



**Ferrara, 12 APRILE 2002**

**(AGGIORNATO CON DELIBERA N. 191 DEL 26.5.2008)**

# **Protocollo d'Intesa sul SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI - Area del COMPARTO -**

## ***Riferimenti normativi e regolamentari:***

- ***C.C.N.L. 7.4.1999 del personale del Comparto Sanità;***
- ***C.C.N.L. 21.9.2001 integrativo del C.C.N.L. del personale del Comparto Sanità stipulato in data 7.4.1999;***
- ***C.C.N.Q. 7.8.1998 - sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali;***
- ***Accordo Collettivo Quadro 7.8.1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei Comparti delle Pubbliche Amministrazioni;***
- ***C.C.N.Q. 9.8.2000 – per la ripartizione dei distacchi e dei permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001.***
- ***Delibera n. 2098 del 31.10.2001 di approvazione dell'ATTO AZIENDALE.***

## PREMESSA

Il Sistema delle Relazioni Sindacali è fondato sul principio di favorire la collaborazione tra le parti affinché congiuntamente - pur nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità - si pervenga alla realizzazione di un unico obiettivo che è quello di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Azienda tesa all'incremento della efficacia ed efficienza dei servizi erogati, nonché con l'interesse dell'utenza al soddisfacimento dei bisogni di tutela della salute in maniera qualitativamente adeguata.

Di conseguenza il sistema di relazioni sindacali va costruito su basi di trasparenza e correttezza delle parti nell'ambito dei limiti stabiliti da leggi, contratti collettivi e protocolli tra Governo e parti sociali.

All'interno del Sistema delle relazioni sindacali, le parti intendono prevenire le situazioni conflittuali riconoscendo la validità dello strumento del confronto tra gli operatori e la Dirigenza all'interno dei Servizi; in particolare la Direzione aziendale si impegna a verificare che ciò venga assunto come metodo di lavoro teso a garantire il più ampio coinvolgimento possibile del personale dipendente nei processi organizzativi, al fine di individuare da un lato le criticità e dall'altro le proposte migliorative.

L'impegno ribadito con il presente protocollo sarà altresì sottolineato, per quanto concerne la Direzione aziendale, con una direttiva del Direttore Generale indirizzata ai Direttori di distretto, di Dipartimento e di Presidio, resa pubblica tramite il periodico aziendale.

Il Sistema di Relazioni Sindacali è costituito dall'insieme dei modelli relazionali che di seguito si indica.

## MODELLI RELAZIONALI:

- a) **Contrattazione collettiva integrativa: (ALLEGATO N. 1)**  
Si svolge a livello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati dagli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. 7.4.99, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 165 del 2001. La piena e corretta applicazione anche dei contratti collettivi decentrati è garantita dalle parti mediante le procedure di RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI previste dagli artt. 10 e 11 del predetto C.C.N.L.
- b) **Informazione: (ALLEGATO N. 2)**  
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 della Delegazione Trattante di parte sindacale, secondo le procedure e per le materie previste dall'art. 6, lettera a) del C.C.N.L. 7.4.99.  
L'informazione è preventiva nei casi in cui si debba attivare la contrattazione collettiva integrata, la concertazione, la consultazione.  
In un più ampio contesto di corretti rapporti tra le parti, la Direzione fornisce inoltre adeguata informazione rispetto alle decisioni strategiche e alle scelte aziendali, mediante invio dei relativi atti.
- c) **Concertazione: (segue ALLEGATO N. 2)**  
Avviene su iniziativa dei soggetti di cui all'art. 9 – C.C.N.L. 7.4.99 con appositi incontri che si concludono nel termine tassativo di trenta giorni dall'inizio, con verbale da cui risultano le posizioni espresse dalle parti.
- d) **Consultazione: (segue ALLEGATO N. 2)**  
Prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. E' invece obbligatoria nei casi di:
  - organizzazione e disciplina degli uffici, consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
  - modalità per la periodica designazione dei componenti del Collegio Arbitrale;
  - applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

Nell'ambito dei predetti modelli relazionali l'Azienda è tenuta a discutere le proposte eventualmente fornite dalle Commissioni Bilaterali e dai Comitati per le Pari Opportunità di cui agli articoli 6, comma 2 e 7 del C.C.N.L. 7.4.99, per le materie di competenza di tali organismi.

**COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI (GRUPPI TECNICI DI LAVORO):**

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'Azienda, le parti concordano di costituire le **Commissioni Tecniche Bilaterali (Gruppi Paritetici di Lavoro)** che hanno lo scopo di assicurare un approfondimento comune su specifiche problematiche ritenute di particolare rilevanza e vengono di volta in volta costituite su decisione della Delegazione Trattante, con l'obiettivo di procedere alla formulazione di proposte preliminari su aspetti tecnici e normativi, da sottoporre alla Delegazione trattante competente.

le Commissioni Tecniche Bilaterali sono costituite:

- a **LIVELLO CENTRALE** → per problematiche connesse a materie che, nell'ambito dei vari modelli relazionali, rivestono carattere aziendale;
- a **LIVELLO DECENTRATO** → per problematiche connesse alle seguenti specifiche materie:
  - ❖ organizzazione del lavoro;
  - ❖ fabbisogno di dotazione organica;
  - ❖ formazione del personale.

La partecipazione alle Commissioni bilaterali è sempre considerata a tutti gli effetti orario di servizio.

## INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE COSTITUISCONO LA DELEGAZIONE TRATTANTE:

### VISTI:

- **l'art. 9**, commi 1 e 2, C.C.N.L. 7.4.99 del Comparto Sanità (Composizione delle Delegazioni);
  1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue.
    - dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente o da un suo delegato;
    - dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.
  2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
    - dalle R.S.U.;
    - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie di C.C.N.L.;

### PRESO ATTO:

- della struttura territoriale e funzionale in cui è articolata l'Azienda USL di Ferrara (*di cui alla delibera n. 2098 del 31.10.2001: "Rielaborazione e approvazione dell'ATTO AZIENDALE ex art. 3 D.Lg. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni"*);
- dell'esito delle elezioni per il rinnovo della R.S.U. Aziendale (19-22 Novembre 2001) e del relativo insediamento;

**le PARTI danno atto che i soggetti costituenti la DELEGAZIONE TRATTANTE sono:**

### 1) DELEGAZIONE TRATTANTE CENTRALE (IN AMBITO AZIENDALE):

| DELEGAZIONE dell'AMMINISTRAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                            | DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DIRETTORE GENERALE o suo delegato</b> (nella persona del Direttore Amministrativo o del Direttore Sanitario) con poteri di rappresentanza dell'Azienda;<br><br><b>Un rappresentante delle Direzioni Distrettuali</b>                                                                     | <b>R.S.U. AZIENDALE:</b><br><br>I Componenti sono quelli risultanti dall'esito delle elezioni per il rinnovo (19-22 novembre 2001) e i cui nominativi risultano dall' <b>ALLEGATO N. 3</b> al presente protocollo. La durata in carica e i casi di dimissioni e decadenza per incompatibilità sono regolati dall'A.C.Q. 7.8.98.                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Rappresentanti dei titolari degli uffici interessati</b> rispetto alle materie trattate;<br><br><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <b>Vedere modifiche alla composizione apportate con delibera n. 191 del 26.5.2008</b> </div> | <b>Rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie di C.C.N.L.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- F.P./C.G.I.L.;</li> <li>- FPS/CISL;</li> <li>- U.I.L./FPL;</li> <li>- FSI: Snatoss, Adass, Fapas, Sunas (<i>già RSU/Snatoss-Adass-Fase-Fapas-Sunas-Soi</i>);</li> <li>- FIALS</li> </ul> I Rappresentanti sono quelli i cui nominativi risultano agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali Aziendale e che continuano ad essere accreditati fino a eventuale diversa comunicazione a cura delle OO.SS. territoriali di appartenenza. |

**IN AMBITO AZIENDALE, LA DELEGAZIONE TRATTANTE**, nella composizione sopra richiamata, è l'organismo titolare della **contrattazione** sulle materie dell'art. 4 - C.C.N.L. 7.4.99 e svolge l'attività negoziale in tempi e modi concordati nel rispetto della normativa, con l'impegno delle parti a raggiungere l'accordo sulle materie direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.

Per le materie di cui all'art. 4, comma 2, dal V al IX punto, non avendo obbligo di raggiungere l'accordo, le parti dopo trenta giorni (prorogabili d'intesa per altri trenta) riassumono le proprie posizioni e determinano le conseguenti decisioni in maniera autonoma.

Ancora in ambito aziendale la delegazione trattante così individuata svolge attività di **informazione, concertazione, consultazione**, entro i limiti procedurali e temporali di cui all'art. 6 - C.C.N.L. 7.4.99.

