rispetto della reciproca autonomia ed orientate alla prevenzione dei conflitti.

Art. 2

Delegazioni trattanti

Nel rispetto della normativa contrattuale vigente (art. 9 CCNL 1998/2001) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica è stata rideterminata con Deliberazione n. 252 del 26.03.2012.

Con nota prot. n. 45855 del 11.04.2012 questa Azienda ha provveduto a chiedere, tra l'altro, alle Segreterie Provinciali delle OO.SS. firmatarie di CC.CC.NN.LL. 2006/2009 e II biennio economico 2008/2009 di nominare i dirigenti delegati alle trattative aziendali (titolari e supplenti).

Con Deliberazione n. 733 del 11.10.2012 l'Azienda ha preso atto della composizione della delegazione trattante di parte sindacale.

Con successivi provvedimenti l'Azienda ha preso atto delle comunicazioni da parte delle Organizzazioni Sindacali di modifiche/integrazioni nella composizione della delegazione trattante.

Successive variazioni dei dirigenti sindacali delegati alle trattative aziendali dovranno essere comunicati dalle OO.SS. firmatarie di CC.CC.NN.LL. e l'Azienda provvederà,

con apposita deliberazione, a prendere atto delle variazioni richieste nella composizione della delegazione trattante.

La suddetta delegazione trattante costituisce l'unico organismo aziendale titolare dell'esercizio della trattativa al tavolo della negoziazione nonché l'unico organismo titolare degli istituti della partecipazione sulle materie indicate dalle leggi e dai contratti. Ciascuna organizzazione sindacale deve, altresì, comunicare il nominativo del soggetto delegato a sottoscrivere gli accordi aziendali.

Art. 3

Funzionamento RSU

Le parti prendono atto che il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie è disciplinato dal CCNQ 7/8/1998, e smi.

Art. 4

Il sistema delle relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali, nell'ottica di cui all'art. 1 del presente protocollo, in relazione a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Informazione;
- Commissioni e/o Osservatori;
- Consultazione;
- Concertazione;
- Contrattazione integrativa aziendale;
- Interpretazione Autentica.

Art. 5

Modalità del confronto sindacale

Le convocazioni degli incontri sono rivolte ai soggetti individuati nei provvedimenti sopra indicati e sono inoltrate esclusivamente per posta elettronica (almeno n. 5 giorni prima dell'incontro, salvo casi di comprovata urgenza) agli indirizzi preventivamente comunicati dai soggetti sindacali.

Con l'invio per posta elettronica è esaurito l'adempimento relativo alle convocazioni.

L'Azienda, attraverso l'Ufficio Relazioni Sindacali, cura la tenuta dei promemoria degli incontri effettuati per i quali non viene redatto verbale ma una mera sintesi degli argomenti trattati e delle decisioni assunte con elencazione dei presenti e con possibilità di inserire eventuali dichiarazioni su richiesta dei rappresentanti delle OO.SS. e della RSU.

L'Azienda provvederà a redigere verbali in caso di contrattazione e di concertazione.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa avviene sulle specifiche materie e secondo le modalità previste dai contratti collettivi nazionali vigenti e dal D. Lgs. n. 165/2001, e smi, come novellato dal D. Lgs. n. 150/2009, e smi.

Sono escluse dalla contrattazione collettiva nazionale e, quindi, da quella integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici (oggetto, invece di informativa preventiva), quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001 e smi, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli artt. 5,

comma 2, come modificato dall'art. 2, comma 17, del D. L. n. 95/2012, convertito in L. n. 135/2012, 16 e 17 dello stesso decreto, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'art. 1, comma 2, lettera c) della L. n. 421/1992.

La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge, in particolare del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.

In ogni caso non possono essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e dalle leggi.

I contratti integrativi non possono comportare né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli fissati dal contratto collettivo nazionale, salvo eventuali risorse aggiuntive nei limiti di legge, ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011, l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data in vigore del D. Lgs. n. 150/2009, mentre per i contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto.

