

In data ~~24.5.2020~~ presso la sede dell'Azienda Sanitaria locale Taranto, tra la delegazione di parte pubblica ed i rappresentanti delle OO.SS. della dirigenza medico-sanitaria (dirigenti medici, sanitari, veterinari, e delle professioni sanitarie) firmatarie del CCNL triennio 2016-2018, si stipula il seguente protocollo d'intesa per la revisione e l'aggiornamento della disciplina delle relazioni sindacali a seguito del rinnovo del CCNL.

Il testo del Protocollo è stato elaborato nel rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dalle fonti normative (nazionali e regionali) e dai contratti collettivi.

Premesso che:

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento attraverso cui attuare il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Azienda si articolano sui modelli relazionali specifici della partecipazione e della contrattazione integrativa. Modelli che si svolgono a livello aziendale sulle materie e con le modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalle norme di legge vigenti e rappresentano gli istituti attraverso cui si realizzano i principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Il sistema delle Relazioni Sindacali di conseguenza è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.

Le parti, con l'entrata in vigore del Titolo II sulle Relazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 10, del CCNL 19 dicembre 2019, concordano sulla necessità di disapplicare tutte le disposizioni in materia di Relazioni Sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL applicati al suddetto personale e di dotarsi di un nuovo Sistema di Relazioni Sindacali articolato secondo le modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalle norme di legge vigenti.

Nel presente protocollo si intendono, per soggetti sindacali, quelli indicati nell'art. 7, comma 3, lett. a) e b) del CCNL del 19/12/2019 e precisamente:

1. le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. 165/2001;
2. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennio 2016-2018.

Il sistema delle Relazioni Sindacali Aziendale si articola nei modelli relazionali così come articolati nel capo I, titolo II del CCNL dell'Area Sanità.

Laddove dovesse verificarsi la necessità di studi preliminari, verifiche od approfondimenti, si potrà ricorrere alla costituzione di **commissioni bilaterali** e di **tavoli tecnici**.

Le parti convengono quanto segue:

Pregiudizialmente le parti precisano che, al fine di rendere lo svolgimento delle trattative semplice e snello, sia auspicabile fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse.

Delegazione Trattante

Le parti, tenuto conto delle strutture in cui è organizzata l'Azienda, danno atto che la Delegazione Trattante, **per la parte pubblica**, è presieduta dal Direttore Generale o da un suo delegato che assume potere di rappresentanza dell'Azienda, ed è costituita da:

- il Direttore dell' Area Gestione del Personale
- il Dirigente / Responsabile U.O. Relazioni Sindacali
- il Segretario verbalizzante.

Il Direttore Sanitario o suo delegato e /o il Direttore Amministrativo o suo delegato, presenzieranno agli incontri, ove richiesto dalle OO.SS tenuto conto degli argomenti da trattare.

La delegazione come sopra individuata sarà coadiuvata da gruppi tecnici di supporto appositamente e specificatamente costituiti per ognuna delle tematiche proprie della contrattazione integrativa. Si precisa, altresì, che la stessa potrà, ogni volta ne ravvisi l'utilità in merito alle tematiche trattate, far intervenire i responsabili di altre strutture interessate, fermo restando che la titolarità della conduzione del negoziato resta in capo alla delegazione.

La Delegazione Trattante **per la parte sindacale** è così composta:

da un rappresentante di ciascuna delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL vigente, tra quelli formalmente accreditati dalle stesse, eventualmente coadiuvato, di norma, da due dirigenti sindacali.

Le OO.SS. comunicano all'Azienda, entro il 31.01. di ogni anno, la composizione della delegazione trattante e, tempestivamente, le sue eventuali modifiche.

Regolamentazione delle Relazioni ed agibilità sindacali

Modalità di svolgimento degli incontri con l'Azienda

L'Azienda s'impegna a garantire la partecipazione di tutti i componenti la delegazione trattante impartendo indicazioni in tal senso ai responsabili di struttura e unità operative nell'ambito dell'organizzazione del lavoro affinché vengano posti in essere tutti i possibili strumenti che, nel rispetto delle norme e dei regolamenti, sono necessari a garantire l'espletamento del mandato sindacale.

