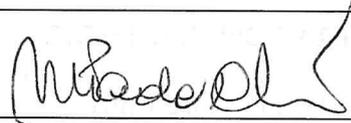
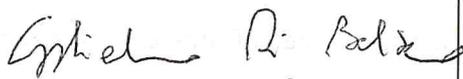
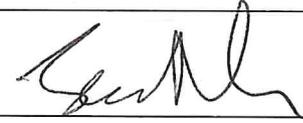


Azienda Regionale Emergenza Sanitaria

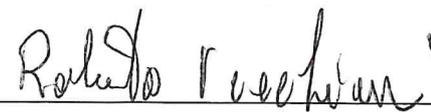
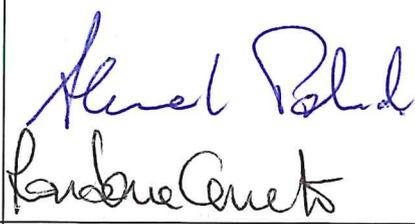
PROTOCOLLO
PER LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI
PREVISTE DAL CCNL 2016/2018 AREA DELLA SANITA'

Il giorno 19/05/2022, presso la direzione generale dell'ARES 118, sita in via Portuense n. 240 – Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di Parte Pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	
Dott. Di Balsamo Guglielmo, Direttore Amministrativo	
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	
Dott.ssa Luisa Mariucci, Dir. UOC Governo Risorse Umane	

Per la Delegazione di Parte Sindacale,

ANAAO ASSOMED <input checked="" type="checkbox"/> Dott. Giuseppe Di Tommaso <u>ROBERTO VERGHIANI</u>	
F.V.M. Dott. Alessandro Polidori Dott.ssa Barbara Cerreto	
CIMO FESMED/CIMO	



Dott. Alessandro Caminiti	
CIMO FESMED/COSIPS Dott.ssa Alessandra Ceracchi	
AAROI EMAC Dott.ssa Silvia Arzano DR PERCIACCANIZI	
FP CGIL MEDICI Dott.ssa Stefania Onorini	
FEDERAZIONI CISL MEDICI Dott. Emanuele Berlanda Dott.ssa Valeria Catracchia	
FASSID Dott.ssa Margherita Tomassini Dott.ssa Filomena Miozza	 19/05/2022
AMPO ASCOTI FIALS MEDICI Dott. Massimo Casarini	 02/06/22
UIL FPL MEDICI Dott. Giuseppe Di Domenica	

Il presente protocollo d'intesa disciplina le relazioni sindacali e i relativi modelli relazionali, partecipazione e contrattazione, per il personale dell'Area Sanità _dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie _ dell'Azienda ARES 118.

19/05/22

17/5/22

17/5/22

19/05/22



La finalità del protocollo è disciplinare i rapporti tra i Soggetti Sindacali e l'Azienda per consentire, attraverso la condivisione di regole chiare, la corretta applicazione degli istituti contrattuali e la prevenzione dei conflitti.

Considerata come premessa la seguente normativa di riferimento:

- il Dlgs 165 del 2001, testo normativo di riferimento per la disciplina dei pubblici uffici e del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni che ribadisce la finalità della contrattazione integrativa per il conseguimento di obiettivi e risultati che assicurino efficienza e produttività;
- il CCNL 2016 -2018 dell'Area Sanità ed in particolare quanto presente al Titolo II Capo I artt. 1_10;

confermata l'efficacia delle applicazioni dei diritti sindacali facendo riferimento al Contratto Collettivo Nazionale quadro del 04/12/2017,

il protocollo costituisce, pertanto, indispensabile premessa all'avvio delle corrette modalità di relazioni sindacali.

Le parti dopo ampia ed approfondita discussione, approvano il seguente documento:

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

Il presente Protocollo d'intesa disciplina le relazioni sindacali per il personale dell'Area Sanità dell'Azienda ARES 118.

Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali deve essere strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, nell'interesse specifico della collettività, attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, dello sviluppo professionale e l'incentivazione dell'impegno e della qualità della performance, ai sensi dell'art. 45, comma 3, decreto legislativo n. 165/2001.

Tale sistema, nel rispetto delle distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, ai sensi dell'articolo 3 del CCNL 2016 -2018 dell'Area della Sanità, deve mirare alla costruzione di un rapporto tra Azienda

FHM
19/05/22

19/05/22

19/5/22
Massimo Cassini

Roberto Vercheri
19/5/2022

19/05/22



e Rappresentanze Sindacali fondato su principi di correttezza, buona fede e trasparenza, orientando i comportamenti alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

A tal fine, le parti ritengono utile definire, attraverso l'armonizzazione delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, le regole del comune operare.

Art. 2 – Modelli relazionali

Il sistema delle relazioni sindacali, tenuto conto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- 1) PARTECIPAZIONE (ART. 3 comma 3 CCNL 2016-2018) che si realizza tramite:
 - L' Informazione (ART. 4 CCNL 2016 -2018);
 - Il confronto (ART. 5 CCNL 2016 -2018);
 - L'Organismo Paritetico (ART. 6 BIS CCNL 2016 -2018);
- 2) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 7 CCNL 2016 -2018).