In conseguenza, le parti prendo atto che occorre verificare i contenuti del CCIA vigente con la suddetta disposizione.

La contrattazione integrativa si svolgerà secondo le linee generali di indirizzo emanate dalla Regione Basilicata.

Art. 7

Istituti della partecipazione sindacale

Le parti prendono atto che le modalità relazionali riferite agli istituti della partecipazione (informazione, Commissioni Bilaterali o Osservatori, concertazione e consultazione) si svolgeranno nell'ambito delle materie previste dall'art. 6 del CCNL 1998/2001, come modificato o confermato in materia dalla successiva contrattazione collettiva nazionale e dalle norme di cui al D. Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., che qui si intendono espressamente richiamate.

Nel caso di materie per le quali le disposizioni legislative e contrattuali prevedano la contrattazione integrativa o la concertazione e la consultazione, informativa è preventiva.

Su materie di particolare rilevanza, non oggetto di contrattazione o concertazione, l'informazione potrà avvenire anche con la programmazione di appositi incontri.

7.1. Concertazione

Ricevuta l'informazione, i rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL o dalla RSU possono attivare, mediante richiesta scritta, entro il termine di 7 giorni dalla ricezione dell'informativa, la concertazione nelle materie previste dai contratti collettivi nazionali e dalle leggi vigenti.



Le modalità di svolgimento della concertazione, i tempi e gli esiti sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL 1998/2001.

7.2. Consultazione

Con riferimento alle materie elencate nell'art. 6, comma 1, lettera C) del CCNL 1998/2001, le parti prendono atto di quanto segue:

- l'organizzazione e la disciplina degli uffici sono oggetto di informativa preventiva, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
- la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono oggetto di informativa preventiva ai sensi dell'art. 2, comma 18 del D. L. n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 che ha modificato l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 68 del D. Lgs. n. 150/2009 ha soppresso i collegi arbitrali di disciplina;
- i casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 626/94, come sostituito dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 continuano ad essere oggetto di consultazione obbligatoria.

Le parti prendono atto, altresì, che l'informativa preventiva è obbligatoria prima dell'adozione dell'atto aziendale (macro – organizzazione) così come la definizione del Piano delle assunzioni aziendale.

7.3. Informazione

L'istituto è inteso come lo strumento che garantisce la trasparenza di rapporti delle parti, che contribuisce al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sulla gestione aziendale e che consente un costruttivo eventuale confronto sulle linee programmatiche e gestionali dell'Azienda.

Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 2, comma 18, del D. L. n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 che ha integrato l'art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza l'Azienda è tenuta a darne informazione e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità.

Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, l'Azienda procede alla dichiarazione di esuberante ed alla messa in mobilità.

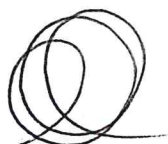
Le parti prendono atto, altresì, che ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, e smi, l'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è oggetto di informativa preventiva.

Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del D. L. n. 95/2012 l'Azienda si impegna a fornire informativa su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi.

L'Azienda si impegna, altresì, a fornire adeguata e tempestiva informativa alle Organizzazioni Sindacali, attivando, se richiesta, il necessario confronto sindacale nel caso di procedure di esternalizzazione dei servizi o di cambi di appalto dei servizi già esternalizzati o, comunque, in affidamento esterno.

7.4. Informazione e confronti nell'ambito dei presidi ospedalieri e distretti

Ai Responsabili sanitari ed amministrativi dei Presidi Ospedalieri, dei Distretti, dei Dipartimenti e delle Unità Operative sono attribuiti, ciascuno nel rispettivo ambito di competenza, autonomi poteri di organizzazione che si realizzano nell'impartire



specifiche disposizioni organizzative al fine di assicurare e verificare, in conformità con i regolamenti e con le direttive aziendali, l'ordinato funzionamento delle strutture e dei servizi sanitari ed amministrativi cui sono preposti.

