



REGIONE
LAZIO

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° **1275** DEL **3 GIU 2021**

STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

OGGETTO: Protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali Area Funzioni Locali.

SAGLIMBENI
SONIA

Sonia Saglimbeni
L'Estensore

Parere del Direttore Amministrativo :

Drssa Simona Di Giovanni

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)

Firma *M*

Data *31.05.2021*

Parere del Direttore Sanitario :

Drssa Antonella Proietti

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)

Firma *A. Proietti*

Data *1/6/2021*

Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

ASL VITERBO

Il Direttore f.f. U.O.C.

Voce del conto economico su cui si imposta la spesa :

Pianificazione e Programmazione Controllo
di Gestione, Bilancio e Sistemi Informativi

Visto del Funzionario addetto al controllo di budget :

Firma *Dott.ssa Patrizia Boninsegna*

Data *27.05.2021*

Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005.

Responsabile del procedimento :

Data *25.05.2021*

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott.ssa Sonia Saglimbeni

Firma *Sonia Saglimbeni*
U.O.C. Politiche e Gestione
delle Risorse Umane

Il Direttore

Dott. Rocco Doganiero

Il Dirigente :

Data *26.5.2021*

Firma *Rocco Doganiero*

Atto Soggetto al controllo della Corte dei Conti []

OGGETTO: Protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali Area Funzioni Locali.

IL DIRETTORE DELLA UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

VISTI

- l'Atto Aziendale adottato con la deliberazione del Direttore Generale n. 804 del 16.05.2018, successivamente modificato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2111 del 22.11.2018 e approvato con DCA n. U00501 del 13.12.2018 "Approvazione dell'Atto Aziendale della ASL Viterbo", così come pubblicato sul Supplemento n. I del B.U.R. Lazio n. 103 del 20.12.2018;
- l'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. e ii., che disciplina il potere di organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni;
- gli articoli 3-9 del Capo I "Sistema delle relazioni sindacali" del Titolo II "Relazioni sindacali" CCNL 2016-2018 Area Funzioni Locali;

EVIDENZIATO

- che è interesse dell'Azienda adottare un protocollo per le relazioni sindacali attraverso l'individuazione di modalità trasparenti e condivise con le OO. SS. del personale dirigente del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell' Area Funzioni Locali;
- che il protocollo d'intesa predisposto dall'Azienda, inviato in bozza alle Organizzazioni sindacali dirigenziali dell'Area Funzioni Locali, è stato esaminato e condiviso con detti soggetti sindacali nell'incontro di contrattazione integrativa del 24 maggio 2021;

RITENUTO

pertanto, di dover approvare il protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali per l'Area Funzioni Locali nel testo allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, modificato e integrato tenendo conto delle osservazioni e dei suggerimenti espressi dalle OO. SS. nell'incontro del 24 maggio 2021, all'unanimità condiviso;

ATTESTATO

che il presente provvedimento nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo utile e proficuo per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. I della Legge n. 20/1994 e ss .mm .ii., nonché alla stregua dei criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. I, comma I, Legge n. 241/1990, come specificato dalla Legge n. 15/2005;

ATTESTATO

che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Nell'osservanza delle disposizioni di cui alla Legge 6/11/2012, n. 190 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della Pubblica Amministrazione";

PROPONE

per i motivi espressi nella premessa che qui si intendono integralmente richiamati:

- 1) di approvare il protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali condiviso nell'incontro sindacale del 24 maggio 2021 con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

- 2) di dare mandato ai competenti Uffici della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane all'attuazione degli adempimenti conseguenti all'approvazione del presente atto;
- 3) di notificare, attraverso posta elettronica aziendale, il presente atto alle OO. SS. dell'Area Funzioni Locali;
- 4) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

**IL DIRETTORE
UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Dott. Rocco Doganiero

IL DIRETTORE GENERALE

Rocco Doganiero

In virtù dei poteri previsti:

- dall'art.3 del D. Lgs 502/1992 e ss.mm.ii;
- dall'art.9 della L.R. n. 18/1994 e ss.mm.ii;

nonché delle funzioni e dei poteri conferiti con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. n.T00181 del 03.11.2020, con il quale viene nominato il Direttore Generale della ASL di Viterbo, approvato con delibera n. 2327 del 03.11.2020;

VISTA

la proposta di delibera sopra riportata presentata dal Direttore della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane;

PRESO ATTO

che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1 della L.20/1994 e ss. mm .ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità ex art.4 comma 2 L. 165/2001 nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 comma 1 L. 241/1990 e ss. mm. ii.;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

- di approvare la proposta così come formulata rendendola dispositivo;
- di dichiarare l'immediata esecutività del presente atto;

Il responsabile della struttura proponente provvederà all'attuazione della presente deliberazione curandone altresì la relativa trasmissione agli uffici /organi rispettivamente interessati.

