



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2019/00633

DEL 23/09/2019

Collegio Sindacale il 23/09/2019

OGGETTO

C.C.N.L. DEL COMPARTO SANITA' DEL 21.05.2018: PRESA D'ATTO SOTTOSCRIZIONE "PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI".

Struttura Proponente

Direzione Amministrativa

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Protocollo d'Intesa sulle Relazioni Sind	8		

Uffici a cui notificare

U.S.I.B. Villa D'Agri	U.S.I.B. Potenza
U.S.I.B. - Venosa	U.S.I.B. - Senise
U.S.I.B. - Melfi	U.S.I.B. - Lauria
Ospedale di Chiaromonte	Igiene degli Alimenti e della Nutrizione (LAG)
Gestione del Personale - (PZ)	Direzione Medica Ospedaliera (VEN) - Venosa
Dipartimento Salute Mentale	Dipartimento Laboratorio
Dip. di Prevenzione della Sanità e del Benessere Animale	D.I.R.E.S.
Direzione Medica Ospedaliera (VEN) - Venosa	Valutazione e Trattamento giuridico del personale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 23/09/2019

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

La Responsabile del Procedimento, Dott.ssa Carmela Stabile, relaziona quanto segue:

RICHIAMATI:

- il Titolo III “Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale” del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii.;
- il C.C.N.Q. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4.12.2017;
- il Titolo II “Relazioni Sindacali” Capo I “Sistema delle Relazioni Sindacali” del C.C.N.L. del Comparto Sanità del 21.05.2018;
- gli orientamenti applicativi ARAN RS27 del 17.05.2011;

RILEVATO che l'ARAN, negli orientamenti applicativi succitati, ha chiarito, tra l'altro, che le Amministrazioni possono regolare le relazioni sindacali attraverso la stipula di protocolli locali;

VISTA la proposta di “Protocollo d’Intesa sulle Relazioni Sindacali” trasmessa ai Rappresentanti Sindacali del Comparto Sanità e discussa durante la riunione del 25.06.2019, giusta verbale n. 2 di pari data;

RITENUTO di dover prendere atto che le Parti negoziali durante gli incontri dell’8.08.2019 e del 19.09.2019 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. 2 della seduta del 25.06.2019;

RITENUTO, altresì, di prendere atto che il suddetto Protocollo d’intesa sulle Relazioni Sindacali sostituisce il precedente, ex Deliberazione n. 528 del 7.08.2015;

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

Di

- prendere atto che le Parti negoziali durante gli incontri dell’8.08.2019 e del 19.09.2019 hanno sottoscritto il “Protocollo d’Intesa sulle Relazioni Sindacali”, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, con le modifiche concordate rispetto alla bozza trasmessa, giusta verbale n. 2 della seduta del 25.06.2019;
- di prendere atto, altresì, che il suddetto Protocollo d’intesa sulle Relazioni Sindacali sostituisce il precedente, ex Deliberazione n. 528 del 7.08.2015;

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con Decreto di nomina dal Presidente della Giunta Regionale di Basilicata n. 258 del 16.11.2018;

Letta e valutata la proposta deliberativa riportata in narrativa;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore amministrativo, del Direttore sanitario, resi per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata, nei termini indicati e per l'effetto:

- 1) di prendere atto che le Parti negoziali durante gli incontri dell’8.08.2019 e del 19.09.2019 hanno sottoscritto il “Protocollo d’Intesa sulle Relazioni Sindacali”, allegato parte integrante e sostanziale

del presente provvedimento, con le modifiche concordate rispetto alla bozza trasmessa, giusta verbale n. 2 della seduta del 25.06.2019;

- 2) di prendere atto, altresì, che il suddetto Protocollo d'intesa sulle Relazioni Sindacali sostituisce il precedente, ex Deliberazione n. 528 del 7.08.2015;
- 3) di trasmettere il presente provvedimento ai Rappresentanti Sindacali del Comparto Sanità;
- 4) 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

Il presente provvedimento è notificato ai destinatari a cura dell'istruttore.

