



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI FERRARA  
ARCISPEDALE SANT'ANNA**

**Servizio Sanitario Nazionale**  **Regione Emilia-Romagna**

**Protocollo d'Intesa sul  
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI  
(in applicazione del C.C.N.L. 7.4.1999 - Area Comparto)**

# INDICE

## 1) MODELLI RELAZIONALI

• <b>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA.....</b>	<i>PAG. 4</i>
* <b>INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LE PARTI   CONTRAENTI ABILITATE ALLA TRATTATIVA.....</b>	<i>PAG. 5</i>
* <b>VALIDITÀ DELLA RIUNIONE.....</b>	<i>PAG. 5</i>
* <b>VALIDITÀ DEGLI ACCORDI RAGGIUNTI AL TAVOLO TRATTANTE.....</b>	<i>PAG. 5</i>
* <b>MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 6</i>
<b>COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI.....</b>	<i>PAG. 6</i>
<b>GRUPPI OPERATIVI INTEGRATI.....</b>	<i>PAG. 8</i>
• <b>INFORMAZIONE.....</b>	<i>PAG. 8</i>
* <b>MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE.....</b>	<i>PAG. 8</i>
* <b>TITOLARI DEL DIRITTO DI INFORMAZIONE.....</b>	<i>PAG. 8</i>
• <b>OSSERVATORIO DEL COLLEGIO DI DIREZIONE AZIENDALE..</b>	<i>PAG. 9</i>
• <b>CONCERTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 9</i>
* <b>MATERIE PER LE QUALI È PREVISTA LA CONCERTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 9</i>
* <b>INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LE   LE PARTI ABILITATE ALLA CONCERTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 10</i>
• <b>CONSULTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 11</i>
* <b>MATERIE PER LE QUALI È OBBLIGATORIA LA CONSULTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 11</i>
* <b>SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LE PARTI ABILITATE ALLA   CONSULTAZIONE.....</b>	<i>PAG. 12</i>

## 2) NORME PROCEDURALI

* <b>TRASMISSIONE DELLE CONVOCAZIONI.....</b>	<i>PAG. 14</i>
* <b>MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI SINDACALI.....</b>	<i>PAG. 14</i>

## 3) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI

<b>PRINCIPI.....</b>	<i>PAG. 17</i>
----------------------	----------------

## 4) VALIDITA' DEL PROTOCOLLO.....

* <b>NORMA DI RINVIO.....</b>	<i>PAG. 19</i>
-------------------------------	----------------

## **1) MODELLI RELAZIONALI**

- **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**
- **INFORMAZIONE**
- **OSSERVATORIO DEL COLLEGIO DI DIREZIONE AZIENDALE**
- **CONCERTAZIONE**
- **CONSULTAZIONE**

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Si svolge a livello decentrato sulle materie con i tempi e le procedure indicati dagli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 29 del 1993 e successive modifiche ed integrazioni. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi decentrati è garantita dalle parti mediante le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dagli artt. 10 e 11 del C.C.N.L..

Visto l'art. 9, commi 1 e 2 del C.C.N.L. del Comparto Sanità (composizione delle Delegazioni) la Direzione ha adottato la deliberazione n. 662 del 29.06.1999 con cui vengono individuate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale così composte:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
<p><b>DIRETTORE GENERALE o suo delegato (nella persona del Direttore Amministrativo o del Direttore Sanitario) con poteri di rappresentanza dell'Azienda</b></p> <p><b>Rappresentanti dei titolari degli uffici interessati</b></p>	<p><b>R.S.U. AZIENDALE</b></p> <p style="text-align: center;">E</p> <p><b>Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ C.G.I.L./F.P.Sanità</li> <li>➤ FIST/CISL</li> <li>➤ U.I.L. Sanità</li> <li>➤ R.S.U.: Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Sunas, Soi</li> <li>➤ Federazione Nazionale FIALS-CONFSAL/Sanità</li> <li>➤ C.S.A. di CISAS/Sanità</li> </ul>

Il provvedimento di cui sopra è periodicamente rivisto in coerenza con le modifiche intercorrenti a livello nazionale relativamente alle rappresentanze sindacali legittimate ed abilitate alla contrattazione.

