



**PROTOCOLLO PER LE RELAZIONI SINDACALI**

## **ARTICOLO 1 - OGGETTO**

---

Ai sensi dell'art. 8 -"Le Relazioni Sindacali"- dell'Atto Aziendale approvato con Determina n. 127/DG del 10/3/2005, il presente protocollo disciplina i modelli relazionali nel rapporto tra l'Azienda e le OO.SS. del Comparto.

## **ARTICOLO 2 - UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI**

---

Al fine di un efficace rapporto con le OO.SS. e la RSU Aziendale è istituito, nell'ambito di quanto previsto nel Regolamento di Organizzazione Aziendale, l'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Azienda.

## **ARTICOLO 3 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI**

---

L'Azienda provvede, entro trenta giorni da quello successivo alla data di sottoscrizione del presente protocollo operativo, a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative nonché a comunicare, formalmente, la composizione della stessa alle rappresentanze/organizzazioni/soggetti sindacali.

La delegazione pubblica è costituita in conformità alle disposizioni contrattuali vigenti nonché all'art. 8, comma 3, dell'Atto Aziendale; hanno titolo a far parte della delegazione di parte pubblica :

- Titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o suo delegato;
- Direttore amministrativo;
- Direttore sanitario;
- Direttori dei presidi Salesi e Lancisi.

In relazione alle specifiche materie trattate, fanno parte della delegazione:

- Rappresentanti delle aree interessate appositamente individuati dall'azienda;

La RSU e le OO.SS. di categoria del "Comparto" provvedono, entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente protocollo operativo, a costituire la propria delegazione abilitata alle trattative, comunicandone, formalmente, la composizione quantitativa alla Direzione Aziendale.

All'inizio di ciascun incontro, rispettivamente il coordinatore della RSU aziendale e le OO.SS. di categoria del "Comparto" comunicano all'Azienda la composizione nominativa della delegazione trattante.

I componenti della RSU aziendale partecipano di diritto ad ogni incontro di trattativa; la RSU partecipa alla trattativa nella sua veste di soggetto unitario.

Per le materie di comune interesse i rapporti tra RSU Universitaria ed Azienda saranno regolamentati a parte.

#### **ARTICOLO 4 - OBIETTIVI E STRUMENTI**

---

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità, è ordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'amministrazione di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali :

- contrattazione integrativa: essa si svolge, in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, esclusivamente per le materie previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti;
- partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione, e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni Bilaterali e/o Osservatori, ivi compresi i "Comitati per le Pari Opportunità", previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti;
- interpretazione autentica dei contratti collettivi, così come prevista dai CC.CC.NN.LL. vigenti;
- procedure di raffreddamento;

Gli incontri sulle materie rientranti negli istituti contrattuali sopra specificati avvengono nel rispetto degli argomenti iscritti all'ordine del giorno concordato dalle parti.

#### **ARTICOLO 5 - MODALITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

---

Il primo incontro è destinato all'avvio del dibattito sulle "piattaforme negoziali" .

La convocazione di ogni sessione negoziale deve essere effettuata almeno sette giorni lavorativi prima della data fissata fatte salve situazioni di comprovata urgenza su richiesta della RSU e delle OO.SS..

Le delegazioni trattanti definiscono congiuntamente, al primo incontro utile di cui sopra, il calendario dei lavori tenuto conto delle priorità ; le convocazioni sono da effettuare, in ogni caso, entro quindici giorni lavorativi dalla richiesta della RSU e delle OO.SS..

Al fine di garantire la snellezza degli incontri e per consentire agli organismi sindacali una riflessione preparatoria sulle materie all'ordine del giorno, l' "Ufficio Relazioni Sindacali" trasmette, in tempi utili (7/10 lavorativi), la documentazione necessaria e la rende disponibile anche attraverso la pubblicazione nell'apposito sito intranet aziendale.

L'Ufficio Relazioni Sindacali cura la tenuta di un registro degli incontri effettuati di cui non viene redatto processo verbale, ma una sintesi degli argomenti trattati. Il suddetto documento potrà essere integrato da eventuali ulteriori dichiarazioni presentate in forma scritta dai rappresentanti delle OO.SS. e dalla RSU che costituiranno allegati del documento stesso.

La eventuale sottoscrizione di pre-intese negoziali confluirà nel Contratto integrativo aziendale a seguito di sottoscrizione definita dagli stessi.