A tal fine i responsabili di struttura sono tenuti ad adottare modalità flessibili di organizzazione del lavoro che consentano la partecipazione alle riunioni sindacali.

Per l'espletamento del mandato sindacale e per le modalità con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali, si richiamano le disposizioni previste dall'art. 10 CCNQ del 04.12.2017, coordinato con le modifiche introdotte dal CCNQ del 19.11.2019.

Si precisa, inoltre, che la partecipazione ai tavoli tecnici e alle commissioni bilaterali, attesa la loro natura tecnica poiché costituiti a supporto delle relazioni sindacali e per l'approfondimento di specifiche problematiche, è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

Al fine di assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali le parti:

prendono atto che:

- gli argomenti oggetto dei vari livelli di relazione sindacale sono quelli rinvenuti dal CCNL Area Sanità, sottoscritto il 19.12.2019, e dalle norme di legge vigenti;

convengono che:

- la delegazione trattante è il solo organismo titolare della contrattazione sulle materie di cui all'art. 7 del CCNL 19.12.2019. Essa svolge l'attività negoziale nel rispetto dei tempi e delle procedure previsti dall'art. 8 del predetto CCNL. La delegazione trattante svolge, altresì, attività di informazione e di confronto sulle materie e con le modalità previste dall'art. 5 CCNL 19.12.2019.

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle relazioni sindacali, si conviene, altresì, quanto segue:

1. l'Amministrazione garantisce la convocazione delle parti con un preavviso di 7 giorni, salvo casi d'urgenza, al fine di permettere a ciascun dirigente sindacale di pianificare un'eventuale diversa organizzazione del proprio orario di servizio, trasmettendo l'ordine del giorno, con eventuale documentazione allegata, all'indirizzo di posta elettronica certificata (depositati formalmente presso l'U.O. Relazioni Sindacali) dei soggetti di parte sindacale così come individuati nella delegazione trattante e preventivamente comunicati all'Area Gestione delle Risorse Umane - Ufficio relazioni sindacali;
2. La titolarità della sottoscrizione della convocazione e la procedura di cui al punto 1) è attribuita al

Dirigente responsabile delle Relazioni sindacali.

