



Nuovo regolamento delle relazioni industriali

- ✓ Diritto alla rappresentanza sindacale
- ✓ Diritti e prerogative connesse allo svolgimento dell'attività sindacale
- ✓ Organizzazione del sistema aziendale delle relazioni industriali

Agosto 2012

INDICE

Premessa.....pg. 3

Art.1 – Il diritto alla costituzione di Rappresentanze Sindacali Aziendali.....4

Art.1. a) diritti sindacali.....5

a.a.1.) permessi per cariche ed aspettative

a. a.2.) composizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e permessi retribuiti riconosciuti

Art. 1. b) assemblea

Art.2 – Partecipazione ai negoziati da parte delle Organizzazioni Sindacali.....6

Art.3 – Diritto alla raccolta dei contributi ed allo svolgimento di attività di proselitismo da parte delle Organizzazioni Sindacali.....7

Art.4 – Delegazione trattante aziendale.....9

Art.4.a) – Elementi per la verbalizzazione delle riunioni

Art. 5 – Procedure aziendali per la concertazione.....10

Art. 6 – Modalità di svolgimento delle relazioni industriali.....11

Art 7 – Ulteriori modalità relazionali.....12

Norma conclusiva

Premessa

Il tema della regolamentazione delle relazioni industriali ha trovato una sua definizione nella Napoli Servizi attraverso un'insieme di documenti posti nel tempo a disciplina dei vari aspetti della materia. Così nell'anno 2008 sono state disciplinate le questioni connesse alle rappresentanze aziendali e alle relative spettanze in termini di permessi, nell'anno 2010 i criteri e le modalità di accesso alla rappresentatività da parte delle sigle sindacali e nell'anno 2012 le dinamiche di organizzazione del confronto e quelle di composizione della delegazione trattante aziendale. Tutte le succitate regolamentazioni hanno rappresentato, nel tempo, il tentativo di introdurre una disciplina aziendale del settore che fosse capace di tenere organicamente insieme le previsioni normative con alcune storiche e consolidate situazioni aziendali.

L'intervenuto mutamento di quel contesto aziendale - che ha rappresentato per anni la cornice dell'unico possibile equilibrio relazionale con un variegato universo di soggetti ed organizzazioni - impone oggi di adottare una parziale revisione di quelle regolamentazioni licenziando, allo stesso tempo, un testo unico regolamentare, che tenga insieme in maniera coerente e coordinata tutte le regole vigenti in azienda in materia di relazioni industriali; un testo che costituisca anche l'occasione per introdurre, all'occorrenza, opportuni chiarimenti interpretativi delle norme vigenti, oltre ad un'indifferibile parziale riforma delle stesse, in modo da renderle funzionali al processo evolutivo in corso.

Il tutto con l'obiettivo di disegnare un nuovo quadro di insieme, che risulti aderente a norme e principi chiari e dinamici, sempre meno condizionati da peculiarità e retaggi di carattere storico-aziendale e sempre più aderenti all'evoluzione legislativa e giurisprudenziale.

In questo nuovo ambito, come dicevamo, per quanto attiene al principale dei regolamenti in questione, quello sul riconoscimento delle rappresentanze, restano comunque validi e centrali alcuni degli elementi alla base della Regolamentazione che ha vissuto fino ad oggi. Il riferimento è essenzialmente a due parti del regolamento: quella in cui si pone l'accento sulla "forza rappresentativa" delle organizzazioni quale elemento indispensabile per la partecipazione alla concertazione e quella in cui si impone ai soggetti che aspirano a rappresentare i lavoratori il possesso del requisito inderogabile della "autentica natura sindacale" delle organizzazioni.

In questo stesso ambito va invece profondamente rivista tutta la questione che attiene al complesso rapporto che lega le fasi di contrattazione e di sottoscrizione degli accordi con il tema del beneficio di alcuni diritti connessi alla funzione di rappresentanza sindacale; tutto ciò nel senso di valorizzare al massimo il processo di stipula degli accordi sottoscritti a livello aziendale; accordi che hanno assunto importanza e valenza sempre maggiore nel corso del tempo nell'ambito del sistema italiano delle relazioni industriali.

