

Relazioni Sindacali

Regolamento

Parte introduttiva

Il Sistema delle Relazioni Sindacali

Obiettivi e Soggetti della Contrattazione

Modelli Relazionali

Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

Informazione

Concertazione

Consultazione

Strutture Negoziiali

Delegazioni Trattanti

Commissioni Bilaterali

Tavoli Tecnici

Confronto per il raffreddamento dei conflitti

Interpretazione autentica degli accordi decentrati

Svolgimento dei Lavori

Attività varie connesse alle trattative sindacali

Il Dirigente dell'Ufficio di Staff
Ufficio Relazioni Sindacali e
Politiche del Personale
Dr.ssa *[firma]* BOCO

Prerogative Sindacali - Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

Diritti

Distacchi, aspettative e permessi

Assemblea

Contributi Sindacali

Diritto di Affissione

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Lucio Murracino)

CGIL *[firma]*
CGIA *[firma]*
[firma]

UIL *[firma]*
RSC *[firma]*
AISC *[firma]*
1

[firma]
CGIL *[firma]*
FST *[firma]*
N. 1014 *[firma]*
CISL *[firma]*

Il Sistema delle Relazioni Sindacali

In data _____ presso la sede dell'Azienda U.S.L. 3 Umbria, tra la delegazione di parte pubblica ed i rappresentanti della RSU e delle OO.SS. del Comparto firmatarie del CCNL, si stipula il seguente protocollo d'intesa, in via sperimentale e per la durata di anni _____, per la disciplina delle relazioni sindacali.

Il testo del Protocollo è stato steso nel rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dalle fonti normative e dai contratti collettivi.

Obiettivi e soggetti della contrattazione

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il perseguimento di detto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che sia articolato su modelli relazionali specifici, tra i quali la Contrattazione Collettiva Integrativa, che si svolge a livello aziendale sulle materie e con le modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, la Concertazione, la Consultazione e l'Informazione, che rappresentano gli istituti attraverso cui si realizzano i principi della partecipazione, della trasparenza e della correttezza dei comportamenti.

Nell'ambito del sistema delle Relazioni Sindacali si colloca anche la possibilità di costituire gruppi tecnici che, sulla base degli indirizzi indicati dal tavolo di delegazione hanno il compito di affrontare in maniera propedeutica e solo in veste di proposta quegli istituti che saranno poi portati al confronto delle parti.

Le parti concordano sulla necessità di dotarsi di un sistema di Relazioni Sindacali articolato nel modo sopraindicato, consapevoli che un'inadeguata regolamentazione delle Relazioni Sindacali determina difficoltà, incomprensioni e talvolta situazioni di vero e proprio stallo durante la conduzione delle trattative, con conseguente pregiudizio per gli interessi aziendali e dei lavoratori.

Nel presente protocollo si intendono, per soggetti sindacali, quelli indicati nell'art. 9, comma 2 del CCNL del 07/04/1999 e precisamente:

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

[Handwritten signatures and initials are present below the list, including "F. S. I. S. T. U. S. L. 3" and "F. S. T. U. S. L. 3"]

Modelli Relazionali

Il sistema delle Relazioni Sindacali Aziendale, si articola nei seguenti istituti:

- **contrattazione collettiva integrativa aziendale**, con cui deve intendersi il processo finalizzato a raggiungere, predeterminato a livello nazionale, un accordo vincolante che contemperi gli interessi delle parti;
- **informazione**, con cui deve intendersi la comunicazione in forma scritta e la trasmissione in tempo utile di documentazione inerente le materie oggetto di informazione;
- **concertazione**, con cui deve intendersi l'attivazione, previa informazione, del confronto in incontri bilaterali con l'Azienda;
- **consultazione**, con cui deve intendersi l'acquisizione da parte dell'Azienda, previa adeguata informazione, di un parere in forma scritta degli organismi sindacali aventi titolo.

Laddove dovesse verificarsi la necessità di studi preliminari, verifiche od approfondimenti, si potrà inoltre ricorrere a:

- a) commissioni bilaterali
- b) tavoli tecnici
- c) confronto per il raffreddamento dei conflitti
- d) interpretazione autentica degli accordi decentrati

Al fatto

Contrattazione collettiva integrativa

Si intende il processo finalizzato a raggiungere, sulle materie predeterminate a livello nazionale, nel rispetto delle leggi e della normativa vigente, un accordo vincolante che contemperi gli interessi delle parti.