3. Per ogni incontro viene redatto il verbale di sintesi delle posizioni finali assunte dalle parti presenti su ciascun argomento all'ordine del giorno. Gli eventuali accordi su ciascun argomento all'ordine del giorno saranno sottoscritti separatamente. Sono previste dichiarazioni a verbale previamente trascritte in forma cartacea che vengono allegate al verbale a farne parte integrante. Al termine di ogni incontro il Segretario Verbalizzante della delegazione Trattante provvede a far siglare per avvenuta presenza e non accettazione il verbale di sintesi, fatta salva la successiva validazione.
4. Gli incontri in cui si realizzano gli istituti delle relazioni sindacali sono presieduti dal Direttore Generale o da un suo delegato, che apre e chiude i lavori organizzandoli sulla base dell'ordine del giorno.
5. Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza di componenti di parte sindacale che rappresentano almeno il 51% degli iscritti. Eventuali rinvii delle riunioni, dei tavoli tecnici e delle commissioni bilaterali, sono giustificati solo dall'impedimento di tutta la delegazione trattante di una o più O.S. per partecipazione a riunioni nazionali o regionali.
6. Le parti convengono che tutte le riunioni siano audio registrate mediante un dispositivo idoneo a tale scopo messo a disposizione dall'Azienda. L'azienda comunicherà in sede di convocazione che gli incontri saranno tutti registrati e che la partecipazione agli stessi implica il consenso alla registrazione. Il verbale di sintesi e la trascrizione automatica della registrazione devono essere trasmesse alle OO.SS entro 7 giorni dall'incontro. Decorsi ulteriori 7 giorni dall'avvenuta notifica del verbale di sintesi e della trascrizione automatica della registrazione alle OO.SS, senza che siano state segnalate eventuali osservazioni, tanto il verbale di sintesi quanto la trascrizione automatica s'intenderanno validati dalle parti.
Le registrazioni e le relative trascrizioni automatiche verranno conservate presso l'Area Gestione Risorse Umane -Ufficio Relazioni Sindacali unitamente al verbale di sintesi.
La trascrizione automatica, in quanto rappresentazione grafica della registrazione, è accessibile da chiunque ne faccia richiesta nel rispetto delle norme in materia di accesso (legge n. 241/1990 e D.lgs n. 33/2013).
7. Qualora gli argomenti all'ordine del giorno non siano completamente trattati o vengano rinviati, chi presiede l'incontro provvederà a concordare la data e l'ora di quello successivo che, di norma, deve avvenire massimo nei sette giorni a seguire, così come deve avvenire per le richieste di convocazione da parte delle OO.SS..
8. In caso di controversie interpretative dei Contratti Integrativi Aziendali, le parti si riuniscono per definire consensualmente il significato della clausola controversa, secondo gli accordi nazionali vigenti.
9. Le parti, per ogni materia trattata, s'impegnano di norma a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia. L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati o la ripresa dall'inizio di discussioni già avviate.
10. Gli accordi sottoscritti devono essere notificati alle strutture aziendali attraverso gli atti formali quali, delibere, determine dirigenziali e circolari. L'Amministrazione deve verificarne l'applicazione da parte dei Dirigenti Responsabili delle Strutture stesse.
11. Le OO.SS impossibilitate a partecipare agli incontri possono far pervenire all'Azienda le proprie valutazioni, di cui si dovrà tener conto, relative agli argomenti all'ordine del giorno.
12. Allo scopo di evitare eccessive lungaggini nell'avvio dei lavori/discussioni, si tollera un ritardo dei partecipanti agli incontri di 30 minuti decorsi i quali i lavori e/o le discussioni iniziano.

Assemblee sindacali del personale

I dipendenti dell'Azienda hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali nel rispetto del protocollo relativo ai servizi minimi essenziali, adottato con delibera n. 3659 del 28/10/2009 in idonei locali previamente concordati con l'azienda da utilizzare gratuitamente, nel limite massimo di 10 ore annue pro-capite (Art. 4 CCNQ 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii.), senza decurtazione della retribuzione.

I Dirigenti responsabili, fatte salve le esigenze di servizio, devono consentire ai singoli dipendenti di partecipare alle assemblee, nel limite orario previsto.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti

sindacali esterni all'Azienda, sono comunicati all'Ufficio competente con preavviso scritto di almeno sette giorni salvo casi di motivata urgenza. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Nel caso di assemblea riservata ad un singolo Servizio o Direzione o Area, per Ufficio competente s'intende il Responsabile Amministrativo e/o Medico o comunque il Responsabile della Struttura di riferimento.

Nel caso di assemblea che investa più livelli in cui è articolata l'Azienda o la totalità del personale dell'azienda (Assemblea generale), per Ufficio competente s'intende l'U.O. Relazioni Sindacali e l'Area Gestione del Personale.

Compete alle OO.SS. che indicano l'assemblea fornirne informazione ai lavoratori e curarne il corretto andamento. Sarà cura dell'Amministrazione darne adeguata informazione a tutte le articolazioni aziendali e, tramite le stesse, provvedere a darne informazione all'utenza al fine di evitare disservizi.

La durata della relativa assenza dal lavoro decorre dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro sino al suo rientro in sede; a tal fine si tiene conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze, laddove esistenti, oppure delle firme di presenza apposte dagli interessati nei singoli luoghi di lavoro. Nel pieno esercizio del diritto di assemblea il suo svolgimento è teso ad evitare il disagio all'utenza.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio e alla fine di ciascun turno. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Al fine di consentire il controllo del monte ore fruibile a titolo di assemblea sindacale da parte di ciascun dipendente, l'U.O. Trattamento giuridico, economico, previdenziale presso l'Area Gestione del Personale consentirà di visualizzare il contatore delle ore fruito sul cartellino presenze.