La Delegazione Trattante di parte pubblica nella composizione sopra richiamata è titolare della contrattazione in ambito aziendale per la stipula del contratto collettivo integrativo sulle materie di cui all'art. 4 del C.C.N.L.

Essa svolge, quindi, attività negoziale secondo tempi e modi concordati con la Delegazione Trattante di parte sindacale nel rispetto della norma contrattuale, con l'impegno delle parti a raggiungere l'accordo sulle materie di cui all'art. 4, in particolare quelle implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.

La Delegazione Trattante di parte sindacale è titolare a svolgere la propria attività nell'ambito dei modelli relazionali previsti dal C.C.N.L..

Le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. formalizzano con espressa nota inviata alla Direzione Generale i nominativi di titolari e supplenti abilitati a svolgere la propria attività in nome e per conto della Organizzazione Sindacale, nell'ambito dei modelli relazionali previsti (Informazione - Concertazione - Consultazione - Contrattazione). Per quanto attiene la

contrattazione decentrata, le Rappresentanze Sindacali formalizzano espressamente soggetti titolari e supplenti legittimati alla sottoscrizione dei contratti decentrati aziendali.

Altresì, la R.S.U. Aziendale formalizza espressamente soggetti titolari e supplenti legittimati alla trattativa in nome e per conto della R.S.U. stessa.

In ogni caso i membri di parte pubblica possono essere accompagnati da altri soggetti.

## **INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LE PARTI CONTRAENTI ABILITATE ALLA TRATTATIVA**

### **La parte pubblica è sempre costituita**

- ◆ Dal Direttore Generale o, in sua assenza, dal Direttore Amministrativo e/o dal Direttore Sanitario come suoi delegati
- ◆ Dal Direttore del Dipartimento Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e degli Affari Istituzionali
- ◆ Da Titolari degli Uffici interessati ai punti in discussione

### **La parte sindacale è sempre costituita**

- ◇ Dalla R.S.U. Aziendale (fino a un massimo di 7 rappresentanti più 3 supplenti)
- ◇ Dalle OO.SS. firmatarie di C.C.N.L. (1 Rappresentante titolare e 1 supplente ed eventualmente 1 esperto per ciascuna sigla sindacale firmataria).

Per ogni materia oggetto di contrattazione viene mantenuta la composizione della delegazione da parte di tutti i soggetti. La Delegazione rimane nella sua composizione fino alla definizione dell'accordo. A tal fine, prima della convocazione di inizio della trattativa, viene richiesto alle Rappresentanze Sindacali di ufficializzare i nominativi dei componenti abilitati.

## **VALIDITÀ DELLA RIUNIONE**

La riunione di contrattazione decentrata può ritenersi valida quando siano presenti:

- almeno un componente di parte Parte Pubblica
- almeno 4 Rappresentanti della R.S.U. Aziendale
- i Rappresentanti di almeno due delle OO.SS. firmatarie di C.C.N.L. che nel loro complesso rappresentino non meno il 51% come media tra il dato associativo ed il dato elettorale nel comparto o non meno del 60% del dato elettorale nel medesimo ambito.

## **VALIDITÀ DEGLI ACCORDI RAGGIUNTI AL TAVOLO TRATTANTE**

Sono ritenuti validi gli accordi raggiunti in sede di contrattazione al tavolo trattante sottoscritti da:

- Direttore Generale e/o da uno dei suoi delegati autorizzati (Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario) presente al Tavolo

- ◆ Direttore del Dipartimento Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e degli Affari Istituzionali
- Delegazione della R.S.U. Aziendale presente al tavolo
- Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali componenti la Delegazione Trattante e legittimati alla sottoscrizione degli accordi, in misura tale che nel loro complesso rappresentino almeno il 51% come media tra il dato associativo ed il dato elettorale nel comparto o almeno il 60% del dato elettorale nel medesimo ambito.

In ogni caso, i contratti sottoscritti legittimamente dalle parti:

- a) hanno valore per il periodo di vigenza del C.C.N.L. e devono quindi, su richiesta delle parti, essere sottoposti a revisione o integrazione in occasione della approvazione di un nuovo C.C.N.L.;
- b) devono essere successivamente ratificati dal 50% più uno dei componenti della R.S.U. Aziendale.