Il nuovo testo coordinato conserverà, invece, per intero lo schema regolamentare riferito alle regole del confronto sindacale ed alla definizione della delegazione trattante aziendale. Tale regolamento, del resto, è il più nuovo tra quelli vigenti ed ha rappresentato di per se, all'atto dell'approvazione, una prima e consistente e positiva innovazione della materia.

Cambiamenti importanti, invece, risultano introdotti alla regolamentazione della composizione delle rappresentanze sindacali e del beneficio dei relativi permessi. La materia, infatti, viene ricondotta interamente alle previsioni contrattuali del CCNL di lavoro applicato in azienda.

In forza di queste premesse è adottato il seguente REGOLAMENTO:

Art. 1 – Il diritto alla costituzione di Rappresentanze Sindacali Aziendali

Il diritto di costituire RSA spetta a tutti i sindacati firmatari di contratti o accordi collettivi di qualsiasi livello (nazionale, territoriale, aziendale) applicati in azienda.

Sulla base delle previsioni di cui sopra - valutata la portata e la natura degli accordi collettivi sottoscritti e vigenti in azienda, la evoluzione delle relative trattative, i soggetti che li hanno sottoscritti ed ogni ulteriore elemento informativo utile e disponibile - risultano allo stato titolari del diritto alla costituzione di RSA le seguenti organizzazioni:

- ✓ CGIL – FILCAMS
- ✓ CISL – FISASCAT
- ✓ UIL – TRASPORTI
- ✓ UGL – COMMERCIO
- ✓ FIADEL (quale diretta emanazione della UAP)
- ✓ SLL
- ✓ USB

Il predetto elenco sarà oggetto di aggiornamento, in tempo reale, allorquando - ai sensi del presente regolamento - si determineranno le condizioni per il riconoscimento di ulteriori organizzazioni

Su questo punto la regolamentazione riteniamo debba superare l'originaria formulazione ancora tesa ad attribuire l'accesso alla rappresentanza a tutti i sindacati dotati del requisito della maggiore rappresentatività, conferendo invece adeguato peso agli effetti del referendum abrogativo del 1995, e di conseguenza al valore dei contratti collettivi applicati in azienda

La Napoli Servizi, quindi, asseconda un processo evolutivo teso ad offrire un concreto strumento di presenza e gestione, anche dei contenuti contrattuali, ai soli sindacati che hanno sottoscritto il contratto collettivo che disciplina i rapporti di lavoro all'interno dell'impresa. Insomma, ai soli sindacati disponibili ad implicarsi nella dinamica contrattuale con l'azienda: una dinamica fatta di vantaggi, ma anche di assunzione di responsabilità.

Su questo punto, inoltre, la società fa proprie le precisazioni della Corte costituzionale che ha stabilito, che non è sufficiente, sul tema, la stipulazione «*di un contratto qualsiasi*», bensì è necessario che si tratti di un **contratto «normativo»** ovvero che regoli in maniera organica i rapporti di lavoro «*almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina*» (C. cost. 27 giugno 1996, n. 244), oltre a puntualizzare che non è sufficiente la mera adesione del sindacato ad un contratto negoziato da altri: acquisiscono il diritto di costituire rappresentanze in azienda solo i sindacati che abbiano «**partecipato attivamente alla formazione del contratto**» (così C. cost. 27 giugno 1996, n. 244) e, dunque, che abbiano preso parte alla trattativa, sedendosi al tavolo del negoziato.

Art. 1.a) Diritti sindacali

a.1.) Permessi per cariche ed aspettative:

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, delle organizzazioni territoriali a cui è riconosciuta la rappresentanza ai sensi del presente articolo, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il CCNL applicato in azienda e dei sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette. Tali permessi saranno concessi per un massimo di :

- ✓ *25 giorni all'anno (ovvero 200 ore) qualora, nell'ambito di una organizzazione vi sia un solo membro che ne possa beneficiare;*
- ✓ *60 giorni all'anno (ovvero 480 ore) qualora, nell'ambito di una organizzazione, vi siano più membri che ne possano beneficiare. In tal caso il predetto monte ore sarà suddiviso tra tutti i potenziali beneficiari.*

I succitati permessi saranno fruibili previa esibizione all'azienda, almeno 24 ore prima, previa esibizione della lettera di convocazione dell'organismo direttivo.