Art. 3 – Informazione

3.1 L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, pertanto, poiché ne rappresenta il presupposto, l'informazione deve essere preventiva;

3.2 Fatta salva l'autonomia decisionale per atti formali del Direttore Generale, l'Amministrazione dell'ARES I18, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali, provvede ad informare le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL dell'Area della Sanità sulle materie previste dallo stesso;

3.3 Le parti concordano, al fine di garantire il buon andamento delle relazioni sindacali, di definire le modalità relative all'esercizio del diritto all'informazione;

3.4 Sono oggetto d'informazione le materie inerenti al Confronto e le materie previste per la Contrattazione Integrativa Aziendale, nonché le materie per le quali l'informazione è prevista per disposizioni di legge;

3.5 L'informazione deve essere data nei tempi, nelle modalità e nei contenuti atti a consentire alle OOSS di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, esprimendo osservazioni e proposte;

MBM
19/05/22

19/05/22
19/05/22

19/05/22
Massimo Casarini

19/05/22

Roberto Vassallo
19/05/2022

19/05/22

19/05/22



4.6 Dell'esito del Confronto è redatto verbale, approvato e sottoscritto, dal quale risultino le posizioni nelle materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità;

4.7 Durante il periodo in cui si svolge il Confronto l'Azienda non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame.

Art. 5 – Organismo paritetico

5.1 L'Organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali di cui all' art. 7 comma 3 lettera b (CCIA soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale dell'Azienda;

5.2 Ha composizione paritetica ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle OOSS di cui all'art. 7 comma 3 lettera b (CCIA soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla rappresentanza sindacale;

5.3 L'Organismo paritetico si riunisce almeno due volte l'anno; può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, considerato il ruolo che rappresenta nelle politiche e nei piani di formazione manageriali e di formazione continua della Area Sanità;

5.4 Per quanto nello specifico si fa riferimento all'art. 6bis del CCNL 2016-2018.

Art. 6 – Contrattazione integrativa e stipula del contratto integrativo

6.1 La CCIA rappresenta il vero modello negoziale ed è finalizzata alla stipula di contratti che obbligano reciprocamente le parti al previsto art. 7_ soggetti e materie: le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure esplicitate all' art. 9 del presente protocollo;

6.2 L'art. 7 del CCNL 2016-2018 regola la contrattazione integrativa nel rispetto delle procedure stabilite, delineando i soggetti titolari della CCIA art 7 comma 3 (*la delegazione Sindacale così come individuato da lett. a), b)), e, comma 4 individuando e comunicando la composizione della delegazione di parte Datoriale (relativo presidente) (deliberazione 11 febbraio 2022, n. 136 ed eventuali modifiche successive);*

6.3 I Componenti delle delegazioni trattanti sono:

MBU
19/05/22

19/05/22
19/05/22
19/05/22

de
19/05/22

19/05/2022
19/05/22
Massimo Corini



- per la Parte Pubblica:
 - Direttore Generale
 - Direttore Amministrativo
 - Direttore Sanitario
 - Direttore UOC Risorse umane

La delegazione trattante Datoriale può essere integrata, per specifiche tematiche da dirigenti di altre articolazioni aziendali

- per la Parte Sindacale:
 - 2 componenti di ciascuna delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, di cui uno aziendale, e uno delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL;

6.4 Le Organizzazioni Sindacali rappresentative, per il tramite dell'ufficio Relazioni Sindacali, comunicano formalmente i nominativi della delegazione trattante.

6.5 Il CCNL all'art. 8 definisce tempi e procedure della CCIA, stabilendo che ha durata triennale (comma 1) e che conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCIA presso l'Azienda (comma 7);

6.6 Sulle materie di cui all'art. 7 CCNL comma 5 lettere d), g), h), i), j), k), fermi restando i principi di autonomia negoziale e quelli di comportamento previsti in Clausole di raffreddamento, art 8, qualora decorsi i 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili ad ulteriori 30 giorni, non si raggiunga un accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa;

6.7 I criteri di ripartizione tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse di cui all'art. 7 comma 5 del CCNL 2016 -2018, sono negoziati con cadenza annuale (art. 8 comma 1 CCNL);

6.8 Sulle materie dello stesso art. 7 comma 5, lettere a), b), c), e), f), l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, proseguendo contestualmente le trattative, al fine di addivenire alla conclusione dell'accordo ed alla successiva sottoscrizione, in tempi celeri.