**Le materie oggetto di trattativa e contrattazione decentrata, secondo le modalità di cui sopra, sono quelle individuate dall'art. 4 del vigente C.C.N.L. ed elencate nella allegata scheda di sintesi.**



Fermi restando i principi di comportamento delle parti, indicati dagli artt. 3, (comma 1) e 10 del C.C.N.L. del 7.4.1999, **per le materie dal V al IX punto dell'art. 4 del C.C.N.L. del 7.4.1999, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza che si sia raggiunto l'accordo, le parti potranno avvalersi delle rispettive prerogative e assumere libertà di iniziativa e di decisione.**

Il termine citato è prorogabile, d'intesa tra le parti, di altri 30 giorni.

La Direzione, anche per favorire il necessario confronto all'interno della R.S.U. preliminarmente agli incontri di contrattazione integrativa, si impegna ad inviare proposte e documentazione relative alle tematiche in discussione.

I Contratti Collettivi Integrativi inerenti le materie indicate all'art. 4 del C.C.N.L. del 7.4.1999 non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali.

Clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

## **COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI**

Il sistema delle relazioni sindacali cui le Parti si richiamano è fondato sul reciproco e pieno riconoscimento della titolarità di rappresentanza, di funzione e di responsabilità nonché sulla correttezza e trasparenza dei rapporti reciproci, alla luce di quanto stabilito dalle norme contrattuali in vigore e dalle prassi aziendali consolidate.

Pur nel rispetto della distinzione di ruoli e di responsabilità, le Parti concordano sulla necessità di contemperare l'obiettivo di migliorare la professionalità e le condizioni di lavoro

dei dipendenti con quello di aumentare l'efficacia e l'efficienza aziendali allo scopo di fornire all'utenza adeguata e qualificata soddisfazione al bisogno di tutela della salute.

Allo scopo di realizzare quanto contenuto al punto precedente le parti convengono sulla utilità, ogni qual volta venga ritenuto reciprocamente necessario, di costituire, ai sensi dell'articolo 6 del C.C.N.L. '98/'01, apposite Commissioni Bilaterali paritetiche che, fuori da ogni funzione negoziale e sindacale, analizzino i problemi loro sottoposti e individuino in tempi brevi le soluzioni tecniche ritenute più adeguate. Resta inteso che tali soluzioni, per essere adottate, devono essere ratificate dal Tavolo sindacale di confronto aperto tra le Parti.

A tali Commissioni, la cui composizione è di volta in volta decisa dalle Parti, possono partecipare in qualità di esperti, richiesti da una o entrambe le Parti, operatori interni o esterni all'Azienda in possesso di esperienza e conoscenza utili alla soluzione dei problemi in oggetto.

Qualora la Commissione non sia in grado di concludere positivamente la propria attività nei tempi stabiliti, il mandato di natura tecnica istruttoria è rimesso al Tavolo sindacale di confronto tra le Parti.

Le parti convengono che i componenti designati di parte sindacale devono essere individuati nell'ambito della R.S.U. Aziendale.

Tali Commissioni Tecniche Bilaterali sono preposte all'approfondimento di specifiche problematiche di particolare rilevanza, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione.

Può altresì essere costituita, al fine di accelerare i tempi necessari alla contrattazione decentrata, specifica Commissione Tecnica Bilaterale che, in maniera propedeutica alla negoziazione, affronti tematiche attinenti la contrattazione decentrata e formuli proposte preliminari e non vincolanti alla attivazione del preposto e specifico Tavolo trattante, chiarendo aspetti tecnici e normativi.

Al termine dei propri lavori la Commissione, conseguentemente alla elaborazione di dati e valutazioni tecniche, formalizza specifica proposta alla Delegazione Trattante nel termine stabilito dalla stessa.

**Tali Commissioni sono composte da:**

- Fino ad un massimo di 6 rappresentanti R.S.U. titolari e relativi supplenti
- Fino ad un massimo di 6 rappresentanti titolari e relativi supplenti di parte aziendale
- Eventuali esperti scelti discrezionalmente da parte pubblica e da parte sindacale.

La Commissione può avvalersi di consulenze tecniche specifiche da parte degli Uffici aziendali preposti in relazione alle diverse tematiche affrontate.

