

AZIENDA USL TOSCANA SUD EST

PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI - COMPARTO

Premessa

L' Azienda USL Toscana Sud Est (AUTSE), nella consapevolezza che il rapporto con le Organizzazioni sindacali (OO.SS.) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) è la base di un clima aziendale di collaborazione tra la stessa azienda ed i suoi dipendenti, si impegna a favorire forme di partecipazione di tali soggetti.

Il presente Protocollo va a disciplinare, in particolare, i seguenti argomenti: modalità applicative degli istituti inerenti il sistema delle relazioni sindacali, livello e competenze della contrattazione integrativa, delegazioni trattanti, ecc.

Il protocollo è redatto nel rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dalle fonti legislative e contrattuali vigenti e, in particolare, del: CCNL comparto sanità pubblica 2016-2018 del 21/05/2018, D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., L.R. 40/2005 e s.m.i..

Articolo 1 Finalità e principi

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni di responsabilità dell'azienda e dei sindacati, ha l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il principio di comportamento a cui si impronta il sistema di relazioni sindacali è, in particolare, la collaborazione di tutte le parti coinvolte ad approfondire le materie oggetto di confronto, allo scopo di ricercare soluzioni che contemperino i diversi interessi coinvolti, senza alcuna limitazione della reciproca autonomia e delle rispettive prerogative.

Il confronto dovrà svilupparsi sulla base dei seguenti criteri generali:

- rispetto della normativa vigente e dei vincoli contrattuali ed economico-finanziari;
- riconoscimento dei principi di correttezza, buona fede, trasparenza ed autonomia reciproca;
- chiara distinzione di ruoli e assunzione effettiva delle distinte responsabilità;
- sviluppo del sistema d'integrazione tra le diverse aree di contrattazione aziendale nel rispetto delle specificità di ciascuna, esclusivamente nelle tematiche di carattere

generale;

- riconoscimento della complessità geografica sulla quale opera l'Azienda USL Toscana Sud Est.

Articolo 2 - Obiettivi e strumenti

2.1 Il sistema di relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra azienda e sindacati (OO.SS. di cui all'art. 8 comma 3 del CCNL) basate su un dialogo costruttivo e trasparente, una partecipazione consapevole e responsabile e sulla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Le relazioni sindacali presso l'azienda si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- I. partecipazione
- II. contrattazione integrativa

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. La partecipazione si articola, a sua volta, in:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione.

2.2 Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali.

L'informazione è preventiva e scritta; nel caso in cui l'informazione è propedeutica al successivo confronto tra le parti al tavolo di trattativa, la documentazione, oggetto di informativa, dovrà essere trasmessa almeno 48 ore prima della data di convocazione dell'incontro sindacale.

Sono oggetto di informazione le materie elencate nel CCNL per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

Ai sensi dell'art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001, a tutte le organizzazioni sindacali sono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui al D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

2.3 Confronto

Con il confronto si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di

relazione dal CCNL (art. 5 CCNL comparto sanità pubblica 2016-2018).

Il confronto si svolge con le seguenti modalità:

- informazione preventiva da parte dell'Azienda sulle materie oggetto di confronto;
- richiesta scritta da parte delle rappresentanze sindacali da inoltrarsi entro 5 giorni dall'informazione, decorsi inutilmente i quali si considera non più attivabile il modello relazionale in argomento;
- convocazione dell'incontro da parte della Direzione aziendale;
- svolgimento del confronto tramite incontri appositamente calendarizzati in un periodo non superiore a 30 giorni;
- al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse; La redazione della sintesi sarà trasmessa dalla UOC RS alle organizzazioni sindacali per la formalizzazione delle posizioni emerse in sede di confronto e conclusive dello stesso.

2.4 Organismo paritetico per l'innovazione e altri organismi

L'organismo paritetico per l'innovazione è una nuova modalità relazionale consultiva (art. 7 CCNL) finalizzata alla partecipazione delle OO.SS. ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere dei lavoratori, anche con riferimento alla formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale organismo ha una composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di cui all'art. 8 comma 3 del CCNL e da una rappresentanza aziendale pari alla componente sindacale.

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, delle Commissioni ed Osservatori cui vengono demandati, in tempi predeterminati, compiti istruttori di approfondimento, di studio e di proposta in ordine a tematiche di interesse generale.

Di regola, potranno essere attivate Commissioni paritetiche per l'approfondimento e/o l'analisi di tematiche specifiche in corso di revisione o regolamentazione con una durata predefinita, mentre potranno essere attivati Osservatori permanenti in ordine a tematiche di carattere generale su cui le parti condividano l'opportunità di prevederne il monitoraggio e/o l'analisi in un arco di tempo più lungo (a titolo esemplificativo: sulle attività di formazione, su ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, ecc).

Tali organismi non hanno funzioni negoziali.

Le OO.SS. individuano e comunicano alla struttura aziendale a cui competono le Relazioni Sindacali (di seguito UOC RS) i nominativi (titolare e sostituto) e le email di coloro che parteciperanno a tali organismi e che svolgeranno tale attività in orario di servizio.