Titolarietà ed utilizzo delle prerogative dei dirigenti sindacali

La titolarità e l'utilizzo delle prerogative dei dirigenti sindacali e, in particolare, dei permessi è da riconoscere a favore:

- dei dirigenti sindacali accreditati dalle OO.SS. rappresentative, quali esponenti della delegazione trattante;
- dei dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi, da parte delle OO.SS. rappresentative;
- dei dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative che non siano in distacco o in aspettativa sindacale.

La qualità di dirigente sindacale acquista efficacia dal momento in cui le OO.SS. formalmente comunicano all'Amministrazione il nominativo dell'accreditato.

La richiesta dell'utilizzo delle prerogative deve essere sempre preventiva (di norma almeno tre gg prima, salvo casi di documentata urgenza). È fatto carico al Dirigente delle UU.OO., nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, assumere tutte le iniziative che, per quanto consentito dalle norme, garantiscano l'utilizzo delle predette prerogative sindacali e assicurino, in ogni caso, la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura presso cui il dirigente sindacale presta servizio.

Diritto di accesso agli atti

La pubblicazione delle deliberazioni e delle determine dirigenziali sul sito web della Asl Ta – Amministrazione Trasparente/Provvedimenti esaurisce il rispetto del principio di trasparenza e non soddisfa il debito informativo alle OO.SS. A queste ultime dovranno essere, comunque, trasmesse le delibere e/o le determine oggetto di informazione.

Il diritto di accesso documentale e/o generalizzato è esercitato nel rispetto delle vigenti disposizioni normative (Legge 241/1990 e s.m.i. e il D.lgs n. 33/2013 e s.m.i.).

Diritto di affissione da parte delle OO.SS.

I soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lettere da b) ad e) CCNQ 04.12.2017 hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa (da intendersi quale sede di lavoro), pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, ausili informatici. I testi ed i comunicati

affissi fuori dagli spazi consentiti, ove presenti, saranno rimossi. Le OO.SS. s'impegnano ad utilizzare, per la suddetta affissione, solo gli spazi autorizzati. E' a cura dell'Azienda l'attività di controllo a che il diritto di affissione venga esercitato esclusivamente dai soggetti di cui all'art. 3 sopracitato.

Sede sindacale

L'Amministrazione pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettera da a) ad e) CCNQ 04.12.2017, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività. L'Azienda s'impegna ad individuare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo d'intesa, idoneo locale da assegnare alle OO.SS.

Procedura di raffreddamento e conciliazione

Si rimanda a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL del 19.12.2019.

Disposizioni di rinvio

Parte integrante del presente protocollo è il regolamento sui servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui alla delibera n. 3659 del 28/10/2009.

Per quanto non espressamente previsto dal presente protocollo si fa rinvio alla normativa contrattuale e alle leggi nazionali e regionali vigenti.

Il presente protocollo è oggetto di conferma o riesame in occasione di ogni rinnovo contrattuale alla luce della portata innovativa delle clausole contenute nel nuovo contratto.

Per la parte pubblica

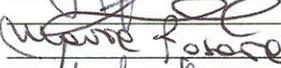
Direttore Generale

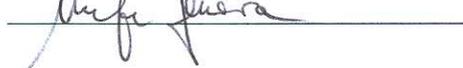
Direttore Area Gestione del Personale

Dirigente Responsabile delle Relazioni Sindacali

Segretario verbalizzante

* 





Per le Organizzazioni Sindacali

ANAAO ASSOMED

CIMO

FASSID

AAROI EMAC

FP CGIL

FVM

FESMED

FEDERAZIONE CISL MEDICI

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI

UIL FPL