## **GRUPPI OPERATIVI INTEGRATI**

In considerazione dell'elevato numero di materie, oggetto di contrattazione e di negoziazione, la Delegazione Trattante in sede di trattativa può procedere alla costituzione, attraverso designazioni nominative, di gruppi operativi integrati a cui attribuire il compito di elaborare proposte per la risoluzione di problemi specifici attinenti la trattativa, sulla base di linee guida fornite dalla Delegazione stessa. Al termine dei lavori dei predetti gruppi operativi, la Delegazione redige un testo coordinato delle diverse materie oggetto di negoziazione.

I termini entro cui detti gruppi operativi integrativi devono concludere i lavori sono fissati dalla Delegazione Trattante.

### **INFORMAZIONE**

Allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, l'Azienda informa periodicamente e tempestivamente i componenti di parte sindacale della Delegazione Trattante, secondo le procedure e sulle materie previste dall'art. 6 lettera a) del C.C.N.L. vigente.

**Le Materie per le quali è prevista l'Informazione** sono atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- il rapporto di lavoro;
- l'organizzazione degli uffici;
- la gestione complessiva delle risorse umane.

Ai fini di una più compiuta informazione, con cadenza almeno annuale, o, comunque, in presenza di iniziative concernenti la definizione di linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, la progettazione di iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, l'avvio di eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, le parti, su richiesta, si incontrano tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del C.C.N.L. del 2.6.1998 inerente la definizione dei comparti di contrattazione.

**L'informazione deve essere preventiva nei casi in cui si debba attivare la contrattazione collettiva integrata, la concertazione e la consultazione nel caso delle materie per le quali è prevista obbligatoriamente.**

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 4 e 6 del titolo II, Capo 1 ed in una più ampia visione dei rapporti tra le parti, la Direzione si impegna anche a incontrare con cadenza almeno annuale le parti, al fine di chiarire preventivamente gli orientamenti politici essenziali e di fornire adeguata informazione rispetto alle decisioni strategiche.

## **TITOLARI DEL DIRITTO DI INFORMAZIONE**

Titolari del diritto di informazione sono i soggetti componenti della Delegazione Sindacale di cui all'art. 9 del C.C.N.L..

L'informazione, salvo diversa specificazione delle Rappresentanze Sindacali, viene fornita a tutti i componenti della R.S.U. Aziendale e alle Segreterie Aziendali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. presenti in Azienda.

**Il riscontro alle informative** fornite dall'Azienda **deve avvenire entro e non oltre il 15° giorno dalla data di ricevimento delle stesse.** Decorso tale termine si ritiene conclusa la procedura di informazione preventiva sulla base del principio "silenzio/assenso".

## OSSERVATORIO DEL COLLEGIO DI DIREZIONE AZIENDALE

In aggiunta a quanto sopra, dato atto che in questa Azienda è particolarmente rilevante la richiesta di parte sindacale di collaborare al monitoraggio di eventi connessi alla attività istituzionale, ancorché non previsti dai modelli relazionali normati, al fine di rendere più tempestiva, precisa e partecipata l'informazione reciproca in merito a detti eventi, si ritiene opportuno prevedere bimestralmente un incontro tra le Rappresentanze Sindacali ed il Collegio di Direzione dell'Azienda.

L'incontro deve consentire un confronto su tematiche di interesse generale e particolare che, da un lato, permetta di coinvolgere tutte le istanze rappresentate su temi sollevati da specifiche parti e, dall'altro, di gestire le informazioni necessarie per lo svolgimento dei rispettivi ruoli in base a forme di interazione dinamica e di monitoraggio dei fatti aziendali.

Le richieste di parte sindacale e di parte aziendale sono raccolte dall'Ufficio Relazioni Sindacali e dall'Ufficio di Segreteria della Direzione Generale, per quanto di competenza, per essere poste all'ordine del giorno dell'incontro.

Di quanto all'ordine del giorno di ogni incontro con il Collegio di Direzione viene anticipatamente data comunicazione alle Rappresentanze Sindacali.

Qualora determinati argomenti non possano essere esaminati completamente nell'ambito dell'incontro bimestrale, per mancanza di informazioni specifiche o nell'attesa di definizione di processi già determinati, si procede al loro rinvio all'incontro successivo.