[Signature]

In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 29, 30 e 31 del Contratto Collettivo Nazionale 19/04/2004, ridefiniti dagli artt. 3,4,5,6 del C.C.N.L. 5/6/2006, e dagli artt. 8,9,10 del C.C.N.L. 10/04/2008.

Le parti si danno formalmente atto che il contratto collettivo integrativo non può essere in contrasto con i vincoli e i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali e può avere ad oggetto solo le materie previste dal medesimo.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

[Multiple signatures and stamps]
FSP
Sintesi

Informazione

L'informazione di norma è preventiva, ed è volta a divulgare le informazioni di carattere generale, anche di carattere finanziario, utili ad assicurare una ampia partecipazione alla vita aziendale. In caso di informazione successiva, vengono comunicati per iscritto gli estremi degli atti adottati e dei documenti oggetto di informazione, nonché sono indicati gli uffici aziendali presso i quali i soggetti sindacali possono acquisirne copia. Al di fuori delle ipotesi di informazione previste dal CCNL, si applicano le disposizioni sull'accesso agli atti di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i.

L'informazione avviene attraverso inoltro, anche via posta elettronica, agli indirizzi indicati dai soggetti sindacali.

L'informazione può essere richiesta anche da parte delle organizzazioni sindacali medesime con nota scritta, purché abbia ad oggetto atti a valenza generale e riguardo una delle materie previste dal contratto.

L'Azienda fornisce informazione preventiva nelle materie che costituiscono oggetto di contrattazione integrativa, concertazione o consultazione ai sensi del CCNL.

L'informazione preventiva si attua mediante comunicazione scritta, avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti.

L'inoltro dell'informazione è curato dall'Ufficio Relazioni Sindacali (U.R.S.). La responsabilità in ordine all'ottemperanza dell'obbligo di informazione è in capo ai responsabili delle strutture organizzative aziendali, con riferimento al proprio ambito di competenza. I singoli responsabili, pertanto, sono tenuti a trasmettere all'U.R.S. la documentazione relativa alle materie oggetto di informazione e ad accompagnarla con eventuali note esplicative.

L'informazione (fatti salvi i casi di riservatezza previsti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari) è fornita tempestivamente, prima dell'adozione delle relative decisioni, non appena concluso l'iter istruttorio (e comunque, entro trenta giorni dalla data di ricevimento della richiesta eventualmente inoltrata dagli organismi sindacali aventi titolo).

Concertazione

La concertazione si svolge in appositi incontri da avviarsi, su richiesta specifica inoltrata dagli organismi sindacali aventi titolo, di norma, entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta medesima. Durante la fase della concertazione possono essere presentate dalle parti proposte e osservazioni in tempo utile per una disamina approfondita. Nel momento dell'informazione preventiva, prodromico all'eventuale attivazione del tavolo concertativo, l'Azienda è tenuta a trasmettere in modo esaustivo il corrispondente materiale. Nel caso di oggettiva impossibilità ad organizzare il primo incontro entro i termini sopra indicati, l'Azienda comunica, entro il medesimo

legato)

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Sanitario

Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale

Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali

Responsabile del S.I.T.R.O.

[Handwritten signatures and initials are present over the list of roles.]

- dai rappresentanti degli Uffici, Servizi, Dipartimenti, UU.OO. ecc., di volta in volta interessati nelle specifiche trattative.

In caso di impedimento i componenti della delegazione trattante di parte pubblica possono essere sostituiti da dirigenti o funzionari da loro delegati.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalla R.S.U., come risulta rappresentata dalle proprie regole di funzionamento;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente C.C.N.L.

L'Azienda può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni trattanti per la contrattazione, che si tengono entro quindici giorni dalla richiesta di parte sindacale, e comunque di norma ogni quarantacinque giorni.

Una rappresentante del Comitato Pari Opportunità è invitata in qualità di uditrice agli incontri delle Delegazioni Trattanti centrali come componente della Parte pubblica.

Un rappresentante del Comitato Mobbing è invitato in qualità di uditore agli incontri delle Delegazioni Trattanti centrali come componente della Parte pubblica.

La delegazione di parte pubblica può invitare altri Dirigenti Responsabili di strutture, su espressa richiesta della maggioranza della parte sindacale o quando all'ordine del giorno vi siano argomenti che lo richiedano per rilevanza o coinvolgimento diretto dell'Azienda.

Commissioni Bilaterali

Le commissioni bilaterali sono costituite a supporto delle relazioni sindacali, senza avere funzioni negoziali, per l'approfondimento di specifiche problematiche.