Al fine di garantire continuità nei lavori di tali organismi potranno partecipare agli incontri esclusivamente i nominativi individuati.

Le conclusioni raggiunte e le proposte formulate, riassunte in apposito documento, saranno trasmesse e sottoposte alle delegazioni trattanti per le conseguenti valutazioni e determinazioni di competenza.

2.5 Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge (D.Lgs 165/2001 e sm.i.), dal CCNL (CCNL comparto sanità pubblica del 21/05/2018) e nel rispetto degli strumenti di programmazione aziendale.

Le parti individuano nell'istituto della contrattazione integrativa aziendale lo strumento fondamentale per garantire il maggior confronto possibile fra la Direzione aziendale e le OO.SS. e la RSU e consentire la corretta applicazione, in ambito aziendale, del dettato contrattuale relativamente agli argomenti di cui all'art. 8 del CCNL del 21/05/2018.

In sede aziendale, le parti stipulano il contratto collettivo integrativo che si svolge sulle materie, con i vincoli, nei limiti, tra i soggetti, con le procedure negoziali e i tempi stabiliti dal CCNL.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- la RSU
- i rappresentanti individuati delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

La Direzione aziendale e le OO.SS. e la RSU concordano che la contrattazione collettiva integrativa si svolga in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico (sulle materie a contenuto economico diretto, l'accordo fra le parti è obbligatorio, così come specificato in apposita nota di chiarimento ARAN del 19 Luglio 2006); tuttavia, le parti ritengono che debbano essere esperiti tutti i possibili tentativi per giungere ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio.

Di norma, la durata delle sessioni negoziali è fissata in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) del CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, l'azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo.

Eventuali pre-intese negoziali sottoscritte confluiranno nel contratto collettivo integrativo.

Non possono essere previsti accordi che siano in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e dalle norme legislative vigenti; le clausole difformi sono

nulle e non applicabili.

I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi.

2.6 Convocazioni

Le convocazioni degli incontri sono trasmesse, ai soggetti individuati, esclusivamente per posta elettronica agli indirizzi preventivamente comunicati con almeno 7 giorni di anticipo rispetto alla data fissata per l'incontro. Sono fatte salve eventuali situazioni di motivata urgenza nelle quali la Direzione aziendale può convocare le OO.SS. e la RSU (tramite il portavoce) con minor anticipo rispetto alla tempistica sopra indicata.

Con l'invio per posta elettronica alle OO.SS. Ed al portavoce della RSU è esaurito l'adempimento relativo alle convocazioni.

Di norma, sarà condivisa la calendarizzazione degli incontri.

Le richieste di rinvio, inoltrate da parte sindacale, possono essere accolte solo nel caso in cui siano motivate da impegni sindacali di ordine statutario e comunicate con congruo anticipo.

Articolo 3 Delegazioni trattanti

La delegazione trattante di parte sindacale è composta:

- dai rappresentanti della RSU, fino al massimo di 21 nominativi, formalmente designati. La RSU devono indicare espressamente chi è il soggetto titolato a sottoscrivere gli accordi;
- dai rappresentanti individuati delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21/05/2018.

Ogni Organizzazione Sindacale (O.S.) ammessa alla trattativa aziendale, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 2016-2018, formalizza, attraverso accredito, la nomina del/dei dirigenti sindacali abilitati a trattare, con l'indicazione degli indirizzi email cui fare riferimento per le convocazioni. Poiché l'ambito territoriale su cui insiste l'Azienda USL Toscana Sud Est è relativo a tre province, ogni sigla può designare fino ad un massimo di tre delegati. Le OO.SS., con l'accredito dei loro dirigenti, devono indicare espressamente chi è il soggetto titolato a sottoscrivere gli accordi.

Ciascuna O.S. può avvalersi del supporto tecnico di un esperto / consulente, nel numero di uno per ogni argomento trattato, da comunicare preventivamente per ogni riunione; può altresì portare in ambito di trattativa aziendale un proprio iscritto in qualità di uditore / osservatore.

La delegazione trattante aziendale gestisce la contrattazione integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali, aventi valenza aziendale.

Fermo restando l'unicità del livello aziendale del sistema delle relazioni sindacali, ed in

particolare della contrattazione collettiva integrativa, è possibile istituire tavoli locali per affrontare ed approfondire specifiche problematiche a livello provinciale, di presidio ospedaliero, di zona/distretto, ecc., salvo l'obbligo di darne comunicazione preventiva e successiva alla delegazione trattante aziendale. In tali casi, i delegati alla trattativa possono individuare rappresentanti sindacali accreditati a livello zonale, provinciale, ecc.