Le qualifiche di cui al presente comma, e le relative variazioni, dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda secondo le modalità individuate al successivo comma a.2.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane a tutti gli effetti sospeso.

a.2) Composizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e permessi retribuiti riconosciuti

A ciascuna delle Organizzazioni a cui, ai sensi del presente articolo è riconosciuto il diritto a nominarle, spetta di procedere alla nomina di n. 1 RSA ogni 300 o frazione di 300 dipendenti dell'azienda.

A ciascuna RSA, per lo svolgimento delle attività sindacali, spetta il beneficio di n. 120 ore annue di permesso retribuito. I succitati permessi sono fruibili previa comunicazione all'azienda da inoltrarsi almeno 24 ore prima.

Le ore di permesso di cui al presente comma sono strettamente personali, non incrementabili per alcun motivo e non cumulabili con quelle non beneficate da parte di altre RSA della stessa organizzazione.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative, congressi o convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno (ovvero 64 ore).

La mobilità interna delle RSA può essere disposta dall'azienda solo previo nulla osta da parte dell'Organizzazione sindacale. Tale nulla osta, in considerazione della struttura organizzativa ed operativa dell'azienda molto diffusa sul territorio, non va richiesto laddove la mobilità sia disposta all'interno dello stesso settore o comparto di lavoro.

Ciò in considerazione del fatto che la ratio del nulla osta attiene alla natura del ruolo della RSA, che si esplica in relazione a gruppi tendenzialmente ampi ed omogenei di lavoratori; non potendosi intendere la stessa legata invece a gruppi estremamente ristretti, talvolta afferenti addirittura a singoli cantieri di lavoro.

La carica di RSA è cumulabile, ai fini dei benefici di permessi retribuiti, con quella di membro di organismo direttivo. Ciò premesso, le esigenze organizzative aziendali fanno sì che ciascun dipendente, ricoprente ruoli sindacali di qualunque natura, non potrà beneficiare, in ogni caso, di un numero di ore di permessi annui retribuiti superiore a 320. Ragion per cui, in caso di cumulo di cariche, alle 120 ore di permesso spettanti al dipendente a titolo di RSA non potrà mai sommarsi un numero di ore di permesso di cui al comma a.1. superiore a 200

Nel corso dei primi 10 giorni di gennaio di ogni anno le Organizzazioni di cui all'art. 1 dovranno trasmettere all'azienda l'elenco nominativo dei componenti delle proprie rappresentanze aziendali (indicando tra essi i membri della delegazione trattante) e delle RLS, nonché l'elenco dei dirigenti sindacali membri degli organismi di cui al comma a.1. del presente articolo.

Art.1 .b) Assemblea

In osservanza dell'art. 20 della Legge 300/1970 l'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.

Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il CCNL e delle organizzazioni non stipulanti il CCNL ma riconosciute ai sensi del presente articolo.

Il diritto di assemblea non potrà essere assolutamente esercitato in forme e modalità differenti da quelle previste al presente articolo

Art. 2 - Partecipazione ai negoziati da parte delle organizzazioni sindacali

E' riconosciuto il diritto di partecipazioni ai negoziati a tutte le organizzazioni presenti in azienda che siano dotate di adeguata forza e rappresentatività.

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 1 si chiarisce che la mera partecipazione al negoziato non legittima il sindacato a costituire una sua Rappresentanza all'interno dell'azienda: come anticipato, solo l'O.S. che, all'esito delle trattative, sottoscrive un contratto collettivo normativo acquista, ex art. 19 St. lav., il diritto a costituire RSA nell'unità produttiva in cui detto contratto viene applicato.

Su questo aspetto viene sancito e valorizzato in chiave innovativa il tema dei rapporti di forza in azienda, tema che assume una sua autonomia rispetto alla questione della nomina di rappresentanti. La soglia numerica fissata nella precedente regolamentazione, quindi, assume carattere esclusivamente orientativo che deve associarsi – in termini di rappresentatività – a forme di attivismo capaci di alimentare, a tutti i livelli, un efficace protagonismo sindacale.