Esse non hanno carattere permanente e sono vincolate da un termine prefissato per la conclusione dei lavori aventi ad oggetto:

- raccolta dati;
- elaborazione proposte;
- acquisizione elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti.

La parte sindacale è costituita da un rappresentante per ognuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative e da un rappresentante della RSU.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Nun.g. 4p", "Vap", and "6"]

Nelle more della valutazione dell'esito del confronto al tavolo di Delegazione Trattante le parti non intraprendono iniziative unilaterali sulle materie oggetto del confronto.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

Quando insorgono controversie interpretative in ordine al contratto integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

A tal fine la parte interessata invia all'altra un invito scritto ad individuare una interpretazione comune delle clausole controverse specificando gli elementi di fatto e di diritto sui quali si basa la propria interpretazione in contrasto con quella dell'altra parte.

quando le parti raggiungono un accordo su una determinata interpretazione di una clausola controversa, l'accordo forma oggetto di una nuova clausola che va a sostituire quella controversa con efficacia retroattiva e sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Qualora, invece, nonostante ogni ragionevole sforzo, le parti non pervengano ad una soluzione del problema, queste possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN se la clausola in questione sia connessa ad una controversa interpretazione di disposizioni del C.C.N.L. In tale ipotesi, sarà richiesta all' ARAN, mediante specifica istanza a firma del Direttore Generale dell' Azienda, l'interpretazione della clausola controversa, che deve contenere, oltre agli elementi di fatto e di diritto sui quali si fonda il contrasto interpretativo, anche le ragioni della connessione con il C.C.N.L. L'interpretazione eventualmente fornita dall' ARAN non riveste carattere vincolante per le parti in quanto solo a quelle che hanno stipulato l'accordo spetta l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

L'eventuale richiesta di accordo per l'interpretazione autentica non ha effetto sospensivo dell'applicazione dell'istituto contrattuale controverso.

In nessun caso si potrà dare corso ad un accordo di interpretazione autentica quando l'ipotizzata controversa interpretazione appaia di immediata soluzione attraverso gli ordinari strumenti di interpretazione delle leggi e dei contratti previste dal Codice civile e dalle "Disposizioni sulla legge in generale" nonché attraverso i principi generali del diritto.

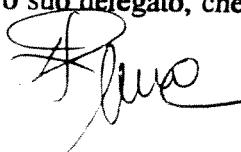
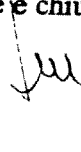
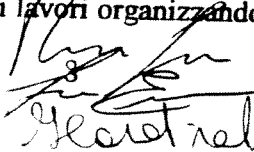
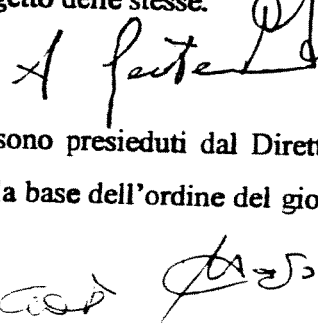

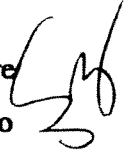
La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette

Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

 
Svolgimento dei Lavori

Gli incontri in cui si realizzano gli istituti delle relazioni sindacali sono presieduti dal Direttore Generale o suo delegato, che apre e chiude i lavori organizzandoli sulla base dell'ordine del giorno

     
Electrol. ass. 25

precedentemente predisposto, verifica il consenso sulle eventuali mozioni proposte in ordine agli argomenti in discussione, prende atto delle questioni su cui non c'è accordo tra le delegazioni.

Per la validità delle riunioni, è richiesta la presenza della metà + uno dei componenti della RSU, nelle more dell'adozione del Regolamento di funzionamento della RSU stessa.

Ogni convocazione, predisposta dall' U.R.S., è trasmessa alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali aventi titolo, di norma almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, con l'indicazione di:

- ordine del giorno;
- luogo e data della riunione;
- documentazione se e in quanto necessaria.

È possibile integrare l'ordine del giorno a seguito di specifica richiesta delle parti accompagnata da una breve relazione sull'oggetto da trattare.

Di ogni seduta è redatto un sintetico verbale; lo stesso dovrà contenere l'elenco dei partecipanti, l'ordine del giorno e una sintetica relazione su ogni punto dell'ordine del giorno. Dovranno evitarsi richiami o pareri dei singoli componenti; andranno a verbale solo le dichiarazioni espressamente richieste.