Francesco Negrone

Lorenzo Bochicchio

Giacomo Chiarelli

Il Direttore Sanitario
Francesco Negrone

Il Direttore Generale
Lorenzo 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 SANITA’

Art. 1

Finalità

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, è strutturato in modo da rispondere all’obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, nell’interesse specifico della collettività, incentivando l’impegno e la qualità della performance ai sensi dell’art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii., migliorando i livelli di produttività individuale e collettiva ed erogando trattamenti economici accessori corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese, nel rispetto dei vincoli di bilancio e coerentemente con il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del loro sviluppo professionale.

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 temperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dipendenti e l’interesse degli utenti, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 40, con specifico riferimento ai commi 1 e 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii., nonché della contrattazione collettiva nazionale.

In particolare, il C.C.N.L. del Personale del Comparto Sanità del 21.05.2018 ha ridisegnato il sistema delle relazioni sindacali, in coerenza con le recenti disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 75/2018, che ha modificato e integrato il Testo Unico del Pubblico Impiego, superando il tradizionale sistema improntato alla partecipazione attraverso gli istituti dell’informazione, della concertazione, della consultazione e della contrattazione integrativa aziendale.

Le parti, pertanto, prendono atto che occorre ridefinire le regole del comune operare *“nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali”, al fine di “costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti”.*

Art. 2

Delegazioni trattanti

Nel rispetto della normativa contrattuale vigente (art. 8, comma 4, C.C.N.L. Comparto Sanità 2016-2018) la delegazione trattante di parte pubblica è confermata nella composizione di cui alla Deliberazione n. 252 del 26.03.2012, di seguito riportata:

- Direttore Generale o suo delegato;
- Direttore Sanitario o suo delegato, in caso di assenza o impedimento;
- Direttore Amministrativo o suo delegato, in caso di assenza o impedimento;
- Direttore dell’U.O. Personale o suo delegato, in caso di assenza o impedimento.








FP-CIS







 FALSIX

 FSI-USAE
 FP Con


Con Deliberazione n. 77 del 6.02.2019 l'Azienda ha preso atto della composizione della delegazione trattante di parte sindacale, costituita ai sensi del comma 3 del suddetto C.C.N.L. (RSU e Rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie) e previa designazione dei componenti territoriali da parte delle Segreterie Provinciali delle OO.SS. firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'Azienda si impegna a prendere atto delle eventuali ulteriori comunicazioni da parte delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. vigente relative a modifiche/integrazioni 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. Durante le riunioni la posizione riguardo al tema all'ordine del giorno deve essere espressione unitaria della RSU e della sigla sindacale.

Ciascuna Organizzazione Sindacale deve comunicare il nominativo del soggetto delegato a sottoscrivere gli accordi aziendali.

Art. 3 Funzionamento RSU

Le parti prendono atto che:

- il C.C.N.Q. 7.08.1998, e ss.mm.ii., stabilisce che le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti;
- la citata normativa rinvia alla competenza esclusiva della Rappresentanza Sindacale Unitaria l'adozione di un eventuale regolamento interno alla medesima RSU sulle ulteriori modalità di funzionamento;
- il regolamento potrà disciplinare le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative. Rispetto a ciò l'Azienda non è tenuta ad alcun intervento, trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso;
- nel caso in cui il suddetto regolamento non venga adottato, alla RSU, in considerazione della natura di soggetto sindacale unitario, si applicheranno le regole degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;
- la volontà dei singoli componenti RSU rileva solo all'interno della stessa ma non all'esterno ove opera come soggetto unitario. In mancanza di un regolamento di funzionamento, tutti i membri della RSU hanno diritto a partecipare alle trattative negoziali;
- per la validità della sottoscrizione dei contratti integrativi da parte della RSU occorre il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti.

Art. 4 Il sistema delle relazioni sindacali

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

- Partecipazione (informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione);
- Contrattazione Integrativa.