## 2) DELEGAZIONE TRATTANTE DECENTRATA:

Tenuto conto dell'atto aziendale di cui alla delibera più sopra richiamata, vengono previste le seguenti Delegazioni Decentrate, costituite come indicato a fianco di ciascuna.

- |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A)</b> | <b>DELEGAZIONE DI DISTRETTO (una per Distretto):</b><br><u>Per l'Amministrazione:</u> - dal Direttore di Distretto;<br>- dai responsabili delle unità operative interessate per materia.<br><u>Per la parte sindacale:</u> - dai soggetti già individuati a livello di Delegazione Centrale.                                         |
| <b>B)</b> | <b>DELEGAZIONE DEL PRESIDIO OSPEDALIERO:</b><br><u>Per l'Amministrazione:</u> - dal Direttore del Presidio;<br>- dai Direttori di Distretto;<br>- dai responsabili delle unità operative interessate per materia.<br><u>Per la parte sindacale:</u> - dai soggetti già individuati a livello di Delegazione Centrale.                |
| <b>C)</b> | <b>DELEGAZIONE DI DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA:</b><br><u>Per l'Amministrazione:</u> - dal Direttore del Dipartimento;<br>- dai Direttori di Distretto;<br>- dai responsabili delle unità operative interessate per materia.<br><u>Per la parte sindacale:</u> - dai soggetti già individuati a livello di Delegazione Centrale. |
| <b>D)</b> | <b>DELEGAZIONE DI DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE:</b><br><u>Per l'Amministrazione:</u> - dal Direttore del Dipartimento;<br>- dai Direttori di Distretto;<br>- dai responsabili delle unità operative interessate per materia.<br><u>Per la parte sindacale:</u> - dai soggetti già individuati a livello di Delegazione Centrale.   |
| <b>E)</b> | <b>DELEGAZIONE DI DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO:</b><br><u>Per l'Amministrazione:</u> - dal Direttore del Dipartimento;<br>- dai Direttori di Distretto;<br>- dai responsabili delle unità operative interessate per materia.<br><u>Per la parte sindacale:</u> - dai soggetti già individuati a livello di Delegazione Centrale.      |

In via eccezionale, i Direttori di Distretto, Presidio, Dipartimento, qualora siano impediti a partecipare ad uno specifico incontro sindacale nell'ambito di una delle Delegazioni Trattanti Decentrate, possono individuare un delegato con mandato a rappresentarli, limitatamente all'incontro sindacale in questione e all'ordine del giorno stabilito.

I responsabili dei Dipartimenti che non costituiscono le Delegazioni Decentrate esercitano l'attività di informazione, concertazione e consultazione per il tramite della delegazione decentrata di riferimento.

### **INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE: (A livello decentrato)**

La Direzione Generale attribuisce il massimo impulso alle Direzioni di Macro-Struttura, affinché queste svolgano in piena autonomia l'attività di **informazione, concertazione, consultazione** in riferimento a tematiche di propria specifica pertinenza, al fine di sottoscrivere intese.

### **CONTRATTAZIONE: (A livello decentrato)**

La contrattazione a livello decentrato avviene nell'ambito degli Accordi quadro stipulati al tavolo centrale nonché del Budget riconosciuto alle singole strutture. Quando la trattativa decentrata dovesse riguardare modifiche del budget o degli accordi quadro, la stessa deve essere riportata al tavolo centrale.

I titolari delle singole Delegazioni Decentrate, in via preventiva rispetto alle trattative di budget con la Direzione Generale, incontrano le parti sindacali per un contributo alla definizione delle risorse necessarie rispetto alle prestazioni da programmare.

Nello specifico le materie della contrattazione su cui si può svolgere l'attività negoziale delle Delegazioni Decentrate sono le seguenti:

- linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- effetti che le innovazioni tecnologiche ***possono avere*** sull'organizzazione e sui processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei Servizi e sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base all'esigenza dell'utenza;
- ***orientamenti sulla formazione del personale e indicazione dei fabbisogni***;
- pari opportunità;
- definizione dell'attuazione di specifici aspetti derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali.

### **La DIREZIONE AZIENDALE, attraverso i propri uffici competenti, si impegna a:**

- ***trasmettere*** ai Direttori di Dipartimento aziendale gli accordi e le intese definite a livello centrale;
- ***attuare*** la puntuale notifica degli accordi sottoscritti e degli impegni assunti in ambito di delegazione trattante centrale e decentrata, affinché sia immediatamente attivata la successiva fase operativa;
- ***verificare*** che i funzionari preposti applichino gli accordi e le direttive per le materie di pertinenza.