Copia dei verbali sarà inviata a cura dell'URS a tutti i componenti nonché a tutte le strutture dell'Azienda nella sua articolazione sia ospedaliera che territoriale.

Qualora si rendesse necessario rinviare la prosecuzione dei lavori ad altra seduta, la data del nuovo incontro dovrà essere fissata, ove possibile, prima della chiusura della riunione.

L'eventuale dissenso dei soggetti sindacali su argomenti e provvedimenti, non costituisce impedimento all'azione amministrativa e all'attività gestionale dell'Azienda, con esclusione delle materie per cui sussiste l'obbligo dell'accordo e nei termini previsti per la concertazione.

Attività varie connesse alle trattative sindacali

Riguardo a quesiti e richieste di notizie per iscritto da parte dei soggetti componenti la delegazione trattante di parte sindacale, l'Azienda s'impegna a rispondere di norma entro 15 giorni dal ricevimento e comunque non oltre i 30 giorni, qualora le materie non rivestano particolare urgenza. Le risposte verranno fornite direttamente alla RSU, come rappresentata dalle proprie regole di funzionamento e, a fronte di specifici quesiti inoltrati dagli organismi territoriali rappresentativi, a questi ultimi e per conoscenza alla stessa RSU.

La pubblicità delle deliberazioni, garantita dalla legge con la pubblicazione all'Albo, è rafforzata con la messa a disposizione dell'elenco degli oggetti delle deliberazioni, adottate e con la consegna per lettura e consultazione, a richiesta dei soggetti sindacali, delle specifiche deliberazioni di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A. S.", "G. S.", and "C. S."]

particolare interesse ai fini della concreta applicazione dell'art. 6 del CCNL del 7/4/99. Per il rilascio di copie si stabiliscono i seguenti criteri:

- > per i particolari scopi perseguiti da tale ultima norma e per conferire concretezza ai diritti dalla stessa sanciti, la messa a disposizione dei documenti e il rilascio di copie avviene senza oneri per il sindacato;
- > il rilascio di copia delle deliberazioni non riguardanti le materie indicate nel citato art. 6 è garantito al sindacato quale portatore di interessi diffusi alle condizioni previste dalle disposizioni di carattere generale;
- > per ottenere copie di deliberazioni o documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'organizzazione sindacale richiedente presenti formale delega dell'interessato nel rispetto delle disposizioni di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza di dati personali.

Prerogative Sindacali

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

La titolarità e l'utilizzo dei permessi sindacali e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, compete ai soggetti legittimati con le modalità e nelle quantità previste dal C.C.N.Q. sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive modificazioni, nonché dalla legislazione vigente in materia ed applicabile al comparto sanità.

Diritti

Le parti concordano che il riconoscimento ampio delle agibilità sindacali sia il presupposto su cui basare corrette relazioni sindacali e favorire un sereno confronto negoziale.

Lo svolgimento dell'attività sindacale ha luogo nei modi e nelle forme ritenute idonee dalle Organizzazioni Sindacali, ed è esercitato durante l'orario di servizio, nei luoghi dell'attività produttiva, compatibilmente con l'ordinario svolgimento del lavoro.

Le parti, in applicazione di quanto disciplinato dalle norme legislative e contrattuali vigenti confermano i seguenti diritti sindacali:

- distacchi, aspettative e permessi
- assemblea
- affissione
- contributi sindacali
- referendum

In capo alla R.S.U. sono i seguenti diritti:

[Area con diverse firme e sigle, tra cui "FST", "R.S.U.", "A. Fante", "H. Fante", "C. Fante", "D. Fante", "E. Fante", "F. Fante", "G. Fante", "H. Fante", "I. Fante", "L. Fante", "M. Fante", "N. Fante", "O. Fante", "P. Fante", "Q. Fante", "R. Fante", "S. Fante", "T. Fante", "U. Fante", "V. Fante", "W. Fante", "X. Fante", "Y. Fante", "Z. Fante"]

- permessi retribuiti nell'ambito del monte-ore annuo assegnato;
- affissione;
- locale ed attrezzatura idonea a svolgere la propria attività sindacale;
- informativa

In capo ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative, eletti nelle proprie strutture territoriali, sono i seguenti diritti:

- distacchi ed aspettative sindacali;
- permessi retribuiti, di cui all'art. 10 del CCNQ del 07.08.1998;
- permessi retribuiti, di cui all'art. 11 del CCNQ del 07.08.1998;
- permessi non retribuiti, di cui all'art. 12 CCNQ del 07.08.1998

I terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative sono esclusivamente titolari dei seguenti diritti:

- permessi retribuiti, di cui all'art. 10 CCNQ del 07.08.1998;
- permessi non retribuiti, di cui all'art. 12 CCNQ del 07.08.1998

La tutela in materia di trasferimento, per chi ricopre incarichi sindacali, è finalizzata ad evitare arbitrarie interferenze sul mandato di rappresentanza dei lavoratori, e le parti concordano che essa:

- a) non si applica nell'ambito di strutture lavorative aventi un'unica sede;
- b) non si applica a nomine comunicate nello stesso giorno di presa visione di un provvedimento di trasferimento.

Le partecipazioni durante l'orario di lavoro dei soggetti sindacali accreditati alle varie fasi negoziali, equivalgono a servizio prestato. Conseguentemente esse sono retribuite, non riducono le ferie, sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio e danno diritto alla valutazione dirigenziale sulla partecipazione all'eventuale progetto di produttività del Servizio di appartenenza del dirigente sindacale.

Ai soggetti in permesso sindacale retribuito orario competono il trattamento economico complessivo, nella misura intera, il trattamento accessorio.

Ai soggetti in permesso sindacale retribuito giornaliero competono il trattamento economico complessivo, nella misura intera ed il trattamento accessorio.

Distacchi, aspettative e permessi

La fruizione dei distacchi, aspettative e permessi è regolata dalle disposizioni normative di riferimento, ed in particolare dalle norme del CCNQ sulle prerogative sindacali siglato il 7 agosto 1998.

[Handwritten signatures and initials]

11

La fruizione dei permessi, dovendo rispettare la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura in cui è incardinato il dirigente sindacale, è comunicata con almeno quattro giorni di preavviso al Servizio Amministrazione Risorse Umane, anche per consentire di adempiere a quanto previsto dall'art. 9 comma 4 CCNQ del 09/10/2009, il quale dispone che "è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti".

Al fine di favorire la partecipazione dei rappresentanti sindacali alle audizioni dei dipendenti aventi in corso dei procedimenti disciplinari, si può richiedere in tempo reale la fruizione di un permesso sindacale retribuito per la durata dell'audizione, nonché per il tempo ragionevolmente necessario a raggiungere la sede del procedimento. Si procede in analogia per conciliazioni o arbitrati.

Il personale in distacco, fruito anche con la formula del part time, non può beneficiare di permessi sindacali retribuiti previsti dagli artt. 8 e 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Nell'ipotesi che un eletto RSU comunichi le proprie dimissioni dalla lista presentatrice della sua candidatura e al contempo formalizzi la sua volontà di mantenere lo status di RSU, è sostituito dal primo dei non eletti della lista d'appartenenza, così come disposto dall'art.7 comma 2 del CCNQ per la costituzione della RSU del 7 agosto 1998, ed ha facoltà di comunicare autonomamente i relativi permessi retribuiti.

Assemblea

Sui luoghi di lavoro possono essere promosse assemblee aventi all'ordine del giorno materie d'interesse sindacale o del lavoro per il personale ivi in servizio dai seguenti soggetti:

RSU (non dal singolo eletto)

Strutture territoriali delle organizzazioni sindacali rappresentative

La convocazione, la sede e l'orario, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni all'Azienda, sono comunicati all'ufficio competente, con preavviso scritto almeno tre giorni prima e, solo in casi eccezionali, il giorno prima.

Per ufficio competente s'intende il Responsabile Amministrativo o comunque il Responsabile della struttura di riferimento nel caso di assemblea riservata ad un singolo Servizio o Direzione o Area.

Per ufficio competente s'intende il Servizio incaricato delle Relazioni Sindacali e il Servizio Amministrazione Risorse Umane, nel caso di assemblea che investa più livelli in cui è articolata l'Azienda o la totalità del personale dell'Azienda (assemblea generale).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FST", "E. Jm", "12", "Ces", "A. 50", "P. 4/26", and "A. F. 2000"]

Compete alle Organizzazioni Sindacali che indicano l'assemblea fornirne informazione ai lavoratori e curarne il corretto andamento.

La partecipazione all'assemblea durante l'orario di lavoro è limitata a dodici ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione, anche nel caso di una riunione la cui durata si protragga per l'intero orario di servizio.