La delegazione trattante di parte aziendale è nominata dal Direttore Generale ed è composta:

- Direttore Amministrativo, in qualità di Presidente, titolare del potere di rappresentanza
- Direttore Sanitario o suo delegato
- Direttore dei Servizi Sociali o suo delegato
- Direttore del Dipartimento Risorse Umane
- Direttore della U.O.C. che si occupa delle relazioni sindacali
- Direttore del Dipartimento delle professioni infermieristiche ed ostetriche
- Direttore del Dipartimento delle professioni tecnico sanitarie, della riabilitazione e della prevenzione.

La delegazione di parte aziendale potrà essere, di volta in volta, integrata con i Direttori delle strutture interessate alle materie all'ordine del giorno della trattativa sindacale, nonché, in caso di assenza dei componenti titolari, con il personale dagli stessi delegato.

Articolo 4 Interpretazione autentica

Con riferimento all'art. 3, comma 5, del CCNL del 21/5/2018, le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure previste all'art. 9 del suddetto CCNL per la contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 5 Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. A tal fine, si rimanda a quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 21/05/2018.

Articolo 6 - Diritto di assemblea

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalla RSU nel suo complesso o singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto.

I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue pro capite e sono tenuti a darne preventiva comunicazione al diretto responsabile. Qualora per la partecipazione alle assemblee il personale debba spostarsi

dalla propria sede di servizio, il tempo di viaggio rientra nel computo orario individuale disponibile per assemblea.

La convocazione, con indicazione di sede, orario, data e ordine del giorno dell'assemblea è comunicata alla struttura aziendale competente (UOC RS), in forma scritta, con preavviso minimo di 3 giorni, salvo casi eccezionali. Nella comunicazione dovrà essere indicata la eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle presenze dei dipendenti all'assemblea deve essere effettuata dalle OO.SS./RSU che l'hanno indetta mediante apposito modulo da trasmettere, alla conclusione dell'assemblea, alla struttura aziendale competente (UOC RS). Tale partecipazione dovrà trovare riscontro nei cartellini delle presenze/assenze.

Ai dipendenti deve essere consentita la partecipazione alle assemblee, garantendo, durante il loro svolgimento, la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate, secondo quanto previsto dall'apposito protocollo che disciplina la garanzia dei servizi minimi essenziali.

L'azienda si impegna a dare adeguata informazione, anche rispetto all'utenza, in merito all'esercizio del diritto di assemblea.

Articolo 7 Diritto di affissione

I dirigenti sindacali e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'azienda ha l'obbligo di predisporre, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 8 Permessi sindacali retribuiti

I dipendenti che siano dirigenti sindacali hanno titolo ad usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato ai sensi del CCNQ del 4/12/2017.

Le OO.SS. rappresentative comunicano tempestivamente all'azienda, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali.

Nell'utilizzo dei permessi deve essere, comunque, garantita la funzionalità del servizio della struttura di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura e l'UOC Amministrazione giuridica del personale devono essere preventivamente informati (almeno 3 giorni prima) dall'Organizzazione sindacale della fruizione del permesso da parte del dipendente. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell' O.S. di appartenenza dello stesso.

Per quanto riguarda i permessi della RSU, il portavoce deve comunicare la data dell'assemblea ed, al termine di questa, deve trasmettere il foglio con le firme dei presenti

alla UOC RS.

L'UOC Amministrazione giuridica del personale comunica, periodicamente, alle OO.SS. e alla RSU, tramite la UOC RS, il risultato del monitoraggio sui permessi sindacali residui.

Articolo 9 - Richieste delle OO.SS. e della RSU: modalità di risposta

Le OO.SS. e/o la RSU trasmettono le richieste di chiarimenti, le segnalazioni sulle materie oggetto dei vari livelli di relazioni sindacali, le richieste di colloquio diretto con responsabili/dirigenti di strutture aziendali, **esclusivamente** alla UOC che si occupa di Relazioni Sindacali solo via email all'indirizzo dedicato: relazionisindacali@uslsudest.toscana.it o pec.

La UOC RS trasmette la risposta ai richiedenti per email o pec entro 30 giorni.

Qualora la richiesta abbia carattere generale, la risposta sarà inviata anche alle altre OO.SS. e alla RSU (tramite il portavoce).

Nel caso in cui le richieste abbiano necessità di informazioni particolari, la UOC RS acquisisce, dai Direttori delle strutture organizzative aziendali competenti in materia, le conoscenze necessarie a fornire una risposta congrua ed esaustiva alle OO.SS. e alla RSU.

Le strutture organizzative aziendali si impegnano a fornire tempestivamente alla UOC RS le informazioni richieste in modo da consentire la risposta congrua ed esaustiva alle OO.SS. e alla RSU nei termini previsti.

Articolo 10 - Disposizioni finali

Per quanto riguarda la fase applicativa del C.C.I.A. o di specifici accordi sindacali aziendali o la trattazione di problematiche insorte dalla applicazione degli stessi, l'azienda è tenuta a convocare le OO.SS. e la RSU firmatarie degli accordi medesimi.

Per quanto non espressamente specificato nel presente protocollo d'intesa, si fa diretto riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti.

Siena 17/12/2019