## **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei modelli relazionali, sia a livello centrale che decentrato.

### **RICHIESTA DI INCONTRO SINDACALE:**

La richiesta di incontro da parte di uno o più soggetti sindacali componenti la Delegazione, se accolta dalla Direzione competente, dà luogo a convocazione nei confronti di **tutti i componenti** la Delegazione stessa entro 7 giorni ovvero a risposta scritta della Direzione competente entro 10 giorni dalla richiesta pervenuta.

### **MODALITA' DI CONVOCAZIONE:**

La convocazione:

- *avviene con nota scritta della Direzione competente, inviata con anticipo non inferiore a giorni cinque;*
- *indica gli argomenti all'ordine del giorno; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.*
- *contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).*

La data dell'incontro è fissata dalla Direzione competente, che contestualmente individua il Funzionario preposto all'illustrazione tecnica dell'eventuale documentazione relativa alla materia oggetto dell'incontro.

In via del tutto eccezionale, nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore, anche in via telefonica o tramite FAX/posta elettronica, da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

## **ACCESSO AGLI INCONTRI SINDACALI E VALIDITÀ DEGLI STESSI:**

Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali o componenti RSU. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.

La Direzione si impegna a garantire la partecipazione di tutti i componenti della Delegazione, impartendo indicazioni in tal senso ai Responsabili di Struttura e Unità Operativa nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, affinché vengano posti in essere tutti i possibili strumenti che, nel rispetto di norme e regolamenti, sono necessari a consentire la più ampia "agibilità sindacale" e ad evitare discriminazioni nei confronti del restante personale dipendente.

I Responsabili di Struttura, sono tenuti a garantire l'agibilità sindacale dei componenti R.S.U. e dei rappresentanti sindacali e ad adottare modalità flessibili di organizzazione del lavoro che consentano la partecipazione alle riunioni sindacali; una volta adottate tali modalità, dovranno altresì verificare che l'allontanamento dal servizio sia compatibile col buon funzionamento dello stesso e non autorizzare eventuali assenze che comportassero il venir meno dei livelli minimi assistenziali di cui sopra.

Le PARTI per ogni materia trattata, si 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.

## **SEGRETERIA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE:**

Agli incontri sindacali è prevista la presenza di un funzionario verbalizzante, di norma individuato come segue:

- Delegazione Centrale e di Dip.to Amm.vo: il funzionario dell'Ufficio Relazioni Sindacali Aziendale.
- Delegazione di Distretto: il Referente Distrettuale per le Relazioni Sindacali.
- Delegazione di Presidio Ospedaliero: un funzionario delegato dalla Direzione del Presidio.
- Delegazione di Dip.to di Sanità Pubblica: un funzionario delegato dalla Direzione del Dipartimento.
- Delegazione di Dip.to di Salute Mentale : un funzionario delegato dalla Direzione del Dipartimento.

## **VERBALIZZAZIONE DELL'INCONTRO SINDACALE:**

Per ogni incontro viene redatto il verbale di sintesi delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto, il Segretario della Delegazione non procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi.

Al termine di ogni incontro, il Segretario della Delegazione provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi, oppure, ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.

Durante gli incontri sindacali è consentito l'eventuale uso di un unico apparecchio registratore, predisposto dall'Amministrazione che lo utilizza previa comunicazione ai presenti; esso costituisce prova documentale dell'intero svolgimento della seduta non riprodotta in forma dattiloscritta; le registrazioni sono catalogate, archiviate e conservate per un periodo di sei mesi a cura della Direzione che ha indetto il relativo incontro e ne è ammessa l'audizione in sede aziendale alla presenza di un funzionario dell'Azienda USL.

## **MODALITA' DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI SINDACALI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

Premesso che le parti si impegnano a fissare gli incontri sindacali in modo tale da garantire alle rappresentanze sindacali l'espletamento del proprio mandato, si concorda che la partecipazione alle trattative da parte dei componenti della delegazione trattante di parte sindacale avvenga secondo le regole seguenti:

### **A) INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE:**

**Nel caso in cui la durata dell'incontro sia concomitante anche in parte con la presenza in servizio** prevista per il medesimo giorno, la partecipazione agli incontri sindacali relativi a tali modelli relazionali (ivi compresi i tempi di spostamento dalla sede di servizio alla sede dell'incontro) copre l'orario di servizio nel limite massimo dell'orario giornaliero individuale.