Le conclusioni del confronto verranno riportate nel verbale redatto a sintesi di ogni seduta del Collegio di Direzione.

## CONCERTAZIONE

I soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del C.C.N.L. 7.4.1999, **ricevuta l'informazione**, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;
- verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;

- andamento dei processi occupazionali.

**La concertazione è altresì prevista** per l'attuazione del sistema di classificazione di criteri e modalità di:

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie (art. 16, C.C.N.L. 7.4.1999);
- valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni (art. 20, C.C.N.L. 7.4.1999);
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica (art. 21, C.C.N.L. 7.4.1999);
- dei sistemi di valutazione permanente (art. 35, comma 2, C.C.N.L. 7.4.1999).

La concertazione si svolge nel corso di appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e deve concludersi nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale.

Il termine delle quarantotto ore decorre per l'Azienda dal giorno successivo dalla data di ricevimento della richiesta formale attestata dall'Ufficio Protocollo. Nel conteggio non rientrano le festività ed i giorni prefestivi.

Fatte salve situazioni eccezionali, è tassativo il mantenimento della composizione della Delegazione da parte di tutti i soggetti per tutto il periodo previsto per la concertazione.

Il verbale di concertazione rappresenta in maniera succinta posizioni iniziali delle parti, reciproche controdeduzioni e rispettive posizioni conclusive.

## **INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LE PARTI ABILITATE ALLA CONCERTAZIONE**

Viene istituito specifico Tavolo preposto alla concertazione sulle materie previste dall'art. 6 punto b) che risulta così composto:

### **Parte pubblica**

- ◆ Direttore Generale o Direttore Amministrativo e/o Direttore Sanitario in quanto suoi delegati autorizzati
- ◆ Direttore del Dipartimento Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e degli Affari Istituzionali
- ◆ Titolari degli Uffici interessati agli argomenti oggetto di concertazione

### **Parte sindacale**

- ◇ R.S.U. Aziendale (fino a un massimo di 7 rappresentanti più 3 supplenti)
- ◇ OO.SS. firmatarie di C.C.N.L. (1 Rappresentante titolare e 1 supplente ed eventualmente 1 esperto per ciascuna sigla sindacale firmataria).

Fatta salva la validità della convocazione, l'avvio della concertazione coincide con il primo incontro di cui viene data comunicazione, indipendentemente o meno dalla partecipazione delle parti convocate.

La convocazione dell'incontro di concertazione viene inviata per conoscenza a tutti i soggetti componenti il Tavolo sindacale.

## CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del C.C.N.L. 7.4.1999 è facoltativa prima della adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

**La consultazione è obbligatoria** nel caso di

- ipotesi di revisione della organizzazione e della disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- definizione delle modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del Collegio Arbitrale di cui all'art. 59, comma 8 del D. Lgs. n. 29 del 1993, sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato;
- casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 626/94.

La consultazione è una modalità di confronto con cui, senza particolari formalità, viene assunto il parere dei soggetti sindacali.

Può essere pertanto assolta con:

- convocazione di incontro
- trasmissione di idonea nota informativa da parte dell'Azienda alle parti e conseguente espressione di parere delle medesime nella stessa forma
- convocazione di incontro, a seguito della nota informativa, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali che inviano per conoscenza copia della richiesta di incontro anche agli altri soggetti sindacali abilitati alla consultazione. La richiesta di incontro dovrà essere inoltrata dalle Rappresentanze Sindacali entro 8 giorni dal ricevimento della nota informativa.

Si ritiene assolto l'obbligo di consultazione:

1. trascorsi 15 giorni dal ricevimento della nota informativa di cui sopra
2. al termine dell'incontro indetto dall'Amministrazione o richiesto dalle parti sindacali.

L'eventuale incontro indetto, fatta salva la correttezza delle modalità di convocazione, è valido indipendentemente dalla presenza o meno delle parti convocate.

Per la convocazione valgono le regole generali esposte di seguito.