Il termine minimo di durata delle sezioni negoziali è di 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45 come previsto dall' art. 40 comma3-ter del D. Lgs. n.161/01;

6.9 Il CCIA dovrà contenere clausole inerenti tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione (art. 8 comma 7 CCNL);

MBL
19/05/22
BLL

Storace
19/05/22

de
19/05/22
Massimo Cassini

Resisto Veneri
19/05/2022

19/05/22

Cherubini



6.10 Degli incontri avvenuti in materia di CCIA vengono redatti dei verbali contestuali e trasmessi alle OOSS al massimo entro sette (7) giorni. Qualora non siano evidenziate incongruenze dalle OOSS entro il 7 giorno, si riterranno approvati, previa sottoscrizione congiunta alla riunione successiva;

6.11 Il Collegio Sindacale controlla la compatibilità dei costi dell'ipotesi di CCIA, definita dalle parti con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. (art. 8, comma 6 CCNL);

6.12 L'Azienda inoltra, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, via telematica all'ARAN e al CNEL, il testo stesso degli atti assunti, ai sensi dei commi 4-5, con Relazione illustrativa e tecnica.

Art. 7 – Diritti sindacali

7.1 Assemblea

Istituto previsto per la generalità dei dipendenti, indetta singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro da RSA aziendali, e /o da OOSS di categoria, firmatarie del CCNL per le Aree Dirigenziali del SSN.

Il diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali è riconosciuto a tutti i dipendenti, per un numero pari a 10 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Nel caso in cui l'articolazione del lavoro avvenga in turni, l'assemblea deve svolgersi, di regola, all'inizio o alla fine di ciascun turno; analoga impostazione, nel caso di uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Comunicazione di convocazione, sede, ordine del giorno con partecipazione di eventuali dirigenti sindacali esterni, sono comunicati almeno 3 giorni prima, con preavviso scritto, all'Ufficio Relazione Sindacale. L'Amministrazione, ove per motivi eccezionali, fosse costretta allo spostamento della data di assemblea, deve comunicare, almeno 48 ore prima, tale esigenza alle rappresentanze sindacali che l'hanno indetta. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di presenza della stessa è effettuata dai Responsabili delle UO e comunicata all'Amministrazione Aziendale;

[Handwritten signature]
19/05/22
19/05/22

[Handwritten signature]
19/05/2022
19/05/2022

[Handwritten signature]
19/05/22
19/05/22

[Handwritten signature]
19/05/22
19/05/22



7.2 Affissione e Locali

Il diritto di affissione e la disponibilità di locali idonei nei quali svolgere attività sindacale, trova riferimento nell'Accordo Nazionale Quadro del 04/12/2017, e conferma sostanzialmente, quanto previsto dalle disposizioni della l. n. 300/1970, indicando che le rappresentanze sindacali, hanno diritto di affiggere, pubblicazioni, testi e comunicati di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando ove disponibili, anche ausili informatici, in appositi spazi che l'Azienda ha obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale.

L'Amministrazione aziendale deve mettere a disposizione, permanentemente e gratuitamente delle rappresentanze sindacali, l'uso di un idoneo locale comune, con spazio utile.

7.3 Distacchi, Permessi, Aspettative Sindacali

Quanto sopra rappresentato è regolamentato da disposizioni normative contenute nella L. n. 165/2001 e nel CCNQ del 04/12/2017, artt. da 7 a 16 e smi. A cui si rimanda;

7.4 Tutela del Dirigente Sindacale

Il Dirigente Sindacale non può essere discriminato per l'attività svolta nella sua veste sindacale, né può essere assegnato ad attività che possano far sorgere conflitto di interesse con la stessa.

I Dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono ovviamente soggetti al principio della subordinazione gerarchica prevista dalla norma vigente.

Il trasferimento di un Dirigente Sindacale cessato, in una UO dell'Azienda Sanitaria, ubicata in sede diversa da quella di assegnazione originaria, può essere effettuata solo previo NO della OS di appartenenza; tale nullaosta è necessario fino alla fine dell'anno successivo a quello di cessazione del mandato sindacale.

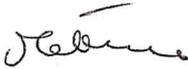
Art. 8 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

8.1 Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, trasparenza e buona fede ed è orientato alla prevenzione dei conflitti;

¹¹⁴
 8.2 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. Le parti compiono inoltre ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate a tale livello.

MBL
19/05/22


19/05/22


19/05/22

del
19/05/22

Roberto Veronesi
19/05/2022


19/05/2022



Art 9 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi

Nel caso in cui insorgano controversie aventi carattere generale sull'interpretazione del contratto integrativo aziendale, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta scritta formulata dalla parte interessata ed indirizzata alla casella PEC del Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali, come da attuale atto aziendale, con sintetica descrizione di fatti /elementi di diritto, sui quali si basa la controversia, allo scopo di pervenire ad una interpretazione autentica della stessa.

L'accordo stipulato sulle clausole controverse stabilisce il significato autentico delle stesse ex nunc.

Art. 10 - Conclusioni

Per quanto non esplicitamente riportato dal presente accordo in materia di relazioni e prerogative sindacali, si applicano le vigenti disposizioni legislative e contrattuali della dirigenza sanitaria.

Roberto Cassiani
19/05/22
19/05/22

Roberto Venini
19/05/2022

Roberto Venini
11/05/22

de
19/5/22

18/5/22

18/5/22

18/5/22