Conseguentemente il dipendente è tenuto a mantenere la timbratura anche per la partecipazione all'incontro sindacale. La segreteria della Delegazione Trattante provvede a registrare la presenza del dipendente e a comunicarla mensilmente all'Ufficio Personale Distrettuale competente, il quale dovrà considerare orario di servizio la durata dell'incontro per la parte fino a concorrenza con il debito orario individuale del dipendente previsto per il corrispondente giorno della settimana.

Il dipendente convocato dalla Direzione all'incontro sindacale comunica preventivamente al Responsabile della propria struttura o unità operativa l'eventuale assenza per parteciparvi, presentando la convocazione inviagli. Sarà cura del Dirigente motivare per iscritto l'eventuale mancata autorizzazione all'assenza.

La partecipazione all'incontro sindacale non dà luogo a lavoro straordinario.

In via eccezionale, qualora nella medesima giornata dell'incontro sindacale, si renda necessaria la presenza in servizio del dipendente oltre l'orario di lavoro individuale, il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza, provvede a segnalare al Servizio Gestione Personale in forma scritta il tempo di prolungamento, che sarà riconosciuto ai fini della contabilizzazione oraria dall'ufficio rilevazione presenze.

**Nel caso in cui l'orario dell'incontro è oltre l'orario di lavoro giornaliero individuale**, il dipendente è tenuto a timbrare in quanto il proprio debito orario giornaliero è già stato completato, quindi la partecipazione all'incontro sindacale è da considerarsi a tutti gli effetti fuori orario di servizio.

### **B) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:**

**Nel caso in cui la durata dell'incontro sia concomitante anche in parte con la presenza in servizio** prevista per il medesimo giorno, per la partecipazione all'incontro va utilizzato il monte ore di permessi sindacali rispettivamente attribuito ad ogni organismo sindacale, per la parte concomitante con l'orario di lavoro del dipendente che vi partecipa.

***La richiesta di permesso sindacale dovrà indicare le ore e, nel caso di assenza per intera giornata, il corrispondente orario di lavoro giornaliero individuale del dipendente.***

Qualora nella medesima giornata dell'incontro sindacale, si renda necessaria la presenza in servizio del dipendente oltre l'orario di lavoro individuale, il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza, provvede a segnalare al Servizio Gestione Personale in forma scritta il tempo di prolungamento, che sarà riconosciuto ai fini della contabilizzazione oraria dall'ufficio rilevazione presenze.

Il dipendente deve richiedere il permesso sindacale secondo le modalità previste dallo specifico regolamento aziendale vigente e la Segreteria della Delegazione Trattante registra la partecipazione su apposito foglio di presenza, inviandone copia all'Ufficio Personale Distrettuale competente.

**Nel caso in cui l'orario dell'incontro è oltre l'orario di lavoro giornaliero individuale**, il dipendente è tenuto a timbrare in quanto il proprio debito orario giornaliero è già stato completato, quindi la partecipazione all'incontro sindacale è da considerarsi a tutti gli effetti fuori orario di servizio e non è necessario utilizzare il permesso sindacale.

## MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE CONVOCAZIONI

Fatti salvi i casi di urgenza in cui la convocazione avviene tramite FAX o TELEFONO o POSTA ELETTRONICA presso i recapiti comunicati al Servizio Gestione Personale dai soggetti sindacali, ai Componenti di parte sindacale della delegazione trattante decentrata sono inviate le lettere di convocazione agli incontri nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali secondo le seguenti modalità:

- **per i Componenti della R.S.U. Aziendale:**  
La R.S.U. individua a maggioranza, dandone comunicazione alla Direzione aziendale, anche per il recapito, la costituzione di un nucleo esecutivo più ristretto - comunque rappresentativo di tutte le sigle presenti in R.S.U. Le convocazioni dovranno essere indirizzate a tutti i componenti mentre il materiale a supporto sarà inviato ai soli componenti del nucleo anzidetto.  
L'Azienda è impegnata ad adeguare le attrezzature informatiche ed i programmi a disposizione degli uffici preposti, per consentire le convocazioni e le comunicazioni tra le parti (compreso l'invio del materiale utile).
- **per i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie di C.C.N.L.:**  
Invio al Rappresentante Aziendale e al Rappresentante Territoriale (o ad altra persona incaricata di ricevere comunicazione) di ogni singola organizzazione, presso la sede sindacale da questa indicata.