## **ARTICOLO 6 - PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

---

La procedura di formazione e di stipula del contratto integrativo, successivamente alla convocazione della delegazione sindacale e quindi all'avvio del negoziato, prevede, in analogia alla procedura che si sviluppa a livello nazionale ai sensi degli artt. 43 e 47 del d.lgs. 165/2001, i seguenti passaggi:

- sviluppo della fase negoziale tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale nel rispetto dei principi di comportamento delle parti.
- definizione e sottoscrizione di un'ipotesi di contratto integrativo da parte delle delegazioni trattanti,
- predisposizione di una relazione tecnico/finanziaria che illustri le causali di spesa con la specificazione degli oneri finanziari e dei mezzi di copertura
- invio dell'ipotesi di contratto, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, al Collegio Sindacale al fine del controllo di compatibilità tra oneri contrattuali e vincoli di bilancio
- sottoscrizione definitiva del contratto ad avvenuto esame senza rilievi da parte del Collegio Sindacale, ovvero, trascorsi quindici giorni dall'inoltro al Collegio stesso senza ricezione di rilievi. In caso di rilievi la trattativa è ripresa entro cinque giorni per la rinegoziazione dell'ipotesi di contratto al fine di eliminare o chiarire il rilievo
- trasmissione del testo di contratto alla Regione Marche e all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva.

La delegazione di parte pubblica sottoscrive il contratto aziendale previa verifica che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di contratto rappresentino, nel loro complesso, la media prevista dalle norme vigenti .

Le parti definiscono, altresì, in sede di contrattazione, modalità e tempi di verifica circa l'attuazione degli accordi stipulati.

Il contratto collettivo integrativo acquista immediata efficacia dalla data della sottoscrizione definitiva , con effetto *erga omnes*, ossia produce effetti vincolanti nei confronti di tutto il personale delle varie aree contrattuali indipendentemente dall'iscrizione dei dipendenti alle associazioni sindacali stipulanti.

I contratti integrativi conservano la loro efficacia sino alla stipula dei successivi contratti o di specifici accordi aggiuntivi.

## **ARTICOLO 7 - SISTEMA DI PARTECIPAZIONE**

---

Il "sistema di partecipazione" si estrinseca nelle garanzie, accordate ai rappresentanti delle OO.SS. di categoria / della RSU, finalizzate ad assicurare adeguato coinvolgimento nelle politiche di gestione aziendali del personale dipendente.

Il "sistema di partecipazione" si articola sostanzialmente nei seguenti istituti :

- informazione;

- concertazione;

- consultazione,

e nei seguenti strumenti:

- Comm.ni Bilaterali, Osservatori e Comitati per le Pari Opportunità e per il mobbing

## **INFORMAZIONE**

L'amministrazione deve fornire (anche a richiesta), ai rappresentanti delle OO.SS. di categoria, della RSU, tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro dei propri dipendenti.

L'informazione può essere "preventiva" o "successiva" .

L'informazione preventiva deve essere fornita - inviando almeno 15 giorni prima, la documentazione necessaria, attraverso il sito intranet - nelle medesime materie per le quali le vigenti norme del CCNL prevedono la concertazione / consultazione / contrattazione Integrativa .

L'informazione successiva deve essere fornita nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati unilateralmente dall'azienda (in quanto non rientranti tra le materie sottoposte a concertazione / consultazione / contrattazione Integrativa) oppure adottati nell'ambito -ed a seguito- di specifico accordo già stipulato (onde permettere la verifica dei relativi risultati) .

A parte l'invio di adeguata documentazione cartacea per i casi suindicati, l'informazione deve anche esplicitarsi in almeno un incontro annuale, anche su richiesta motivata -e condivisa- di una delle parti, nel quale l'amministrazione espone, in via generale, le proprie politiche di gestione secondo quanto previsto dall'art. 6 del C.C.N.L. 1998/2001 ultimo comma.

Tale richiesta di riunione informativa può essere separatamente inoltrata anche quando si tratti di ottenere approfondite delucidazioni su specifici orientamenti gestionali dell'azienda aventi riflessi sul rapporto di lavoro del personale dipendente .

## **CONCERTAZIONE**

La concertazione consiste nella instaurazione, dietro richiesta di uno dei soggetti sindacali, di specifica discussione su determinati argomenti dopo che l'azienda ha provveduto a darne informazione.

La concertazione, per le materie specificatamente elencate nei vigenti CC.CC.NN.LL., si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore- dalla data di ricezione della relativa richiesta ispirati, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza ;

- nella concertazione le parti devono sostanzialmente verificare la possibilità, in relazione a specifici argomenti, di un accordo mediante l'instaurazione di un apposito confronto, facendo però in modo che esso si concluda, comunque, entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione ;

- dell'esito della concertazione è redatto verbale, dal quale risultino le posizioni delle parti in relazione agli specifici argomenti oggetto della stessa.

## **CONSULTAZIONE**

La consultazione consiste nella possibilità, da parte dei soggetti sindacali, di essere interpellati dall'amministrazione per iscritto o con apposito incontro prima che la stessa proceda all'adozione di propri atti interni; ciò, al fine di permettere ai soggetti sindacali di esprimere, entro 15 gg, per iscritto e con debita motivazione, proprie eccezioni/controdeduzioni/proposte nei confronti di quelli che sono gli intendimenti aziendali.

