AZIENDA SANITARIA LOCALE AVELLINO

ORIGINALE ☐

COPIA ☐

IL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n. 1639 **del** 22-12-2017

OGGETTO: Relazioni Sindacali. Adozione Nuovo Regolamento

PUBBLICAZIONE

Dichiarazione di conformità del trattamento dei dati ex D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.

Premesso che il D.l.vo196/2003 e ss.mm.ii. contiene principi e prescrizioni per il trattamento dei dati personali, anche con riferimento alla loro "diffusione", il Proponente la presente deliberazione dichiara di aver valutato la rispondenza del testo, compreso degli eventuali allegati, destinato alla diffusione per il mezzo dell'Albo Pretorio alle suddette prescrizioni e ne dispone la pubblicazione nei modi di legge.

(Firma del proponente)

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno:

22 DIC. 2017

ai sensi dell'art.124 c.1 L.vo 267/2000, per giorni 15

Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine

DICHIARAZIONE DI REGOLARITÀ CONTABILE:

il presente atto trova capienza di spesa all'autorizzazione :

n. del
n. del
n. del

In presenza di fattura di importo superiore a € 10.000,00 prima dell'emissione del relativo mandato di pagamento l'UOC Contabilità Generale effettuerà il controllo "Equitalia

Il Direttore U.O.C Contabilità Generale

☒ Il presente provvedimento è reso immediatamente esecutivo.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Maria Morgante

PROPOSTA DI DELIBERA

Oggetto:Relazioni Sindacali. Adozione Nuovo Regolamento

La Dott.ssa Lucia Giannattasio in qualità di Direttore dell'U.O.C. Gestione e Valorizz. Risorse Umane

PREMESSO che:

- il Decreto del Commissario ad Acta n. 18 del 18/02/2013 " Atto di indirizzo per l' adozione dell' Atto Aziendale delle Aziende Sanitarie della Regione Campania " al punto 11.3 *Regolamenti* , così recita: *" I Direttori Generali o i Commissari Straordinari, entro 90 gg dalla approvazione dell' Atto Aziendale da parte degli organismi regionali competenti, ai fini di una sua corretta e completa applicazione, procedono all'adozione di regolamenti interni; tutti i regolamenti adottati dovranno essere pubblicati sui siti web aziendali";*
- l' Atto Aziendale della ASL Avellino con delibera n. 1154 del 13/09/2017, al punto 3. Regolamenti ed al punto 2 capo VI " Adozione dei Regolamenti interni " ribadisce quanto indicato al punto 11.3 Regolamenti del succitato DCA n. 18/2013;
- il Decreto del Commissario ad Acta della regione Campania n. 40 del 25/09/2017 approva l' Atto Aziendale dell' Azienda Sanitaria Locale Avellino;

CONSIDERATO che:

- il Direttore Generale ha chiesto, ai dirigenti aziendali interessati, con nota prot. n. 11725/DG del 05 dicembre 2016 e con nota prot. n. 11726/DG del 06 dicembre 2016 di avviare la stesura o la revisione dei Regolamenti, relativi a svariate materie sia previste al punto 3 dell' Atto Aziendale sia ulteriori, e con successivi solleciti prot. n. 2124/ del 14 marzo 2017, prot. n. 1512/DG e 8513/DG del 07 novembre 2017, e con apposita riunione convocata con nota prot. n. 7838/DG del 06 ottobre 2017;

PRESO ATTO

- delle osservazioni pervenute dalle OO.SS. a seguito dell' invio del Regolamento nota prot. n. 29298 del 01/12/2017 per informativa/contrattazione e della successiva riunione del 14/12/2017 - verbale n. 8 del 14/12/2017- nella quale viene chiesto " ... un preavviso di 15 giorni di calendario per la convocazione della delegazione trattante"....., si concorda che "*...l'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante con un preavviso di 10 giorni di calendario, salvo casi di comprovata urgenza... ";*

VISTO :

- il testo del Regolamento Relazioni Sindacali allegato al presente provvedimento e che ne forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO CHE:

- Tutta la documentazione originale a supporto del presente atto è depositata e custodita presso la U.O.C. proponente;

DICHIARATA la regolarità giuridico amministrativa della presente proposta di provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;

Tutto ciò premesso, argomentato ed attestato, il sottoscritto Direttore

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

L'adozione del presente provvedimento e, nello specifico:

1. L'adozione del Regolamento Relazioni Sindacali

Il Direttore U.O.C.G.V.R.U.
Dr.ssa Lucia Giannattasio

IL DIRETTORE GENERALE

dell'Azienda Sanitaria Locale Avellino, Dott.ssa Maria Morgante, nominato con D.G.R.C. n. 427 del 27/07/2016 e immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.179 del 01/08/2016, coadiuvato dal Direttore Amministrativo dr. Ferdinando Memoli e dal Direttore Sanitario Dott.ssa Emilia Anna Vozzella ha adottato la seguente delibera:

Vista

- la su esposta proposta del Direttore dell'U.O.C Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio avente ad oggetto: " **Relazioni Sindacali. *Adozione nuovo Regolamento***"

Preso atto

- dell'espressa dichiarazione di regolarità giuridico amministrativa resa dal Direttore dell'U.O.C. Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio a seguito della istruttoria dallo stesso effettuata e come dallo stesso attestato ed articolato;
- di tutto quanto riportato nella proposta di delibera;

Ritenuto

- di prendere atto, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della suesposta proposta resa dal Direttore dell' U.O.C. Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio e sulla scorta ed in conformità della stessa;

Con i pareri favorevoli resi, alla luce di tutto quanto sopra riportato ed attestato, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo con la sottoscrizione della presente proposta di provvedimento;

Il Direttore Amministrativo
Dr. Ferdinando Memoli

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Emilia Anna Vozzella

DELIBERA

di **prendere atto** , quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della su esposta proposta resa dal Direttore dell'U.O.C Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio

- **di adottare** il Regolamento dal titolo "Relazioni Sindacali"; che, allegato al presente provvedimento, ne forma parte integrante e sostanziale;

- **di disporre** che il succitato Regolamento sia pubblicato sul sito web istituzionale, a cura del dirigente proponente;

- **di inviare** la presente deliberazione ai sensi della normativa vigente al Collegio Sindacale, e al dirigente proponente per il seguito di competenza.

Il Direttore Generale
Dr.ssa Maria Morgante

☐☐Esecutiva in data _____

INVIO AL COLLEGIO SINDACALE

☐ *Prot. n.* - 2750 - *del* 22 DIC. 2017

Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine

AZIENDA SANITARIA LOCALE
AVELLINO

REGOLAMENTO

RELAZIONI SINDACALI

Il Direttore U.O.C. G.V. Risorse Umane
(Dott.ssa Lucia Giannattasio)

AZIENDA SANITARIA LOCALE
AVELLINO

Premessa

Le relazioni sindacali sono poste a base e fondamento del contratto; difatti un buon sistema di relazioni sindacali deve essere orientato alla prevenzione e alla risoluzione dei conflitti e, pertanto, deve essere improntato secondo i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, inoltre, deve tendere a contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con le esigenze delle aziende e degli enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività .

Le parti per raggiungere questi obiettivi devono porre in essere un modello relazionale, non conflittuale, non antagonistico, ma concertativo, partecipativo, di conseguenza, un modello responsabile, stabile di incontro e di mediazione degli interessi dei contraenti a tutti i livelli.

Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è auspicabile fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse.

Le parti convengono che la classificazione degli argomenti, oggetto dei vari livelli di relazione sindacale (contrattazione, concertazione, consultazione ed informazione) è quella rinveniente dai vigenti Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto.

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:

- L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni con un preavviso di 10 giorni di calendario, salvo casi di comprovata urgenza, trasmettendo l'ordine del giorno, ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti indicati dalle singole OO. SS.; detto ordine del giorno sarà anche pubblicato nella sezione "Organizzazioni sindacali" del sito web del l'Azienda ASL AVELLINO.

- Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti riportati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti, che viene inviato all'indirizzo e-mail di ogni rappresentante RSU e di ogni sigla sindacale rappresentativa. Una o più sigle sindacali, singolarmente o congiuntamente, possono far allegare al verbale proprie dichiarazioni in dissenso, ovvero in aggiunta, alle decisioni assunte dalla delegazione trattante. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato al rigoroso rispetto da parte di tutti i soggetti che vi prendono parte degli obblighi di riservatezza. In particolare, i rappresentanti dell'Amministrazione e quelli sindacali sono vincolati a mantenere il segreto sui dati sensibili e non dei quali vengono a conoscenza in ragione della loro partecipazione a qualsiasi titolo al sistema delle relazioni sindacali. Gli stessi soggetti si obbligano, inoltre, reciprocamente a mantenere il più stretto riserbo sulle opinioni espresse durante gli incontri sindacali salvo che i partecipanti non concordino diversamente, sempre però nel rispetto delle norme sulla tutela della privacy.