Nel rispetto dell'autonomia gestionale ad essi riconosciuta in tale ambito ed atteso che gli atti a tal fine posti in essere rivestono la qualifica di atti interni di organizzazione, devono, ai sensi delle disposizioni vigenti, fornire informativa preventiva ai componenti la delegazione trattante aziendale di parte sindacale, per il tramite l'Ufficio Relazioni Sindacali, e contestualmente ai componenti la delegazione trattante di parte pubblica.

Limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro il Responsabile della struttura procede "all'esame congiunto" con i soggetti sindacali.

Di norma, tale esame sarà effettuato presso la sede territoriale di competenza, previa convocazione di tutti i componenti la delegazione trattante di parte sindacale, e con la presenza almeno di un componente la delegazione trattante di parte pubblica.

La convocazione dei suddetti incontri sarà effettuata dal Direttore Generale o suo delegato.

Gli esiti "dell'esame congiunto" sui riflessi sul rapporto di lavoro susseguenti a modifiche nella micro - organizzazione saranno successivamente comunicati in sede di relazioni sindacali a livello centrale o via e - mail o durante la prima riunione utile.

7.5. Commissioni bilaterali e Osservatori

Al fine di consentire il più completo coinvolgimento partecipativo nei processi produttivi aziendali, è prevista la possibilità di costituire, a richiesta delle parti, e, di norma, con composizione paritetica, Commissioni Bilaterali ovvero Osservatori cui vengono demandati in tempi predeterminati compiti istruttori, di approfondimento, di studio e di proposta in ordine a tematiche di interesse generale.

Le Commissioni o Osservatori sono strumenti non negoziali, specializzati per materia, finalizzati alla raccolta e condivisione di informazioni per l'istruttoria ritenuta necessaria dalle delegazioni trattanti.

I componenti sono, di volta in volta, designati dalle due parti.

I componenti di parte sindacale sono individuati tra i delegati aziendali alle trattative (OO.SS. e RSU).

In particolare, le Commissioni o gli Osservatori hanno titolo, in relazione alla singola materia di competenza, a:

- 1) svolgere un'istruttoria di approfondimento preventivo rispetto alla successiva fase negoziale;
- 2) elaborare documenti di analisi sulle singole problematiche ed eventuali linee di indirizzo cui le delegazioni trattanti possono avvalersi;
- 3) successivamente ad un accordo aziendale già intervenuto, approfondire ed analizzare, in fasi intermedie e/o finali, i dati relativi all'applicazione degli istituti oggetto dell'accordo.

Gli esiti del lavoro prodotto saranno rimessi agli organismi formalmente rappresentativi per le successive decisioni.

Il lavoro di analisi ed approfondimento dei dati e delle informazioni non può mai assumere la natura vincolante di accordo, bensì solo quella di un valido apporto tecnico cui le delegazioni trattanti possono avvalersi in occasione della stesura di un documento da sottoscrivere o della discussione inerente alle materie oggetto del confronto.

L'iniziativa per la costituzione della commissione può essere assunta dal tavolo negoziale su richiesta di una delle parti e, nel caso di richiesta sindacale, con almeno la


ULLFPL





maggioranza semplice dei consensi da parte dei rappresentanti sindacali formalmente ammessi e presenti alla riunione.

Ciascuna commissione sarà costituita da un numero di componenti tale da garantire la partecipazione di tutte le parti negoziali secondo un principio di rappresentatività.

La nomina della commissione viene formalizzata con lettera della Direzione Strategica ai componenti designati, all'U.O. Gestione del Personale, alle strutture interessate e, per conoscenza, ai componenti la delegazione trattante di parte sindacale.

Ogni commissione costituita deve portare a termine il proprio lavoro su un solo oggetto e nell'ambito temporale assegnatole con la succitata lettera della Direzione Strategica.

Entro il tempo massimo assegnato la Commissione deve relazionare sull'esito del lavoro alle delegazioni trattanti.

La Commissione sceglie tra i suoi componenti un Segretario che ha il compito di verbalizzare sinteticamente lo svolgersi delle riunioni e che conterrà le conclusioni in relazione ai temi trattati e le eventuali diverse posizioni emerse.