La consultazione può essere facoltativa od obbligatoria :

- è facoltativa ogni qualvolta l'amministrazione si trovi a dover adottare atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ;
- è obbligatoria nei casi contemplati alle norme dall'art. 6 del C.C.N.L. 7/04/1999.

## **COMMISSIONI BILATERALI – OSSERVATORI - COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITA' E PER IL MOBBING**

Al fine di consentire un 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 od Osservatori cui vengono demandati in tempi predeterminati compiti istruttori di approfondimento, di studio e di proposta in ordine a tematiche di interesse generale.

Tali Commissioni, compresi i Comitati di seguito previsti, non hanno funzioni negoziali.

Le conclusioni raggiunte e le proposte formulate vengono riassunte in apposito verbale, controfirmato da tutti i componenti, da sottoporre alle delegazioni di cui al precedente art. 3, per le conseguenti valutazioni e determinazioni di competenza.

Il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato per il mobbing vengono istituiti dall'Azienda entro trenta giorni dalla firma del presente protocollo. Ciascun Comitato è composto da 1 delegato più 1 supplente delle OO.SS firmatarie del CCNL area Comparto.

Il Comitato per le Pari Opportunità è individuato per ogni area contrattuale.

Ogni sesso deve avere nel Comitato un uguale numero di componenti.

I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Il presidente è designato dal Direttore Generale.

Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

I Comitati hanno competenza nella trattazione di materie specificamente indicate nei vigenti CC.CC.NN.LL. .

I Comitati rimangono in carica sino a che, in conseguenza dell'entrata in vigore di nuovi CC.CC.NN.LL., non venga sottoscritto nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

#### **ARTICOLO 8 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

---

Qualora insorgano contrasti sull'interpretazione di clausole apposte nel contratto integrativo, le parti contraenti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'interpretazione concordata ed il conseguente accordo, stipulato con le procedure di cui al precedente art. 6, sostituisce la clausola in questione dall'inizio della vigenza del contratto.

Il diritto a richiedere l'interpretazione autentica di una norma contrattuale controversa sia del contratto collettivo nazionale che del contratto collettivo integrativo aziendale può essere attuato da entrambe le parti negoziali firmatarie del contratto collettivo integrativo, anche al fine di prevenire l'insorgere di controversie.

#### **ARTICOLO 9 - ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' SINDACALE E RELATIVI DIRITTI**

---

Ai soggetti sindacali sono garantite le prerogative stabilite dalle specifiche fonti di riferimento pattizie e legislative.

##### **PERMESSI SINDACALI:**

La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro compete con le modalità e nelle quantità previste dai contratti medesimi ai seguenti soggetti :

- componenti della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) ;
- dirigenti sindacali delle OO.SS. di categoria firmatarie dei CC.NN.LL. vigenti;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o in aspettativa, non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui ai punti precedenti .

Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità della attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo, la richiesta di permesso sindacale deve essere presentata, di norma, con 3 giorni e comunque non meno di 24 ore di preavviso all'Ufficio Relazioni Sindacali, munita del parere del Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza.

Il personale è tenuto a presentare la richiesta di permesso sindacale al Responsabile della SOD o al coordinatore della SOD o al suo sostituto che lo invia al competente Ufficio di Rilevazione Presenze-Assenze che provvede al successivo inoltro all'Ufficio Relazioni Sindacali.

Qualora la convocazione del dirigente sindacale non consenta il preavviso, egli dovrà comunque informare il responsabile della struttura di assegnazione e potrà allontanarsi solo previa autorizzazione dello stesso.

Ove particolari esigenze di servizio non consentissero tale autorizzazione, la comunicazione di diniego deve essere sottoscritta e motivata al Direttore Generale.

La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del Dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Tali permessi per partecipare a trattative sindacali convegni o congressi di natura sindacale possono essere retribuiti e non retribuiti.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Con cadenza annuale, il Direttore Generale determina il monte ore dei permessi sindacali, retribuiti, in conformità al disposto dalla normativa vigente e copia del provvedimento è notificato alle confederazioni e organizzazioni sindacali interessate.

I permessi sindacali retribuiti (entro il monte ore complessivamente spettante per ciascuna sigla sindacale) possono essere cumulati:

a) per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni al trimestre dai componenti della RSU;

b) sino al tetto massimo spettante dagli altri dirigenti sindacali.

Le riunioni di contrattazione integrativa - comprese quelle relative alla concertazione- non incidono sul monte ore di permessi sindacali riconosciuti ai componenti della RSU e della RSA .