Fatta salva l'autonomia decisionale per atti per la cui competenza esclusiva è demandata al Direttore Generale, sono previsti i seguenti modelli relazionali:

- *Gli accordi quadro nazionali;*
- *Contrattazione collettiva a livello nazionale*;
- *Contrattazione collettiva integrativa aziendale, nelle materie e con le modalità indicate nel CCNL;*
- *Informazione;*
- *Concertazione.*

Gli accordi quadro nazionali

Gli accordi quadro nazionali assumono – nel panorama delle relazioni sindacali – una sorta di atti di indirizzo di natura negoziale valevole per tutte le aree di contrattazione ed omogenei su tutto il territorio nazionale. Tale propensione porta a considerare l'accordo quadro nazionale , come una fonte negoziale primaria non derogabile dai livelli di negoziazione pattizia inferiori quali la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione integrativa aziendale.

La base fondamentale di partenza , nel processo di contrattazione e nel sistema delle relazioni sindacali ,è costituita dal " Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali e sul sostegno produttivo "del 23 Luglio 1993 – con la quale sono stati stabiliti i due livelli di contrattazione nazionale e integrativa aziendale, la durata quadriennale degli istituti giuridici del contratto di lavoro e la durata biennale degli istituti economici, individuando, altresì, tra i parametri per i rinnovi economici stipendiali dei lavoratori oltre che le risorse specificatamente assegnate dal governo – nel documento di programmazione economica e finanziaria , anche il rapporto tra il tasso di inflazione programmata e quella reale avvenuta nel corso del biennio precedente.

Il processo di formazione del contratto nazionale di lavoro è quindi direttamente influenzato , soprattutto per quel che attiene alle risorse economiche, dalle linee di indirizzo politico del Governo del paese , riportate periodicamente nel Documento di Programmazione Economico

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005 – siglato il 18.12.2002 -tra l'ARAN e le Confederazioni Sindacali – all'art. 2 " determinazione dei comparti di contrattazione collettiva" comma 1 lettera I) prevede il comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale come autonoma area di contrattazione.

Le aree contrattuali del comparto sanità che ci interessano per la contrattazione nelle aziende sanitarie sono:

- l'area comparto sanità (riguarda tutti gli operatori sanitari, tecnici e amministrativi non dirigenti)
- l'area della dirigenza medico-vetrinaria
- l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa;

La contrattazione collettiva nazionale

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è l'accordo negoziale tra L'ARAN (in rappresentanza del Governo) e le organizzazioni sindacali di categoria (in tal caso dell'area sanità) contenente la regolamentazione di istituti giuridici a valenza quadriennale e di istituti economici a valenza biennale come livelli minimi , non derogabili in peius , validi per tutto il territorio nazionale per i dipendenti dell'area sanità.

Come sopra riportato esistono tre aree di contrattazione nell'area sanità , cui corrispondono, pertanto, tre distinti contrati collettivi nazionali di lavoro e precisamente : il CCNL dell'area comparto sanità (per tutto il personale sanitario, tecnico, professionale e amministrativo non dirigente) ; il CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria e il contratto della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.

La Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

I tre Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell' area della sanità (personale del comparto, area della dirigenza medico-veterinaria e area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa) individuano delle materie sulle quali ciascuna Azienda Sanitaria , attraverso specifiche trattative negoziali con le organizzazioni sindacali locali – avvia e definisce la cosiddetta contrattazione integrativa aziendale.

Le materie delegate alla contrattazione aziendale integrativa si articolano in :

1. Materie per le quali si procede a norma dell'art.4 del CCNL 1998/2001

A) 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. 30 (ex 38 comma 3) del CCNL;

B) I criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli articoli 30 e 31 (ex 38 e 39) del CCNL;

C) Determinazione Fondi Contrattuali – Artt 29,30 e 31;

D) 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;

E) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27 del CCNL 7/4/1999 *(La materia deve essere affrontata con grande senso di equilibrio per evitare di introdurre inutili rigidità con riferimento alla organizzazione e di sottrarre competenze e responsabilità specifiche agli organi preposti alla gestione e in particolare alla dirigenza; la dizione volutamente molto generica usata dal contratto intende certamente ricondurre alla contrattazione decentrata la fissazione delle linee guida in materia di orario di lavoro del personale dipendente; la stessa dizione, peraltro, non si presta ad essere intesa come apertura per una regolamentazione dettagliata e puntuale di tutte le prestazioni lavorative; una volta definito il quadro generale di riferimento, deve essere assicurato il libero esercizio del diritto della dirigenza ad assumere le proprie determinazioni in materia per la salvaguardia della funzionalità delle strutture e per la regolarità dei servizi)*

F) I programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

G) Applicazione articolo 20 CCNL 19/04/2004 in merito alla formazione ECM;