Allo stato la facoltà di partecipazione ai negoziati risulta sussistere per le seguenti organizzazioni:

Organizzazioni firmatarie o aderenti al CCNL applicato in azienda

- ✓ CGIL – FILCAMS
- ✓ CISL – FISASCAT
- ✓ UIL – TRASPORTI
- ✓ UGL – COMMERCIO

Organizzazioni non firmatarie del CCNL applicato in azienda

- ✓ FIADEL

- ✓ SLL
- ✓ USB

Il predetto elenco sarà oggetto di aggiornamento, in tempo reale, allorquando - ai sensi del presente regolamento - si determineranno le condizioni per il riconoscimento del diritto di cui trattasi ad ulteriori organizzazioni

Per la partecipazione ai negoziati ciascuna delle organizzazioni a ciò ammesse individuerà una “delegazione trattante” aziendale composta da 2 unità, che, per le organizzazioni a cui è concessa la facoltà della loro nomina ai sensi dell’art. 1 del presente regolamento, dovranno essere scelte obbligatoriamente nell’abito delle RSA.

Nelle trattative potranno associarsi alla delegazione trattante uno o più dirigenti delle strutture territoriali dell’organizzazione.

Ciascuna organizzazione, inoltre, potrà coinvolgere nel confronto, all’occorrenza, rappresentanti aziendali non membri della delegazione trattante ma espressione di settori o comparti di lavoro aziendali la cui attività risulta oggetto di punti posti all’Ordine del Giorno delle riunioni.

Art. 3 –diritto alla raccolta di contributi ed allo svolgimento di attività di proselitismo da parte delle Organizzazioni Sindacali

Possono beneficiare dell’attività di raccolta dei contributi sindacali e possono svolgere, nelle forme consentite dalla legge, attività di proselitismo tutte le associazioni sindacali dei lavoratori presenti in azienda e non soltanto, quindi, quelle hanno costituito RSA.

In forza di quanto sopra anche sindacati non beneficiari di previsioni contrattuali collettive possono acquisire il diritto alle trattenute qualora i lavoratori ad essi iscritti provvedano, in loro favore, ad una cessione del credito.

Pertanto, l’azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l’importo dei contributi associativi da versare all’organizzazione sindacale nella misura dell’1% della retribuzione tabellare e dell’indennità di contingenza per 14 mensilità. Non sarà riconosciuto valore alle deleghe sindacali riportanti un importo percentuale della contribuzione inferiore a quello sopra indicato.

La delega datata e sottoscritta da lavoratore dovrà riportare il mese di decorrenza. Nel caso in cui la retribuzione non dovesse essere corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all’azienda oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata solo a decorrere dal mese successivo a quello di ricevimento, senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L’eventuale revoca delle deleghe nel corso dell’anno solare dovrà essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando alla revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione Sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'azienda.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'azienda alle Organizzazioni sindacali.

Su questo punto, nella regolamentazione vigente non esplicitato, l'azienda intende favorire al massimo la piena attuazione delle previsioni dell'art. 26 della L.300/1970 che attribuisce il relativo diritto a tutti i lavoratori (e non solo ai rappresentanti sindacali), col solo limite del rispetto del «normale svolgimento dell'attività lavorativa».

In tema di trattenute sindacali l'azienda intende altresì assecondare la recente giurisprudenza che ha affermato, con orientamento ormai maggioritario, che anche i sindacati non beneficiari di previsioni contrattuali collettive possono acquisire il diritto alle trattenute qualora i lavoratori ad essi iscritti provvedano, in loro favore, ad una cessione del credito.

Allo stato possono godere dei benefici di cui all'art. 3 le seguenti organizzazioni:

- ✓ CGIL – FILCAMS
- ✓ CISL – FISASCAT
- ✓ UIL – TRASPORTI
- ✓ UGL – COMMERCIO
- ✓ FIADEL
- ✓ SLL
- ✓ USB
- ✓ COBAS
- ✓ CISAL

Il predetto elenco sarà oggetto di aggiornamento, in tempo reale, allorché - ai sensi del presente regolamento - si determineranno le condizioni per il riconoscimento di ulteriori organizzazioni

Su questo punto, nella regolamentazione vigente non esplicitato, l'azienda intende favorire al massimo la piena attuazione delle previsioni dell'art. 26 della L.300/1970 che attribuisce il relativo diritto a tutti i lavoratori (e non solo ai rappresentanti sindacali), col solo limite del rispetto del «normale svolgimento dell'attività lavorativa».