I dirigenti sindacali che siano componenti di organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, non collocati in distacco o aspettativa, hanno diritto ad ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri. Il diritto si perfeziona mediante formale notifica dell'incarico rivestito dal dipendente a cura della confederazione ed organizzazione sindacale interessata.

I permessi di cui al precedente comma sono finalizzati alla partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali.

L'utilizzo di tali permessi ed i criteri di verifica sono soggetti alle modalità autorizzative già previste per i permessi retribuiti e non.

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti in misura non inferiore a otto giorni l'anno cumulabili anche trimestralmente.

## **DISTACCHI E ASPETTATIVE SINDACALI**

La richiesta è presentata dalla confederazione o organizzazione sindacale rappresentativa al Direttore Generale che, accertati i requisiti soggettivi, provvede entro il termine massimo di 30 gg..

## **DIRITTO DI AFFISSIONE**

Il diritto di affissione in un spazio riservato di ciascuna sede ospedaliera -accessibile a tutto il personale – è messo a disposizione dall'Azienda ai soggetti aventi diritto.

A tal fine la Direzione Aziendale si impegna a mettere a disposizione della RSU aziendale ovvero delle OOSS bacheche chiuse in vetro e metallo, distribuite in punti da concordare e comunque di maggiore afflusso e visibilità per il personale dei presidi e area amministrativa..

Nell'ambito delle nuove modalità comunicative, l'Azienda si impegna a mettere a disposizione spazi informativi riservati all'interno della rete informatica aziendale.

La documentazione aziendale deve comunque essere in formato cartaceo anche se presente in intranet.

### **LOCALI PER ATTIVITA' SINDACALE**

L'Azienda rende permanentemente e gratuitamente disponibile:

- idoneo locale;
- arredo e materiale adeguato comprensivo di mezzi informatici

### **DIRITTO DI ASSEMBLEA**

Il personale dipendente dell'Azienda ha diritto a partecipare, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali – indette dai dirigenti sindacali - in idonei locali concordati con l'Azienda stessa per un massimo di dodici ore annue, senza decurtazione della retribuzione.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'Ufficio Relazioni Sindacali con preavviso scritto di almeno tre giorni.

Eventuali condizioni eccezionali e motivate, che comportassero l'esigenza per l'Azienda dello spostamento della data della assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto nelle quarantotto ore precedenti alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno alla assemblea è effettuata dall'Ufficio di Direzione Sanitaria Ospedaliera o, per il personale non rientrante nel potere organizzativo di detto Ufficio, dal Dirigente Responsabile di Area.

Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli Uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Durante lo svolgimento della assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle strutture operative coinvolte.

### **CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

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

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa aziendale, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La contrattazione collettiva integrativa aziendale si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dai CC.CC.NN.LL.. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione; le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Prima della proclamazione della azione di sciopero aziendale, le parti assumono impegno di attivare ogni utile tentativo di raffreddamento e conciliazione del conflitto, vincolante per entrambe.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Azienda si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

#### **ARTICOLO 10 - ATTIVITA' VARIE CONNESSE ALLE TRATTATIVE SINDACALI**

---

Riguardo a quesiti e richiesta di notizie per iscritto da parte del Coordinatore della RSU e dei rappresentanti delle OOSS aziendali, l'Azienda s'impegna a rispondere, di norma, entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento e comunque non oltre 30 giorni lavorativi qualora le materie non rivestano particolare urgenza. Le risposte verranno fornite direttamente al coordinatore delle RSU ovvero ai rappresentanti delle OOSS Aziendali.

La pubblicità delle determine, garantita dalla legge, con la pubblicazione all'Albo è rafforzata con la messa a disposizione dell'elenco degli oggetti delle determine adottate nel mese precedente e con la consegna per lettura e consultazione, a richiesta dei soggetti sindacali, delle specifiche determine di particolare interesse ai fini della concreta applicazione dei modelli relazionali.

Per il rilascio di copie si stabiliscono i seguenti criteri:

- per i particolari scopi perseguiti e sopraccitati e per conferire concretezza ai diritti della stessa sanciti, la messa a disposizione dei documenti ed il rilascio di copie avviene senza oneri per il sindacato;
- il rilascio di copia delle deliberazione non rientranti nella concreta applicazione dei modelli relazionali è garantito al sindacato quale portatore di interesse diffusi alle condizioni previste dalle disposizioni di carattere generale;
- per ottenere copie di determine o documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'Organizzazione sindacale richiedente presenti formale delega dell'interessato nel rispetto delle condizione di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza dei dati personali.

## **ARTICOLO 11 - NORME TRANSITORIE E FINALI**

---

Il presente protocollo ha validità dalla data di sottoscrizione fra le parti e fino alla scadenza del mandato della RSU stipulante e potrà essere modificato su richiesta, debitamente motivata e condivisa, di una delle parti che lo sottoscrivono.

Ancona, li .....