La durata della relativa assenza dal lavoro decorre dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro sino al suo rientro in sede; a tal fine si tiene conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze, laddove esistenti, oppure delle firme di presenza apposte dagli interessati sui singoli luoghi di lavoro.

Nel pieno esercizio del diritto di assemblea, il suo svolgimento è teso ad evitare disagio all'utenza, ove possibile. Per gli uffici con servizio continuativo al pubblico, le assemblee possono essere programmate nelle prime o ultime ore di servizio. In ogni caso è assicurata adeguata informazione preventiva all'utenza.

Contributi Sindacali

Le trattenute per contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali, abilitate sono operate dall'Amministrazione, a titolo gratuito, sulle retribuzioni del personale, in base a deleghe individuali firmate dagli interessati.

Le deleghe sono contestualmente inoltrate al Servizio Amministrazione Risorse Umane e per conoscenza all'Ufficio Relazioni Sindacali, oltre che all'organizzazione sindacale a favore della quale è effettuato il versamento.

Gli elementi obbligatori delle deleghe sindacali sono i seguenti:

- le generalità del dipendente
- la matricola CED
- la struttura d'appartenenza
- l'organizzazione sindacale destinataria
- la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale)
- il consenso per il trattamento dei dati personali
- il luogo e la data del rilascio
- la firma del dipendente

La misura della trattenuta è fissata da ciascuna organizzazione sindacale e notificata per iscritto all'Amministrazione.

Il versamento delle somme trattenute per i contributi sindacali, è accreditato all'organizzazione sindacale destinataria il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa è effettuata.

MU
FSL
13
Secret. cet
1650
506

Le deleghe sono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori. La revoca avviene con la stessa procedura contestuale individuata per la delega, ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa perviene al Servizio Amministrazione Risorse Umane e per conoscenza all'Ufficio Relazioni Sindacali.

Il Servizio Amministrazione Risorse Umane provvede all'aggiornamento periodico dei tabulati degli iscritti e delle eventuali disdette consegnandone copia, nel formato più opportuno, esclusivamente al delegato accreditato dalla organizzazione sindacale interessata.

Diritto di Affissione

Al fine di assicurare la "visibilità dell'informazione", per le comunicazioni di interesse sindacale e di lavoro, l'Azienda metterà a disposizione degli organismi sindacali aventi titolo appositi spazi, tramite l'installazione di bacheche chiuse, situate negli ingressi in cui sono collocati gli orologi scheda marcatempo.

Per i comunicati aventi valenza per l'intero Ente è previsto l'accesso al sito internet ed alla rete intranet dell'Azienda USL n. 3 .

La gestione dello spazio interno alle bacheche dovrà essere autoregolamentata dagli organismi sindacali, in maniera da garantire una distribuzione equa degli spazi.

Il materiale esposto dovrà permettere sempre, pena rimozione, l'identificabilità dell'organizzazione da cui esso proviene.

Ciascuna organizzazione sarà responsabile del contenuto del materiale affisso, riferibile alla propria sigla.

Gli organismi sindacali potranno affiggere propri comunicati solo all'interno delle bacheche di cui al comma 1.

L'Azienda provvederà alla rimozione di tutto il materiale affisso al di fuori degli spazi consentiti; sarà, altresì, rimosso il materiale proveniente da organizzazioni sindacali non autorizzate.

Gli organismi sindacali legittimati all'affissione di materiale negli spazi consentiti sono:

- RS.U.
- R.S.A. che non hanno aderito all'accordo per la costituzione della R.S.U. ma che risultano composte da organizzazioni sindacali riconosciute rappresentative a livello nazionale, ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 396/97
- i terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- gli organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative.

FSI
SME
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

FORME DI PARTECIPAZIONE

Comitato per le pari opportunità

Le parti concordano in merito alla costituzione del Comitato per le pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro ai sensi dell'art 7 del C.C.N.L. 7/4/99 per lo svolgimento delle attività dalla medesima disposizione contrattuale prevista.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Le parti concordano che, fino alla ricostituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing con le procedure e nelle forme previste nella decisione amministrativa n. 424 del 14/07/2009, restano ferme le titolarità dei componenti come individuati con delibera n. 906 del 30/12/2005.

Codice contro le molestie sessuali

Il codice di condotta aziendale contro le molestie sessuali è definito dalla delibera n. 669 del 18/10/2005.

Liberto Ameriani Parte Pubblica

Parte Sindacale

[Handwritten signature]

RSU regolamentazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIC
RSU
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]