In tema di trattenute sindacali l'azienda intende altresì assecondare la recente giurisprudenza che ha affermato, con orientamento ormai maggioritario, che anche i sindacati non beneficiari di previsioni

contrattuali collettive possono acquisire il diritto alle trattenute qualora i lavoratori ad essi iscritti provvedano, in loro favore, ad una cessione del credito.

Art 4 – Delegazione trattante aziendale

La delegazione trattante aziendale ha la funzione di rappresentare l'azienda nel confronto con le Organizzazioni sindacali; confronto che viene svolto mediante appositi tavoli di concertazione organizzati ed articolati nel rispetto delle previsioni del CCNL applicato in azienda e delle norme vigenti in tema di relazioni industriali e di riconoscimento delle organizzazioni.

La delegazione trattante aziendale è costituita dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale e dal Responsabile Risorse Umane ed è integrata dai membri del board aziendale nonché, all'occorrenza, dai Responsabili dei Settori aziendali oggetto di discussione.

La delegazione opera perseguendo gli obiettivi e gli indirizzi dettati dal CDA ed agisce in forza dei poteri delegati ai suoi componenti nell'ambito degli incarichi e dei ruoli dagli stessi ricoperti nella struttura organizzativa aziendale.

Gli eventuali accordi sottoscritti dalla Delegazione trattante, se rientranti nelle competenze del CDA, entreranno effettivamente in vigore solo a seguito della loro presa d'atto da parte dello stesso CDA.

Le riunioni dei tavoli di concertazione vengono calendarizzate a cura dell'azienda che - salvo casi eccezionali - provvede a convocare (per il tramite del Settore Risorse Umane) le delegazioni delle OO. SS. con adeguato anticipo comunicando, mediante la stessa convocazione, anche i punti posti all'Ordine del Giorno.

Nella compilazione dell'Ordine del Giorno l'azienda tiene ampiamente conto delle esigenze palesate dalle Organizzazioni Sindacali sia a margine di precedenti riunioni, sia attraverso gli ordinari strumenti di confronto di cui ai successivi articoli 2 e 3.

Nel corso delle riunioni non saranno affrontati dall'azienda temi o argomenti non posti all'Ordine del Giorno.

In ogni caso potranno essere stralciati dall'Ordine del Giorno della riunione tutti gli argomenti che avranno bisogno di ulteriori approfondimenti di carattere tecnico o di carattere economico-finanziario

Il Responsabile della U.O. Gestione Contrattuale dei dipendenti svolge l'incarico di Segretario verbalizzante delle riunioni.

4.a) Elementi per la verbalizzazione delle riunioni

I contenuti di ogni riunione avente carattere formale devono essere sempre verbalizzati.

Il verbale sottoscritto riporta e rappresenta, inoppugnabilmente, la posizione assunta da ciascun partecipante all'incontro e costituisce per l'azienda documento impegnativo per le parti e suscettibile di determinare effetti economici, giuridici e legali.

La trattazione di taluni argomenti, previo accordo tra i partecipanti, potrà essere non riportata a verbale qualora le parti, nel corso della riunione con l'obiettivo di stemperare eventuali criticità, abbiano concordato una temporanea e definitiva sospensione della discussione formale ed abbiano aperto una fase di discussione informale.

Il verbale va redatto e sottoscritto al termine della riunione, a conclusione della discussione su tutti i punti posti all'O.D.G. e previa formale apertura della fase di verbalizzazione.

Nei casi di particolare complessità della verbalizzazione - qualora ragioni di durata della riunione lo impongano - al termine della discussione potrà essere redatto e sottoscritto un pre verbale, riportante in estrema sintesi la posizione assunta da ciascuna organizzazione relativamente ai vari temi trattati.