I componenti della Commissione si impegnano al rispetto delle disposizioni in materia di tutela della privacy qualora, nell'ambito dei lavori o tra le informazioni di cui vengano a conoscenza, emergano elementi che configurino dati sensibili, ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il CCNL prevede in modo testuale che nessun onere aggiuntivo può gravare sull'azienda in relazione alla costituzione di dette commissioni.

Pertanto, come per le trattative in sede decentrata, le sedute devono essere svolte, di norma, fuori dall'orario di lavoro ovvero con l'utilizzo dei permessi sindacali.

Per i membri designati dalla parte pubblica i lavori costituiscono attività istituzionale che, però, non può in alcun modo prevedere erogazione di indennità, gettoni, etc..

Le parti prendono atto che occorre una rivisitazione della composizione del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui alla L. n. 183/2010 ed alla Determinazione n. 10/56 del 23.03.2011, integrata con Determinazione n. 10/173 del 21.09.2011.

7.6. Interpretazione autentica

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole del contratto integrativo aziendale, i firmatari dello stesso ne definiscano consensualmente il significato autentico.

A tale scopo la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno la facoltà reciproca di richiedere un incontro che dovrà avvenire entro n. 15 giorni dalla richiesta, ovvero entro una diversa scadenza convenuta, e dovrà concludersi, salvo diverso accordo, entro i successivi n. 15 giorni dall'avvio del confronto, periodo durante il quale le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.

L'eventuale accordo raggiunto a seguito della trattativa sostituisce ad ogni effetto la clausola controversa a far data dalla sottoscrizione del contratto integrativo.

Qualora le parti non addivengano ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa abbia connessioni con le previsioni del CCNL vigente, le stesse possono richiedere alla parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola del contratto nazionale.


ULL FPL



Art. 8

Diritto di affissione, agibilità di locali, deleghe conferite

I soggetti sindacali di cui all'art. 2 del presente protocollo, oltre ai referenti di presidio o di distretto designati, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre presso ogni marcatempo e/o in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno di ogni sede lavorativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa.

L'Azienda mette a disposizione dei soggetti sindacali accreditati, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo e adeguatamente attrezzato (computer, linea telefonica, fax, etc..) per consentire l'esercizio delle loro attività presso la nuova sede centrale dell'Azienda.

Per le macro strutture aziendali (Presidi Ospedalieri e Distretti) i Direttori Responsabili delle stesse si impegnano a mettere a disposizione a richiesta dei soggetti sindacali un locale idoneo, adeguatamente attrezzato, per le loro riunioni.

Riguardo alla conoscenza periodica delle deleghe conferite del personale dipendente, per evidenti ragioni di privacy, ciascuna organizzazione sindacale avrà cura di comunicare al Direttore dell'U.O. Gestione del Personale il nominativo del soggetto legittimato a prendere visione e ad ottenere copia dei relativi elenchi.

Le parti concordano che l'U.O. Gestione del Personale mensilmente trasmetterà copia via e-mail dei suddetti elenchi ai soggetti indicati.

Art. 9

Utilizzo permessi sindacali retribuiti

L'art. 10, comma 7, del CCNQ 7 agosto 1998 e smi prevede che le relazioni sindacali sulle materie previste dai CC.CC.NN.LL., nei limiti delle disposizioni legislative vigenti, avvengano, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate procedure e modalità idonee tali da consentire al dirigente sindacale l'espletamento del proprio mandato (ad es. cambio turno, orario flessibile, etc..).

Le parti concordano che le relazioni sindacali sulle materie previste dai CC.CC.NN.LL. e le relative riunioni, vengano espletate, di norma, fuori dall'orario di lavoro.

I dipendenti che partecipano alla riunione della delegazione trattante, se in servizio, dovranno attivare la procedura, già disciplinata, per la fruizione dei permessi sindacali nell'ambito del monte ore dei permessi sindacali RSU e/o assegnato a ciascuna sigla sindacale avente diritto.