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Azienda ai sensi dell'art.32 comma 1 della Legge 69/2019.

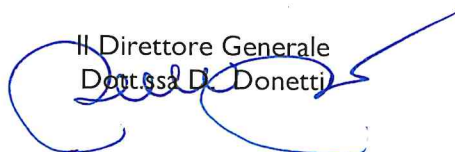
Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa S. Di Giovanni



Il Direttore Sanitario Aziendale
Dott.ssa A. Proietti






Il Direttore Generale
Dott.ssa D. Donetti



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI VITERBO

**PROTOCOLLO D'INTESA SUL SISTEMA DELLE
RELAZIONI SINDACALI
AREA FUNZIONI LOCALI**

DIREL 
CISL TP 
UIL P.B.M. 

PREMESSA

In data 19.12.2020 è stato definitivamente sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo all'Area Funzioni Locali per il periodo 2016/2018, alla quale afferisce il personale dirigente dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

In tale contesto, è stato riconsiderato il sistema delle relazioni sindacali previsto dai precedenti accordi nazionali.

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo nazionale, le relazioni sindacali rappresentano lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda e a vantaggio degli utenti, dei cittadini e dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione l'organizzativa aziendale.

MODELLI RELAZIONALI

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

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

- informazione;
- confronto, anche di livello regionale;
- organismo paritetico.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti per le materie previste dall'art. 66 (Contrattazione collettiva integrativa: materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

DIREZIONE
CISL
UIL

ART. I
PARTECIPAZIONE

a) INFORMAZIONE

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda alle Organizzazioni sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data, in forma scritta, completa ed esaustiva in modo da consentire alle Organizzazioni sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali sia previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001.

b) CONFRONTO

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio alle Organizzazioni sindacali, a mezzo posta elettronica agli indirizzi comunicati formalmente dalle medesime, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e le Organizzazioni sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da queste ultime. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

E' oggetto di confronto quanto indicato all'art. 64 del CCNL 2016-2018 Area Funzioni Locali.

c) ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

L'Organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.

La disciplina, i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico sono disciplinate dall'art 6 del CCNL 2016/2018 Area Funzioni Locali.

L'Organismo paritetico per l'innovazione è costituito con apposito atto deliberativo.

DIREL Giametoli
CRSC FP
ULL P.R. fi

ART. 2
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2016/2018 Area Funzioni Locali, sulla base dei tempi e delle procedure stabilite dall'art. 8 del citato CCNL, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate nell'art.66 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti, corredata di relazione illustrativa e di relazione tecnico finanziaria, è inviata a tale Organo, entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale, essi sono portati a conoscenza della delegazione sindacale e la trattativa viene ripresa entro cinque giorni.

Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali

a. Convocazione

La convocazione, completa di documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno, viene inviata ai componenti della delegazione sindacale.

La comunicazione è inoltrata, a mezzo posta elettronica, agli indirizzi comunicati formalmente dalle Organizzazioni sindacali, con anticipo, di norma, rispetto alla data dell'incontro, di almeno 10 giorni (di calendario). Sono altresì fatte salve le situazioni di motivata urgenza, nelle quali l'Azienda, anche su richiesta della delegazione sindacale, può convocare l'incontro con un preavviso di 3 giorni lavorativi.

La convocazione indica il luogo dell'incontro, l'ordine del giorno, l'orario di inizio e, ove possibile, la durata dell'incontro.

La documentazione inerente agli argomenti all'ordine del giorno viene trasmessa, di norma, 7 giorni (di calendario) prima dell'incontro.

Le Organizzazioni sindacali trasmettono, eventualmente, proprie osservazioni sulla documentazione ricevuta, di norma, 3 giorni (lavorativi) precedenti l'incontro.

b. Svolgimento

Gli incontri sindacali, regolarmente convocati, hanno piena validità. Le riunioni devono svolgersi nel reciproco rispetto delle parti e delle posizioni assunte dalle stesse nel corso della discussione.