In tal caso, ai fini della stesura del verbale definitivo, ogni parte farà pervenire la verbalizzazione della propria posizione entro il giorno lavorativo successivo a quello della riunione. Tale verbalizzazione dovrà attenersi scrupolosamente ai contenuti di quanto affermato in riunione ed a quelli sintetici del pre verbale, non potendo rappresentare posizioni differenti rispetto a quelle assunte, né riportare considerazioni su temi non trattati in sede di riunione.

Il Segretario verbalizzante, verificata la rispondenza dei contenuti alle posizioni effettivamente assunte dalle varie parti, provvederà ad assemblare le varie posizioni redigendo la versione finale. La versione del verbale così composta sarà sottoposta, entro le 24 ore lavorative successive, alla firma dei partecipanti.

Tutte le fasi successive alla stesura del pre verbale potranno essere seguite dalle OO.SS. delegando un solo membro per ciascuna organizzazione, il quale, se dipendente dell'azienda, opererà in regime di permesso non retribuito (a valere sul monte ore concesso in base al Regolamento vigente) per il tempo strettamente necessario allo svolgimento degli adempimenti di competenza.

Il Verbale di riunione ha la sola funzione di registrare, nella forma più chiara e sintetica possibile, la posizione assunta dai partecipanti all'incontro. Pertanto è in ossequio a questa funzione che ne vengono determinate complessità e lunghezza che non potranno quindi risultare subordinate ad esigenze che non siano quelle connesse alla semplice funzione di "registrazione" di cui sopra.

Il mancato rispetto dei principi sopra fissati in tema di verbalizzazione, nonché di quelli previsti dall'Accordo del 18 luglio 2008 in tema di composizione della delegazione trattante, sarà ritenuto dall'azienda comportamento gravemente lesivo delle buone e corrette relazioni.

Art 5 – Procedure aziendali per la concertazione

Costituiscono oggetto della concertazione di cui al punto 1 tutti gli aspetti attinenti alla piena e completa applicazione del CCNL, alla definizione di accordi di secondo livello, nonché tutte le comunicazioni di particolare rilevanza strategica aziendale.

Le trattative e le procedure di concertazione di cui al punto precedente vengono preventivamente istruite dal Settore Risorse Umane con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e con le Rappresentanze aziendali delle stesse (nei limiti delle competenze attribuite a queste ultime in base alla loro natura).

Tali attività di confronto saranno svolte ed organizzate preferibilmente sulla base di apposite piattaforme da presentarsi all'azienda da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Sulla base dei contenuti di tali piattaforme l'azienda valuterà la sussistenza dei requisiti e delle condizioni atte a consentire l'avvio di eventuali trattative.

L'azienda potrà a sua volta proporre elementi e piattaforme di confronto in base alle esigenze connesse allo sviluppo ed all'Organizzazione delle proprie attività industriali e relativamente ai connessi aspetti di carattere contrattuale.

Per quanto attiene al sorgere di eventuali controversie, l'azienda persegue l'obiettivo del loro superamento attenendosi alle previsioni ed ai principi sanciti dalla L. 146/90 come modificata dalla L. 83/00.

Art. 6 –Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

Le comunicazioni e le attività di cui all'art 59 del CCNL sono demandate alla gestione del Settore Risorse Umane e vengono attuate in forma programmata.

In tale ambito le Organizzazioni Sindacali possono richiedere incontri, singoli o collettivi, al Responsabile di Settore che li programmerà in base a valutazioni di urgenza e di pertinenza con le previsioni normative e contrattuali.

Il Responsabile del Settore Risorse Umane potrà delegare lo svolgimento di tali incontri a suoi collaboratori dotati di professionalità ed inquadramento contrattuale adeguati alla complessità delle questioni poste.

Il personale operativo dell'azienda potrà costituire interfaccia di livello settoriale per istanze riferite ad aspetti prettamente operativi essenzialmente di natura logistica.

Il personale delegato, o quello operativo di settore, agirà, in questi casi, osservando scrupolosamente gli indirizzi dettati dal Responsabile dei Settore al quale andrà comunque riportata la questione laddove dovesse determinarsi l'esigenza di assumere decisioni formali o di procedere a formali comunicazioni.