Art. 5

Modalità di relazioni sindacali

Le convocazioni degli incontri sono rivolte ai soggetti individuati nei provvedimenti sopra indicati e sono inoltrate esclusivamente per posta elettronica (almeno n. 7 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.

La data è stabilita dalla delegazione trattante di parte pubblica e può essere modificata solo in caso di indisponibilità, motivata, formalmente dichiarata da parte dell'Organizzazione Sindacale.

L'Azienda, attraverso l'Ufficio Relazioni Sindacali, cura la tenuta dei promemoria degli incontri effettuati.

In caso di confronto sarà redatta una mera sintesi dei lavori svolti e delle posizioni emerse, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del C.C.N.L. 2016/2018. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro n. 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a n. 30 giorni. L'incontro può essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio delle informazioni.

In caso di contrattazione integrativa saranno redatti verbale di ipotesi di contratto e, a seguito dell'espressione del parere del Collegio Sindacale ovvero dell'esperimento dei termini prescritti contrattualmente, verbale di sottoscrizione definitiva del contratto.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle specifiche materie e secondo le modalità previste dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti nonché in coerenza con le linee di indirizzo della Regione Basilicata, se emanate, ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2106-2018.

La contrattazione integrativa si svolge sulle materie e con i vincoli stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono.

Sono escluse dalla contrattazione collettiva nazionale e, quindi, da quella integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii., quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli artt. 5, comma 2, 16 e 17 del medesimo 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 ss.mm.ii., nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità.

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 o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda.

FPCGIL

FIALS

CISC-FA

2 NAFSI-USAE

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.

In caso di superamento dei vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell'Economia e Finanze si applicano le disposizioni contenute nell'art. 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40, comma 3 – ter del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii., e ai sensi del comma 5 dell'art. 9 del C.C.N.L. del 21.05.2018. In tale caso il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in n. 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori n. 45.

Le parti prendono atto che la contrattazione integrativa si svolgerà esclusivamente secondo le procedure e nelle materie indicate nel CCNL Comparto Sanità vigente (artt. 8, 9 e 10), che qui si intendono integralmente riportati.

Le parti prendono atto, altresì, che gli effetti del contratto collettivo integrativo decorrono dalla sottoscrizione definitiva.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del C.C.N.L. del 21.05.2018, le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, pubblica e sindacale, con le procedure previste per la contrattazione integrativa (art. 9 del suddetto C.C.N.L.).

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

L'eventuale accordo raggiunto a seguito della trattativa di interpretazione autentica 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 C.C.N.L. vigente, le stesse possono richiedere alla parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola del contratto nazionale.

Art. 7

Istituti della partecipazione sindacale

Le parti prendono atto che la partecipazione sindacale si realizza attraverso le seguenti modalità relazionali, ex artt. 3, 4, 5 e 7 del C.C.N.L. Comparto Sanità del 21.05.2018:

- Informazione;
- Confronto;
- Organismi paritetici di partecipazione.

L'Azienda si impegna a garantire l'informazione nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai componenti la delegazione trattante di parte sindacale di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Di norma, i dati e gli elementi conoscitivi saranno resi n. 5 giorni prima dell'adozione degli atti ovvero unitamente alla convocazione del confronto.

Il confronto si svolgerà sulle materie e con le modalità stabilite nell'art. 5 del succitato contratto collettivo nazionale.

7.1. Informazione sulle misure organizzative interne ai Presidi Ospedalieri Territoriali, ai Distretti, ai Dipartimenti e alle Unità Operative

Ai Responsabili sanitari e amministrativi dei Presidi Ospedalieri Territoriali, 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, ex art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165, e ss.mm.ii., e atteso che gli atti, a tal fine posti in essere, rivestono la qualifica di atti interni di organizzazione, i suddetti dirigenti devono, ai sensi della disposizione legislativa richiamata, fornire tempestivamente informativa ai componenti la delegazione trattante aziendale di parte sindacale, concordando preliminarmente con la Direzione Strategica tempi e modalità dell'informativa.