### **SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LE PARTI ABILITATE ALLA CONSULTAZIONE**

#### **La parte pubblica è sempre costituita**

- ◆ Direttore Generale o, in sua assenza Direttore Amministrativo e/o Direttore Sanitario in quanto suoi delegati autorizzati
- ◆ Direttore del Dipartimento Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e degli Affari Istituzionali
- ◆ Titolari degli Uffici interessati agli argomenti oggetto di consultazione

#### **Per parte sindacale**

- ◇ R.S.U. Aziendale (fino a un massimo di 7 rappresentanti più 3 supplenti)
- ◇ OO.SS. firmatarie di C.C.N.L. (1 Rappresentante titolare e 1 supplente ed eventualmente 1 esperto per ciascuna sigla sindacale firmataria).

## **2) NORME PROCEDURALI**

- **TRASMISSIONE DELLE CONVOCAZIONI**
- **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI SINDACALI**

## TRASMISSIONE DELLE CONVOCAZIONI

### PER LA R.S.U. AZIENDALE

La convocazione ed ogni eventuale allegata documentazione vengono inviate a tutti i componenti della R.S.U. Aziendale presso la sede di lavoro.

### PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI COMPARTO FIRMATARIE DEL C.C.N.L.

L'Ufficio competente provvede ad inviare, con raccomandata con ricevuta di ritorno, postale o a mano, le convocazioni di che trattasi ai soggetti sindacali (aziendali o territoriali) formalmente indicati all'Amministrazione come referenti da parte delle Segreterie Territoriali cui spetta il compito di predisporre espressa dichiarazione.

In caso di impossibilità della consegna per mancanza del ricevente, il documento di convocazione viene, comunque, trasmesso via fax o con avviso di deposito all'Ufficio competente, ovvero viene affisso alla porta della sede sindacale, ovvero viene posto nel contenitore per il ricevimento della posta.

La lettera di convocazione al Tavolo della trattativa aziendale deve essere inviata, di norma, almeno 7 giorni prima della data fissata dalla Direzione per l'incontro, tranne che nel caso di avvio della concertazione che deve avvenire entro le 48 ore dalla richiesta sindacale.

In casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta anche tramite fonogramma o fax che devono pervenire non meno di 24 ore prima dell'incontro.

La convocazione è, di norma, effettuata con nota scritta dalla quale devono risultare gli argomenti all'ordine del giorno e alla quale deve essere allegata la specifica documentazione inerente le materie in discussione. La trattazione di eventuali ulteriori argomenti è convenuta tra le parti.

Le parti convengono altresì sul fatto di poter attivare ogni utile procedura per consentire la trasmissione delle convocazioni e/o altra corrispondenza tramite internet su casella di posta elettronica il cui indirizzo le Rappresentanze Sindacali devono formalmente comunicare alle Relazioni Sindacali.

## MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI SINDACALI

Gli incontri sindacali devono svolgersi nel reciproco rispetto delle parti e delle posizioni assunte dalle stesse nel corso della discussione.

Le dichiarazioni di parte pubblica o di parte sindacale che si intendono iscrivere a verbale dovranno essere dettate al Funzionario verbalizzante o prodotte in forma scritta al termine della riunione ovvero inviate formalmente al competente Ufficio entro i tre giorni successivi all'incontro.

Le parti si impegnano a far sì che nel corso delle riunioni vengano osservate le sotto elencate norme comportamentali:

- rispetto dell'ordine del giorno
- rispetto dell'orario di inizio e di termine della riunione
- rispetto di un tempo massimo di intervento di 10 minuti per ogni intervento senza interruzione.

Della riunione verrà, di norma, redatto verbale sintetico contenente le conclusioni a cui si è giunti nel corso della discussione relativamente a ciascun punto all'ordine del giorno.

Al verbale sono allegate le note e le integrazioni che ciascun componente il tavolo riterrà opportuno formalizzare. Al termine della riunione il verbale così predisposto potrà essere immediatamente sottoscritto e consegnato alle rappresentanze sindacali presenti al tavolo. Successivamente sarà cura del competente Ufficio inviare copia, per dovuta conoscenza, ai componenti sindacali assenti all'incontro.

Il verbale (sintesi delle conclusioni dell'incontro) così sottoscritto rimane agli atti del competente Ufficio.

### **3) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI**

## PRINCIPI

Le parti condividono i seguenti principi informativi a cui devono uniformarsi le procedure di partecipazione alle relazioni sindacali.

