

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali, condividono, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, gli obiettivi del miglioramento delle condizioni di lavoro, della crescita professionale dei lavoratori e della risposta adeguata e di qualità ai cittadini per gli ambiti di competenza; la realizzazione dei predetti obiettivi condivisi comporta necessariamente uno stabile sistema di relazioni sindacali.

Le parti convengono che il sistema di relazioni sindacali è basato su rapporti che devono avere la caratteristica della trasparenza e correttezza reciproca.

Per l'attuazione dei principi sopra affermati le parti sottoscrivono il protocollo per le relazioni sindacali destinato ad integrare le disposizioni del contratto integrativo aziendale.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Azienda e dei sindacati, è ordinato 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 dell'Azienda di miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati alla collettività.

Le parti convengono inoltre di assumere l'interesse del cittadino utente come prioritario nella definizione degli accordi, orientando a tale interesse le diverse soluzioni operative e contrattuali, nel rispetto dei diritti del personale.

Le parti si impegnano inoltre a garantire pari opportunità ai dipendenti e le pari opportunità attraverso l'applicazione delle norme vigenti e dei regolamenti aziendali finalizzata a valorizzare la professionalità, la capacità e l'impegno dei dipendenti.

Gestione delle relazioni sindacali

Per il perseguimento delle finalità in premessa l'Azienda garantisce la gestione di un sistema stabile delle relazioni sindacali riferite sia alle materie riservate dalla legge alla contrattazione collettiva integrativa, consultazione/esame e informazione sia alla interpretazione autentica degli accordi sottoscritti, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali nelle materie di loro competenza e verificando il rispetto degli accordi e impegni assunti.

Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva integrativa consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge relativamente alla contrattazione collettiva come previsto dall'articolo 40 del D.Lgs 165/2001;
- b) altre forme di partecipazione sindacale di cui al D.Lgs 165/2001;

c) costituzione di commissioni paritetiche sulle materie e con le modalità previste dal CCNL e su altre che le parti riterranno utili analizzare prima della discussione al tavolo delle trattative;

d) interpretazione autentica del CCIA e degli accordi sottoscritti tra le parti;

e) procedure di raffreddamento.

Modalità di confronto

Le convocazioni degli incontri, rivolte ai soggetti sindacali, sono inoltrate esclusivamente per posta elettronica agli indirizzi preventivamente comunicati dagli stessi chiedendo conferma dell'avvenuta ricezione.

Relativamente alla convocazione dei rappresentanti delle RSU le parti convengono sull'opportunità di semplificarne ed agevolarne le relative procedure, prevedendo che la nota di convocazione venga inviata al Presidente di ciascuna RSU delle ex Asl incorporate in ATS, il quale procederà a sua volta ad inoltrarle ai componenti della RSU di afferenza.

Su richiesta dell'Azienda e/o della RSU e delle OO.SS., i confronti devono essere attivati di norma entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, precisando gli argomenti che si intendono trattare. Le convocazioni, da parte dell'Azienda, devono essere comunicate almeno 5 giorni prima dell'incontro. In caso di motivata urgenza, a richiesta di ciascuna delle parti, gli incontri possono essere convocati in termini più ristretti.

Al fine di evitare duplicazioni di richieste le OO.SS. si impegnano, di norma, a non procedere a singole richieste d'incontro con l'Azienda.

Alla convocazione è unita la documentazione eventualmente richiesta dai proponenti. In caso contrario il materiale informativo relativo alle materie oggetto di confronto sarà inviato con congruo anticipo e, comunque, almeno 5 giorni, prima del confronto stesso.

Degli incontri effettuati è redatto verbale in forma sintetica, recante sintesi degli argomenti trattati e corredato dall'elenco delle sigle sindacali presenti.

L'Azienda, per il tramite dell'Unità Operativa Relazioni Sindacali, cura la tenuta dei verbali.

a) Contrattazione collettiva integrativa

Le parti individuano nell'istituto della contrattazione integrativa aziendale, così come disciplinato dalle norme di legge nell'ambito dei modelli relazionali del pubblico impiego, lo strumento fondamentale per garantire il confronto tra l'ATS e le OO.SS.

I contratti integrativi sono stipulati dalle parti in sede aziendale secondo le procedure negoziali previste dai rispettivi CCNL vigenti, su materie demandate dalla legge (Art. 40 del D.Lgs 165/2001) ed utilizzano le risorse derivanti dagli appositi fondi aziendali.