7.2. Organismi paritetici di partecipazione

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione è costituito con provvedimento aziendale e svolge tutte le funzioni di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 2016-2018.

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione si dota di un regolamento di funzionamento interno.

Al fine di consentire il più completo coinvolgimento partecipativo nei processi produttivi aziendali, le parti si riservano di prevedere la costituzione di altri "organismi paritetici di partecipazione" cui vengono demandati in tempi predeterminati compiti istruttori, di approfondimento, di studio e di proposta in ordine a tematiche di interesse specifico che non riguardino argomenti di "dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda", ex art. 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 8

Diritto di affissione, agibilità di locali, deleghe conferite

I soggetti sindacali di cui all'art. 2 del presente protocollo hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre presso le macro strutture aziendali, 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, presso la sede centrale sita in Potenza alla Via Torraca n. 2, mette a disposizione dei soggetti sindacali accreditati, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo e adeguatamente attrezzato per consentire l'esercizio delle loro attività.

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 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

31-03/AC
[Signature]

[Signature]

FIAT
[Signature]

[Signatures]

[Signature]

comunicare all'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane il nominativo del soggetto legittimato a prendere visione e ad ottenere copia dei relativi elenchi.

Le parti concordano che l'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane fornirà mensilmente copia dei suddetti elenchi ai soggetti indicati.

Art. 9

Utilizzo permessi sindacali retribuiti

L'art. 10, comma 8, del C.C.N.Q. 4 dicembre 2017 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..).

Ai sensi del comma 6 dell'art. 10 del succitato C.C.N.Q. i permessi sindacali retribuiti fruiti dai dirigenti sindacali, di cui all'art. 3, comma 1, lettere da a) ad e) del predetto Contratto Collettivo Nazionale Quadro, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Art. 10

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.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane l'elenco dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero con la precisazione delle ore di sciopero effettuate.

L'Azienda è tenuta, in occasione di ogni sciopero, a rendere pubblici, tempestivamente, i dati di adesione dei dipendenti, come disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Le parti prendono atto che la Deliberazione n. 590 del 12.09.2017 ha preso atto della sottoscrizione del "Protocollo d'intesa aziendale sui servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero e di assemblea" con i delegati sindacali del personale del comparto e delle varie dirigenze, il cui Allegato A contempla i contingenti minimi di personale dipendente esonerato dallo sciopero.

Art. 11 Diritto di assemblea

In applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti, 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 Responsabile della struttura individuata a cura delle rappresentanze sindacali aziendali interessate (OO.SS. di categoria rappresentative e dalla RSU, intesa come organo collegiale e non dai singoli componenti) in forma scritta con preavviso di almeno n. 3 giorni prima rispetto alla data prefissata.

I Responsabili delle macro strutture aziendali, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, 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. 48 ore prima della data fissata per l'assemblea

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

Il lavoratore interessato è tenuto ad informare il proprio Responsabile della partecipazione all'assemblea.

L'U.O. Gestione e Sviluppo Risorse Umane 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, ex Deliberazione n. 590/2017 di presa d'atto della sottoscrizione del "Protocollo d'intesa aziendale sui servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero e di assemblea".

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.

Le parti si riservano la facoltà di modificare il presente Protocollo in ragione della disciplina risultante dagli eventuali futuri Accordi Nazionali di Lavoro.

Con il presente Protocollo è superato il precedente Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali, ex Deliberazione n. 528/2015.

Potenza, 8/08/2019

Per la delegazione trattante di parte pubblica

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP [Signature]

CISL FP [Signature]

UIL FP [Signature]

[Signature]

[Signature]

FSI-USAO

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FIALS Roberto
FSI Giuseppe Mei, Giovanni

Per la RSU
CISC 58% Solimanti
CISI TP Di Gregorio

RSU UIL FPL Stefano
FIALS Roberto

FIALS 19/09/2013

UIL RSU Leo Selva " "
UIL RSU Emilia Gore " "
UIL RSU Luca Dulcis " "
FSI - USAC Zavoli " "