Al fine di ottimizzare gli incontri sindacali, le parti sono tenute a rispettare:

- l'o.d.g. previsto nella convocazione;
- l'orario di inizio dell'incontro e, ove stabilita, la durata dello stesso;
- il tempo concordato per gli interventi e comunque la rotazione degli stessi in modo da consentire la partecipazione di tutti;

Qualora gli argomenti all'ordine del giorno non vengano tutti affrontati, gli stessi verranno trattati in un successivo incontro da concordare durante il medesimo incontro.

La contrattazione si conclude con la sottoscrizione di una ipotesi di CIA e del successivo CIA, con i verbali dei singoli incontri di contrattazione corredati di eventuali dichiarazioni allegate ovvero con un verbale di mancato accordo riepilogativo delle posizioni delle parti.

In ogni incontro viene redatto un verbale riportante gli argomenti trattati e sinteticamente le posizioni delle parti. I soggetti sindacali producono eventuali dichiarazioni a verbale, che saranno allegate allo stesso.

I verbali vanno obbligatoriamente firmati da tutti i componenti della delegazione trattante, possibilmente in sede di incontro sindacale e comunque non oltre tre giorni dall'incontro stesso.

I verbali firmati vengono pubblicati in una apposita sezione del sito web aziendale.

Modalità di partecipazione agli incontri

La partecipazione agli incontri dei vari livelli sindacali (informazione, confronto, contrattazione, organismo paritetico) avviene, di norma, **al di fuori dell'orario di lavoro** e, ove ciò non sia possibile, vengono assunte le misure necessarie per consentire la partecipazione (es.: cambio del turno e calendarizzazione degli incontri con congruo anticipo).

La partecipazione agli incontri che si svolgono in orario di lavoro è consentita ai dirigenti sindacali fruendo degli istituti previsti dalla normativa contrattuale nazionale.

All'Azienda compete la verifica del rispetto del limite massimo di permessi sindacali spettanti ad ogni Organizzazione Sindacale; compete a queste ultime l'autonoma gestione del monte ore previsto.

Non è ammessa alcuna forma di compensazione tra i contingenti previsti; le ore non utilizzate nell'anno non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

La presenza alle riunioni dei soggetti sindacali **viene rilevata manualmente dall'elenco delle presenze**, allegato al verbale di incontro, che riporta l'orario di entrata e uscita dall'incontro di ciascuno.

Tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie previste dal CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei tre fondi contrattuali saranno negoziati con cadenza annuale.

L'Azienda convoca le Organizzazioni sindacali, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie di cui all'art. 66 comma 1, lettere e) ed f) (Art.8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure – comma 4) le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle medesime materie.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 66 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lettere a), b), c), d), g), h), i), j), k) del CCNL Area Funzioni Locali 2016 – 2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione dell'accordo, e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla stipula dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni

UIL R.B/f

CISL R.P/f

Alme

g. Of

negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. N. 165/2001 è fissato in 30 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

ART.3

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Le relazioni sindacali sono improntate ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e sono orientate alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.




ART.4

ISTANZE DI PARTE SINDACALE

Le richieste di dati e informazioni vengono evase dall'Azienda entro 10 giorni (di calendario), salvo termini più lunghi e comunque non oltre 30 giorni, se motivati dalla complessità dei dati e delle informazioni ovvero più brevi se giustificati dalla conclusione di incontri sindacali in corso.

Le altre istanze documentali, finalizzate a tutelare situazioni giuridicamente rilevanti sono trattate ai sensi della L. 241/90 e s.m.i.; per acquisire copia di documenti riguardanti singoli lavoratori, le Organizzazioni sindacali inoltrano richiesta formale allegando delega da parte dell'interessato nel rispetto delle condizioni di cui alla normativa vigente in tema di riservatezza dei dati personali.

Per le istanze di accesso generalizzato volte a richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quanto già oggetto di pubblicazione obbligatoria si rinvia a quanto stabilito dall'art. 5 e seguenti del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i. ed ai regolamenti aziendali.

DIPREL 
CISL FP 
UIL P. Bespro 

1275

3 GIU 2021

DELIBERAZIONE N° del
composta di n. pagine , frontespizio compresi e retro, e di n. allegati

3 GIU 2021

Publicato all'Albo Pretorio dell'Azienda U.S.L. il :
dove rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

Viterbo, li

3 GIU 2021

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO
DELIBERE

3 GIU 2021

Trasmessa al Collegio Sindacale il :

Viterbo, li

3 GIU 2021

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO
DELIBERE

3 GIU 2021

La presente deliberazione diventerà ESECUTIVA il :

Viterbo, li

3 GIU 2021

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO
DELIBERE

Viterbo, li

3 GIU 2021

IL DIRETTORE U.O.C. AFFARI
GENERALI