Le procedure e i tempi della contrattazione integrativa decentrata aziendale, nel rispetto dei limiti di cui alla normativa sopracitata, sono oggetto di specifico accordo fra la Direzione aziendale e le OO.SS. che lo stipulano tenendo conto dei seguenti principi:

- non possono in ogni caso essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e limiti risultanti dalle norme contrattuali

- nazionali del comparto di riferimento e di legge ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione aziendale annuale e pluriennale;
- nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle;
 - l'eventuale sottoscrizione di pre-intese negoziali confluirà nel Contratto integrativo aziendale.

b) Altre forme di partecipazione sindacale di cui al D.Lgs 165/2001

Informazione da parte dell'Azienda

Fatta salva l'autonomia decisionale per gli atti la cui competenza esclusiva è demandata al Direttore Generale, l'Azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti nelle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali componenti la delegazione trattante sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'Azienda si impegna, in particolare, ad informare la delegazione trattante di parte sindacale, nel corso di appositi incontri, con riguardo ai seguenti argomenti:

- linee di indirizzo organizzativo;
- modifiche dell'Atto Aziendale;
- processi di innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi;
- processi di mobilità derivanti da situazioni di sottodimensionamento degli organici, nonché di verifica degli esuberi di personale anche in pendenza di processi di riorganizzazione, ristrutturazione ed innovazioni tecnologiche dei servizi e degli uffici;
- politiche e struttura degli orari di lavoro;
- costituzione dei fondi contrattuali aziendali;
- criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale.

L'Azienda si impegna altresì a fornire tempestivamente ai referenti designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative e dalla RSU:

- copia degli atti attinenti alle materie di contrattazione;
- atti di bilancio preventivo e conto consuntivo con i relativi allegati e dati relativi alla dotazione organica contenuti nel Conto Annuale, attraverso la pubblicazione sul sito aziendale;
- chiarimenti su iniziative, atti e procedure di carattere generale in materie interessate alla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- copia di altri atti richiesti, valutandone le motivazioni specifiche, secondo le disposizioni previste dalla normativa in materia di accesso agli atti (Legge 241/90 e smi).

Informazione da parte dell'RSU e delle OO.SS.

Le RSU e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad informare l'Amministrazione di quanto a loro conoscenza che possa essere ritenuto utile sulla qualità dell'ambiente di

lavoro e quant'altro possa essere, a loro avviso, rilevante per la trasparenza, l'efficacia e l'efficienza della gestione aziendale e della tutela della salute dei cittadini utenti e del personale.

c) Organismi paritetici

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale e degli accordi decentrati, nonché a supporto tecnico alla trattativa, le parti - di comune accordo - possono costituire Commissioni bilaterali, Tavoli Tecnici ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche.

Tali organismi hanno il compito di monitoraggio, studio e proposta anche attraverso l'esame dei dati forniti dall'Azienda.

Le Commissioni vengono istituite dalle parti con un preciso mandato e per un tempo ben definito scaduto il quale l'argomento verrà discusso e definito in sede di delegazione trattante.

Le Commissioni non hanno funzioni negoziali, sono composte in modo paritetico con adeguata rappresentanza femminile.

Gli Organismi svolgono le loro attività durante il normale orario di lavoro e vengono dotati a cura dell'Azienda di documentazione e strumentazione adeguate allo svolgimento dei compiti assegnati. Le conclusioni raggiunte e le proposte formulate, riassunte in un apposito documento, vengono sottoposte alla delegazione trattante - parte pubblica e OO.SS. - per le conseguenti valutazioni e determinazioni di merito.

d) 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 definiscono consensualmente il significato autentico. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola oggetto di disaccordo sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo a cui appartiene.

La procedura per l'attuazione di questo tipo di contratto può essere avviata, anche a richiesta di una delle parti, prima che insorgano le controversie.

e) Procedure di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

In aderenza a quanto previsto dalla vigente normativa le parti convengono di attuare comportamenti responsabili volti a favorire le soluzioni delle vertenze.

A tale scopo concordano che il tentativo di conciliazione e la procedura di raffreddamento dei conflitti di rilievo aziendale si svolge nanti l'autorità del Prefetto con le modalità previste dall'intesa ARAN - OO.SS.

Delegazioni trattanti

Nel rispetto della normativa contrattuale vigente la delegazione trattante di parte pubblica è individuata con atto del Direttore Generale. In relazione alle materie di confronto è facoltà dell'Amministrazione far partecipare i dirigenti responsabili di altri uffici interessati.

L' Azienda può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

Per la parte sindacale la delegazione è composta dai rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del contratto di pertinenza e, per l'area comparto, dalla RSU aziendale.

Fino alla costituzione, a seguito delle future prossime elezioni, delle nuove RSU dell'Azienda per la Tutela della Salute, le parti convengono sull'opportunità di semplificare ed agevolare il confronto con i rappresentanti dei lavoratori, prevedendo la partecipazione, in sede di confronto sindacale con l'ATS, di tutti i Presidenti e di tre delegati per ciascuna RSU delle ex Asl incorporate in ATS.

Tale modalità di partecipazione della RSU attraverso propri rappresentanti delegati fa salvo comunque il diritto di ciascun componente RSU, qualora lo ritenesse necessario, di partecipare alle trattative.

In ogni caso la RSU partecipa alle trattative con l'ATS nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori. Conseguentemente in maniera ugualmente unitaria esprime a maggioranza le proprie decisioni nell'ambito della delegazione trattante ATS.