## VALIDITA'

Il presente Protocollo d'Intesa sul "Sistema delle Relazioni Sindacali" così stabilito esplica la propria efficacia dalla data di sottoscrizione e fino ad eventuale nuova e diversa disciplina normativa a livello nazionale e regionale sulle materie da esso regolate.

Per la validità degli accordi è **necessario che si verifichino le seguenti condizioni:**

### **RSU:**

- **DELEGAZIONE AZIENDALE:** Sottoscrizione da parte della maggioranza dei componenti dell'intera RSU;
- **DELEGAZIONI DECENTRATE:** Sottoscrizione da parte della maggioranza dei componenti dell'intera RSU;

### **OO.SS.:**

Sottoscrizione da parte di un numero di OO.SS. che corrisponda almeno al 51% complessivo della rappresentatività aziendale intesa come media tra il dato associativo e il dato elettorale, ovvero almeno il 60% del solo dato elettorale (in analogia a quanto contenuto nell'art. 43, comma 3, D.Lgs. 165/2001).

### **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 (assemblea, locali, spazi per affissione, disponibilità attrezzature) allo scopo di darne applicazione omogenea su tutto il territorio aziendale, in linea coi contenuti del presente protocollo e nel rispetto della vigente normativa in materia.

Ferrara, 12 aprile 2002.

### LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

L'Amministrazione:      |      Le Organizzazioni Sindacali:      |      I Componenti R.S.U. Aziendale:

# **ALLEGATO N° 1**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL S.S.N. 1998/2001 (7.4.1999)**

### **ART. 4**

#### **Contrattazione collettiva integrativa**

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

I - i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;

II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;

c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni ;

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

IV - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27 ;

V - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

VI - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

VII - le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

VIII - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 ;

IX - l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10 ;

X - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.

XI - criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario .

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17 ;

- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;

4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

## **ART. 5**

### **Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

## **ALLEGATO N° 2**

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL S.S.N. 1998/2001 (7.4.1999)**

#### **ART. 6**

#### **INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE**

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

##### **A) INFORMAZIONE:**

- L'azienda o l'ente - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
- Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

##### **B) CONCERTAZIONE**

- I soggetti di cui alla lett. A), 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 classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di :

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 ;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 ;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 , comma 2;

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

### C) CONSULTAZIONE

- La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) 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.

c) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. Ai fini del comma 5, i protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati all'ARAN.

5. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

## ALLEGATO N° 3

### ELENCO DEI COMPONENTI DELLA R.S.U. AZIENDALE

| COGNOME E NOME |                       |
|----------------|-----------------------|
| 1.             | BECCATI ANTONELLA     |
| 2.             | BENETTI CRISTIANA     |
| 3.             | BERTELLI BARBARA      |
| 4.             | BERTELLI CARLO        |
| 5.             | BORCHI RITA           |
| 6.             | BOSCHETTI MIRELLA     |
| 7.             | BUSATTI JAMES         |
| 8.             | CANELLA FLAVIO        |
| 9.             | CONIGLIO GESUALDO     |
| 10.            | EUSTIFEEW ROBERTO     |
| 11.            | FABBRI DAVIDE         |
| 12.            | FORTINI FLAVIA        |
| 13.            | FORTINI GIOVANNI      |
| 14.            | LEONI MASSIMO         |
| 15.            | MACCIONE M. PATRIZIA  |
| 16.            | MASTELLARI SANDRA     |
| 17.            | MENEGATTI MASSIMO     |
| 18.            | MEZZOGORI PIERMICHELE |
| 19.            | NEGRINI FRANCO        |
| 20.            | OSSI RAFFAELE         |
| 21.            | PAMPOLINI MICHELE     |
| 22.            | PATRONCINI ANNAROSA   |
| 23.            | POZZETTO DANIELA      |
| 24.            | RAIMONDI VALERIA      |
| 25.            | RESCA ANGELA          |
| 26.            | SAGGIORATO GIORGIO    |
| 27.            | SIMONI RENATO         |
| 28.            | SITTA STEFANO         |
| 29.            | TASSINARI FABIO       |
| 30.            | TOSCHI PAOLO          |
| 31.            | TURATTI MAURIZIA      |
| 32.            | VINCENZI FRANCO       |
| 33.            | ZAGANELLI DAVIDE      |

I NOMINATIVI di QUESTO  
ALLEGATO SONO  
SOSTITUITI DA QUELLI DEI  
COMPONENTI NEO-ELETTI  
NELLE ULTIME ELEZIONI  
DEL 05-07/03/2012  
**VEDERE ALLEGATO**  
**SOSTITUTIVO**