L'Azienda non darà luogo ad incontri o riunioni formali presso la sede direzionale - o presso altre sedi aziendali - al di fuori delle modalità sopra riportate. Il mancato rispetto da parte delle OO. SS di queste modalità relazionali sarà ritenuto dall'azienda lesivo delle buone e corrette relazioni.

Eventuali informazioni su aspetti di natura contrattuale riguardanti la posizioni di singoli lavoratori o gruppi, oppure su eventuali emergenze, potranno essere richieste dalla rappresentanze aziendali telefonicamente, telematicamente o mediante comunicazione scritta alla U.O. Gestione Contrattuale dei Dipendenti che - valutata la pertinenza - evaderà le richieste sulla base degli indirizzi dettati dal Responsabile di Settore.

Nei tempi e nelle modalità sopra descritte l'azienda fornirà riscontro a tutte le richieste pervenute che risultino pertinenti con le disposizioni contrattuali.

Il Settore Risorse Umane, nell'ambito delle procedure sopra illustrate, è l'unico settore autorizzato a fornire informazioni di carattere sindacale e ad intrattenere relazioni formali od informali con le OO. SS.

Tutti gli altri settori e servizi aziendali dovranno tassativamente astenersi da tali relazioni ad eccezione dei servizi istituzionalmente preposti a fornire consulenza o informazioni ai dipendenti che, comunque, potranno farlo esclusivamente nello stretto ambito delle competenze loro attribuite ed in base alle procedure aziendali formalmente adottate.

In tutti questi casi il servizio interessato dovrà sempre fornire adeguata e completa comunicazione al Settore Risorse Umane circa il merito delle attività poste in essere.

Tutte le comunicazioni di carattere sindacale inviate all'azienda dalle Organizzazioni dovranno recare in indirizzo i seguenti destinatari:

- ✓ Responsabile Risorse Umane
- ✓ Direttore Generale
- ✓ Amministratore Delegato
- ✓ e. p. c. Presidente

L'azienda tratterà esclusivamente le comunicazioni sindacali poste all'attenzione rispettando le modalità relazionali sancite nel presente articolo

Art 7 – Ulteriori modalità relazionali

Nell'ambito dei principi sanciti in premessa l'azienda opererà sulla base di elementi di reciprocità, pretendendo dalle Organizzazioni Sindacali, ed assicurando alle stesse, l'assoluto rispetto dei ruoli e delle funzioni a ciascun soggetto attribuiti.

Ragion per cui l'azienda richiede ai propri dipendenti che rivestono ruoli di rappresentanza sindacale di attenersi sempre al più scrupolo rispetto delle norme di educazione e di buon comportamento, in primo luogo nei confronti dei colleghi che, per funzioni e per ruolo, possono costituire la controparte sindacale.

In questo ambito l'azienda è disponibile a sottoscrivere con le parte sindacale ogni dichiarazione di intenti che, integrata alle norme vigenti ed ai principi sanciti dal CCNL in materia di relazioni sindacali e condotta dei singoli attori, sia ritenuta utile a bandire dal confronto, con ancora maggiore forza, ogni forma di comportamento che trascenda i limiti delle buone e normali modalità relazionali imposte dal CCNL, nonché dalle ordinarie regole di civiltà e di buon senso.

Norma conclusiva

Il presente regolamento entra in vigore a partire dal 1 gennaio 2013 ed annulla, integra e sostituisce ogni precedente regolamentazione eventualmente con esso configgente. In particolare, per effetto dell'entrata in vigore del presente regolamento, risulteranno immediatamente abrogati i seguenti documenti:

- ✓ Regolamentazione di alcuni criteri in tema di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali presenti nella Napoli Servizi S.p.A., adottata l'8 ottobre 2010:
- ✓ Regolamento delle relazioni industriali. Definizione della delegazione trattante aziendale e regole in materia di concertazione sindacale; approvato dal CDA del
- ✓ Verbale di Accordo sindacale del 16 luglio 2008

Napoli,

Il Responsabile del Settore
Risorse Umane e Organizzazione
Dr. Rosario Tarallo