Agibilità sindacale

L'istituto è regolato dalla vigente legislazione e dalle disposizioni contenute nello specifico C.C.N.Q. vigente e dal CCNL, cui si fa espresso riferimento, con le seguenti specifiche.

a) Sede Sindacale

L'Azienda si impegna a destinare a sede sindacale un locale adeguato, con dotazione minima telefonica e informatica, dislocato in zona accessibile ai lavoratori nei principali Presidi aziendali.

b) Assemblea del personale

L'esercizio del diritto di assemblea viene garantito al personale dipendente con le modalità previste dal CCNQ 4/12/2017 cui si rinvia per gli aspetti non disciplinati nel presente protocollo.

Le assemblee sono previste di norma nei soli locali aziendali.

Responsabilmente le rappresentanze dei lavoratori, al fine di ridurre il disagio per l'utenza, si impegnano a effettuare le assemblee di norma in orario post meridiano collocato tra le 13,30 e le 15,30. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'Azienda con preavviso scritto di almeno tre giorni. L'Azienda mette a disposizione idonei locali. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di spostare la data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali promotrici. Contestualmente l'Azienda fornisce informazione all'utenza della possibile ridotta erogazione dei servizi durante l'orario di svolgimento della stessa.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni così come previste quale servizio minimo indispensabile nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.

c) Bacheche sindacali

L'Azienda, mette a disposizione della RSU e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative spazi dedicati per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro e le colloca in locali di transito accessibili a tutto il personale.

L'Azienda, al fine di agevolare l'accesso e la fruizione delle informazioni sindacali, provvederà alla creazione di area Intranet "Bacheca Sindacale" nel sito istituzionale ATS destinata a sostituire le bacheche fisiche.

La distribuzione del materiale di informazione e di propaganda sindacale deve essere effettuata senza recare intralcio allo svolgimento dell'attività di lavoro. Il materiale da diffondere nell'ambito aziendale deve obbligatoriamente recare sempre la data, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Rappresentanza autorizzata che lo ha elaborato e il responsabile dell'edizione, nel rispetto delle disposizioni generali sulla stampa. La rimozione, secondo le norme generali sulla stampa, potrà avvenire esclusivamente a seguito di apposito ordine dell'Autorità Giudiziaria o per iniziativa dei soggetti titolari nei propri spazi esclusivi. L'Azienda provvederà alla rimozione del materiale di informazione o di propaganda affisso fuori dagli appositi spazi.

d) Permessi e prerogative sindacali

La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 4 dicembre 2017, compete con le modalità e le quantità previste dall'accordo stesso. Il dipendente ha diritto di assentarsi dal posto di lavoro, sospendendo così la propria attività lavorativa, per alcune ore o per una o più giornate e, comunque, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'attività sindacale.

Devono essere tenute fuori orario di lavoro, ed eventualmente in permesso sindacale, le seguenti attività:

- Attività in cui si esplicano le relazioni sindacali
- Tutte le riunioni R.S.U.
- Tutte le attività sindacali interne; a questo fine le R.S.U. e le OO. SS. rappresentative si impegnano a comunicare all'Azienda i relativi orari di permesso dei propri rappresentanti. L'Azienda si impegna a consentirne l'ordinaria fruizione anche con opportune modifiche organizzative.
- Tutte le attività sindacali svolte all'esterno dell'Azienda.

I diritti contemplati al punto presente spettano ai componenti della RSU ed ai dirigenti sindacali previsti dall'art. 10 del CCNQ 4dicembre 2017 "Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali".

Il monte ore aziendale per lo svolgimento del mandato viene definito a livello locale ed il relativo contingente è calcolato e suddiviso tra le associazioni sindacali maggiormente rappresentative delle varie Aree negoziali sulla base dei parametri che di volta in volta sono stabiliti dai CC.CC.NN.QQ. delle specifiche Aree negoziali relativi alle modalità di ripartizione delle prerogative sindacali.

Il Servizio Sviluppo Risorse Umane/ Amministrazione del personale annualmente comunica ai rappresentanti sindacali aziendali il monte ore aziendale a disposizione dell'associazione sindacale di riferimento e comunica altresì ai componenti della RSU aziendale il monte ore a disposizione di tale organismo.

Il dettaglio sulle modalità di richiesta e fruizione dei permessi sindacali sarà oggetto di trattazione in regolamentazione relativa alla gestione degli istituti di presenza e assenza del personale dipendente.

Comitato Unico di Garanzia

Le parti concordano sulla necessità di costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione (C.U.G.) dell'ATS ,ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, della Legge 04/11/2010, n. 183.

Il Comitato dura in carica quattro anni, ha una composizione paritetica formata da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL ed un corrispondente numero di rappresentanti aziendali.

L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato, garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, valorizzando e pubblicizzando nell'ambito lavorativo i risultati del lavoro svolto.

In merito ai compiti, alla composizione, alla durata in carica ed alle modalità di funzionamento del C.U.G. si rimanda alla citata Legge n. 183/2010, alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011 nonché a Regolamento interno di prossima adozione.

Norme finali e transitorie

Per quanto non disciplinato con il presente protocollo si rinvia al D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, ai Contatti nazionali di lavoro vigenti, alla Legge 20.05.1970 n. 300, al CCNQ vigente ed alle disposizioni di legge e normative afferenti alle relazioni sindacali nel pubblico impiego.

Le parti si riservano di integrare il presente accordo in ragione di eventuali modifiche normative o contrattuali.