- Le Rappresentanze Sindacali devono essere messe in grado di espletare il loro mandato. A tal fine la Direzione si impegna a dare indicazioni ai Responsabili di Struttura Complessa e Semplice affinché nell'ambito dell'organizzazione del lavoro vengano posti in essere tutti i possibili strumenti che, per quanto consentito dalle norme, permettano la più ampia agibilità sindacale e non comportino discriminazioni del restante personale dipendente.
- L'Azienda deve garantire il buon funzionamento dei propri servizi che, nel caso di situazioni particolarmente gravi ed urgenti, possono scendere ai livelli minimi assistenziali previsti in caso di sciopero.
- Nel caso in cui l'assenza comporti il venir meno dei livelli minimi, essa non potrà in nessun modo essere concessa, tranne situazioni particolarmente gravi e urgenti.
- Le negoziazioni devono svolgersi in condizioni tali da garantire la produttività delle stesse basandosi:
  - a) su una piena consapevolezza dei reciproci ruoli;
  - b) sulle regole che disciplinano le relazioni sindacali;
  - c) sulla possibile asimmetria informativa tra le parti.

Al fine di temperare i principi sopra detti, a conferma ed integrazione di quanto già previsto nel vigente regolamento aziendale in materia di permessi sindacali, si concorda che la **partecipazione alle riunioni sindacali** relative ai previsti modelli relazionali da parte dei componenti della Delegazione Trattante di parte sindacale **avvenga secondo le seguenti modalità**.

- Il dipendente convocato dalla Direzione all'incontro sindacale comunica al Responsabile della propria struttura l'eventuale assenza, presentando la convocazione inviata.
- I Responsabili di struttura sono tenuti ad adottare modalità di organizzazione flessibile che possano consentire la partecipazione alle riunioni sindacali (ad es., cambio turno) e devono altresì autorizzare l'allontanamento dalla sede di servizio, in quanto compatibile con il buon funzionamento dello stesso. Nel caso non fosse possibile l'autorizzazione, deve essere riportata sul foglio di convocazione esplicita motivazione.
- **La partecipazione è considerata a tutti gli effetti orario di servizio** nel limite massimo dell'orario giornaliero e non dà origine a lavoro straordinario.
- Al fine di verificare il rispetto dell'orario, il dipendente è tenuto a mantenere la timbratura anche per la partecipazione all'incontro sindacale.

- Il Funzionario verbalizzante dell'incontro provvede a far registrare al dipendente la partecipazione con apposizione di firma su apposito foglio di presenza, inviato successivamente in copia alla Direzione Risorse Umane (Ufficio Rilevazione Presenze) che considera orario di servizio la durata dell'incontro per la parte fino a concorrenza con il debito orario individuale per la giornata dell'incontro. Nell'oggettiva impossibilità di procedere a timbrare l'uscita dal servizio durante l'incontro sindacale, l'Ufficio Rilevazione Presenze procederà, procederà sulla base del contenuto dei fogli presenza, alla contabilizzazione delle ore pari concernenti l'orario di lavoro dovuto.

#### **4) VALIDITA' DEL PROTOCOLLO**

Il sistema delle relazioni sindacali stabilito nel presente Protocollo esplica la propria efficacia nei confronti del personale dell'Area del Comparto ed ha validità per tutta la durata del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, fatta salva ogni eventuale nuova e diversa disciplina normativa intercorrente a livello nazionale e regionale sulle materie da esso regolate.

L'eventuale disdetta del presente Protocollo, durante il periodo di vigenza, da parte di uno o più soggetti della delegazione trattante di parte sindacale, da presentare in forma scritta e motivata, non pregiudica la validità dello stesso.

Alla sua scadenza, il presente Protocollo è rinnovato tacitamente di anno in anno, qualora una delle parti qualora non ne dia disdetta con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

In tal caso le disposizioni contenute nel presente Protocollo rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo, anche nel caso di contestazioni nel merito.

Il presente Protocollo è valutato e revisionato o confermato in occasione di ogni rinnovo contrattuale.

#### **NORMA DI RINVIO**

Le parti si impegnano ad elaborare uno specifico regolamento operativo per la definizione delle modalità di utilizzo dei permessi sindacali e delle altre prerogative sindacali, in linea coi contenuti del presente protocollo e nel rispetto della vigente normativa in materia.

Ferrara, Sottoscritto il 20 Maggio 2002