Trimestralmente sarà trasmesso il resoconto dei permessi sindacali utilizzati.

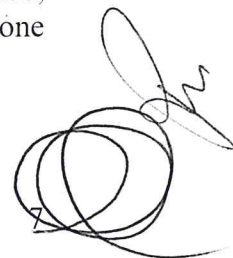
Art. 10

Diritto di assemblea

In applicazione del vigente contratto, i dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite massimo di n. 12 ore annue pro - capite.

La convocazione, la sede, l'orario e la presunta durata dell'assemblea è comunicata al Direttore Generale in forma scritta con preavviso di almeno n. 3 giorni prima rispetto alla data prefissata.

La Direzione Generale comunicherà ai Responsabili delle macro strutture aziendali, la convocazione dell'assemblea ed i Responsabili delle macro strutture garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione.



Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato nella sede richiesta con la convocazione l'assemblea può essere autorizzata presso un'altra sede facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati.

Eventuali e motivate condizioni eccezionali che dovessero indurre l'Azienda ad uno spostamento della data dell'assemblea sono comunicate, per iscritto, ai soggetti promotori da parte del Direttore Responsabile della macro struttura aziendale, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali, almeno n. 24 ore prima della data fissata per l'assemblea.

L'assemblea, di norma, si svolge all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro.

L'U.O. Gestione del Personale fornisce ai lavoratori interessati ed ai relativi Responsabili tempestiva informazione in relazione al raggiungimento del monte orario annuale individuale previsto.

Le eventuali assenze eccedenti le n. 12 ore annue dovranno essere recuperate entro i successivi n. 30 giorni.

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

L'azienda di concerto con le OO.SS. concorderà i livelli minimi del personale in caso di sciopero e/o per la partecipazione all'assemblea.

Art. 11

Diritto di sciopero - partecipazione

Ferma restando la normativa nazionale in materia, il personale che risulti assente non giustificato nella giornata in cui sia stato proclamato lo sciopero sarà considerato come aderente allo stesso.

I Responsabili delle varie articolazioni aziendali inviano all'U.O. Gestione del Personale l'elenco dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero con la precisazione delle ore di sciopero effettuate.

L'Azienda fornirà, a richiesta, alle rappresentanze sindacali i dati informativi relativi al numero complessivo dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero.

Art. 12

Norma finale

Il presente Protocollo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione.

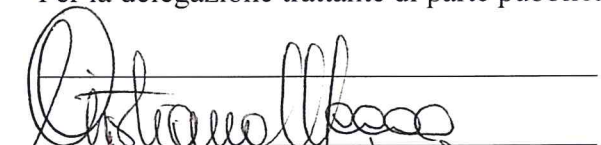
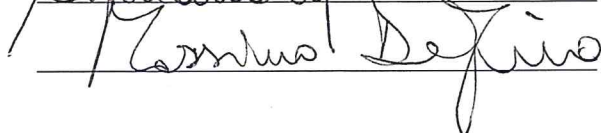
Per tutto quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa in materia e ai CC.CC.NN.LL.

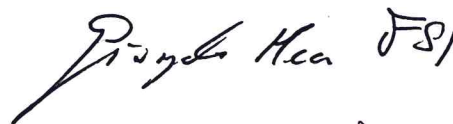
Le parti si riservano la facoltà di modificare il presente Protocollo in ragione della disciplina risultante dagli eventuali futuri Accordi nazionali di lavoro e/o Accordi regionali applicativi dei medesimi.

Con il presente Protocollo sono superati tutti i precedenti accordi stipulati in materia di relazioni sindacali ed, in particolare, gli artt. 2 - 13 del CCIA del 30.12.2010.

P.O.C.S.I.A. 29/08/2015

Per la delegazione trattante di parte pubblica


Cristiano Alfano

Massimo De Fazio


Pignola Hca FS1





[Handwritten signature]

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

FIALS

FSI

Per la RSU

[Handwritten signature]