H) 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;

I) 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;

L) I criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 del CCNL 1998/2001;

M) L'individuazione dei casi in cui è possibile elevare il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art.23 del CCNL 7/4/1999;

N) La regolamentazione delle pari opportunità con le procedure indicate dall'art.7 del CCNL 7/4/1999 ;

O) I criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario e pronta disponibilità;

P) Modalità e piani annuali del servizio di pronta disponibilità;

Q) I criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art.35 del CCNL 7/4/1999;

R) criteri di mobilità aziendale;

S) Definizione Servizi minimi in caso di sciopero e relativi contingenti del personale esonerato dal diritto di sciopero (ai sensi della Legge 146 e 82/2000);

T) Regolamenti aziendali in applicazione di Leggi afferenti ai diritti individuali quali: maternità, part-time, lavoro notturno, diritto allo studio, tutela dell'handicap, ecc…)

I contratti integrativi decentrati non possono essere in contrasto con le clausole del CCNL e non possono comportare oneri superiori a quelli previsti dal contratto nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Informazione

Gli enti hanno l'obbligo di informare i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata integrativa (RSU e OO.SS. territoriali), con periodicità e tempestività.

L'obbligo e' riferito agli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che riguardano il rapporto di lavoro, la organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione non riguarda certamente i singoli atti di gestione ma soltanto quelli che, per il loro contenuto, assumono un rilievo di carattere generale e si pongono come momenti importanti per tutta l'attività gestionale nei suoi diversi aspetti ordinamentali, economici e normativi. *Vi rientrano: i regolamenti, le direttive di servizio, le dotazioni organiche, la quantificazione delle risorse destinate in via generale alle spese per il personale, la disciplina degli orari, i criteri per la mobilità ecc.*

Le esigenze di informazione vengono ulteriormente tutelate attraverso la previsione di periodici incontri, almeno con cadenza annuale, da attivarsi su richiesta di ciascuna delle parti.

Gli incontri informativi devono avvenire, in ogni caso, quando si verifichino i seguenti casi:

a) iniziative per la riorganizzazione degli uffici;
b) processi per l'innovazione tecnologica delle strutture organizzative;
c) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenendo anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

Concertazione

La "concertazione" impegna le parti a ricercare, con correttezza e buona fede, una posizione condivisa sulle questioni oggetto del confronto, anche con reciproche concessioni; analogo impegno riguarda il coerente sostegno a realizzare l'intesa conseguita.

Eventuali comportamenti degli enti non coerenti con i vincoli della "concertazione" potrebbero creare le condizioni per un contenzioso sulla condotta antisindacale (art. 28 Statuto dei lavoratori).

Perché possano sorge diritti ed obblighi con riferimento alle materie oggetto di concertazione, è necessario che il soggetto o l'organo effettivamente competente a decidere assuma formalmente le sue determinazioni.

Per la concertazione non e' necessario attivare la delegazione trattante di parte pubblica, proprio perché non siamo in presenza di un processo negoziale che deve concludersi con un contratto. Il confronto può avvenire tra i soggetti sindacali abilitati e i rappresentanti dell'ente espressamente designati in relazione alla materia trattata.

Componenti Delegazione Trattanti:

Per la parte Pubblica:

Direttore Generale o suo delegato;

(Il Direttore Generale potrà avvalersi della presenza del Direttore Amministrativo e/o del Direttore Sanitario in relazione ai temi specifici oggetto delle contrattazioni;)

Direttore U. O. C. Gestione e Valorizzazione Risorse Umane;

alla suddetta delegazione potranno partecipare, di volta in volta ed in relazione alle singole materie oggetto di contrattazione, i Dirigenti Responsabili delle strutture Aziendali interessate;

AZIENDA SANITARIA LOCALE AVELLINO

Per la parte sindacale:

- R.S.U.;
- Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL (un rappresentante di ciascuna delle OO.SS. tra quelli formalmente accreditati dalle stesse coadiuvato da un dirigente sindacale).

Diritto di pubblicità ed affissione

L'Amministrazione dell'Azienda si impegna nell'ambito di ciascun presidio ad individuare appositi spazi riservati alle rappresentanze sindacali, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacali e del lavoro. Tutti gli spazi devono essere posti in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle varie strutture Aziendali. Eventuali affissioni al di fuori di tali spazi saranno considerati abusivi e quindi saranno eliminati d'ufficio. Inoltre possono, gli stessi documenti, essere inoltrati all'Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali al fine dell'inserimento nel sito Intranet dell'ASL.

Norme finali

Le parti compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate al confronto, ed evitare l'insorgere di controversie.