



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

Deliberazione del Direttore Generale N. 190 del 15/02/2024

Proponente: Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

**Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE DI CUI AL D.G.R.C. N.654/2023 – ADOZIONE
REGOLAMENTO IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI COMPARTO SANITÀ.**

PUBBLICAZIONE

In pubblicazione dal 15/02/2024 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

ESECUTIVITA'

Atto immediatamente esecutivo

TRASMISSIONE

La trasmissione di copia della presente Deliberazione è effettuata al Collegio Sindacale e ai destinatari indicati nell'atto nelle modalità previste dalla normativa vigente. L'inoltro alle UU. OO. aziendali avverrà in forma digitale ai sensi degli artt. 22 e 45 D.gs. n° 82/2005 e s.m.i. e secondo il regolamento aziendale in materia.

UOC AFFARI GENERALI

Direttore Eduardo Chianese

ELENCO FIRMATARI

Gaetano Gubitosa - DIREZIONE GENERALE

Luìgia Infante - UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Angela Anecchiarico - DIREZIONE SANITARIA

Amalia Carrara - DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Eduardo Chianese - UOC AFFARI GENERALI

Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE DI CUI AL D.G.R.C. N.654/2023 – ADOZIONE REGOLAMENTO IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI COMPARTO SANITÀ.

Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue e i cui atti sono custoditi presso la struttura proponente, rappresenta che ricorrono le condizioni e i presupposti giuridico-amministrativi per l'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e, in qualità di responsabile del procedimento, dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i.

Premesso che

- con Deliberazione di Giunta Regionale della Campania n. 654 del 16/11/2023 ad oggetto "Atto Aziendale AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato il nuovo Atto Aziendale di quest'azienda;
- con Deliberazione n. 1080 del 30.11.2023 quest'Azienda ha preso atto dell'approvazione regionale dell'Atto Aziendale;
- il D.C.A. n.18 del 18.2.2013 dispone, tra l'altro, da parte delle aziende del SSR, in occasione dell'approvazione di un nuovo Atto Aziendale, la riadozione di una serie di regolamenti obbligatori, nonché di regolamenti ritenuti necessari, tra cui si può includere anche l'adozione del Regolamento in materia di Relazioni Sindacali Comparto Sanità in virtù delle intervenute disposizioni regionali;

Considerato

- che il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 02.11.2022, disciplina il Sistema delle Relazioni Sindacali;

Dato atto che

- con mail del 12.01.2023 le Organizzazioni Sindacali e le RSU sono state convocate in data 19.01.2024 per una riunione sindacale Area Comparto, avente ad oggetto la condivisione dei regolamenti aziendali, tra i quali il regolamento in oggetto, trasmesso in allegato alla mail di convocazione, da adottare in applicazione al CCNL 2019/2021 e del nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/23;
- nella mail citata, la Direzione comunicava di restare in attesa delle considerazioni sui documenti trasmessi, ai fini di una rapida condivisione nell'incontro del 19.01.2024 e che entro tale data, nessuna osservazione è pervenuta;
- che in occasione del citato incontro del 19.01.2024, su espressa richiesta della delegazione trattante di parte sindacale è stata concessa un'ulteriore settimana ai sindacati al fine di esaminare, in gruppo ristretto, i regolamenti trasmessi dalla Direzione Aziendale, concordando il 25.01.2024 quale data per presentare osservazioni e/o considerazioni sui regolamenti *de quo* e definendo il 29 gennaio 2024 quale data di autoconvocazione per la discussione in seduta plenaria e la condivisione dei regolamenti;

Deliberazione del Direttore Generale

- con mail del 29 gennaio 2024, sono stati rinviati ai Sindacati i regolamenti tra i quali quello relativo alle relazioni sindacali, aggiornato a seguito dei confronti avuti in data 26.01.2024 con le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici del CCNL 2019-2021 e nella mattina dello stesso 29 gennaio con FIALS, Nursing Up, CISL e UIL. In tali incontri, infatti, sono stati rappresentate dai sindacati presenti una serie di osservazioni e l'Azienda ha provveduto ad accogliere quelle ritenute in linea con il CCNL;
- con la stessa mail del 29 gennaio le OO.SS. venivano invitate a far pervenire nel rispetto del confronto, eventuali considerazioni. Nessuna ulteriore considerazione è pervenuta alla data del 14.02.2024;
- la seduta del 29 gennaio, su richiesta sindacale, è stata rinviata al 30.01.2024. In tale data, il Direttore Generale, preso atto della scarsa numerosità dei rappresentanti RSU alla seduta e tenuto conto dell'importanza strategica degli argomenti da affrontare, che influenzerà la gestione futura ed i rapporti con i lavoratori, ha ritenuto di interrompere la seduta e convocare la riunione il 07.02.2024;
- con mail in data 08.02.2024, rilevata, nell'incontro del 07.02.2024, la mancanza di tre Organizzazioni Sindacali e della maggior parte delle RSU, la Direzione ha ritenuto opportuno convocare un incontro sindacale per il giorno 14.02.2024, avente all'ordine del giorno, tra l'altro il Regolamento in oggetto;

Rilevato che

- nell'incontro sindacale del 14.02.2024 il Direttore Generale ha fatto presente che *"sono stati inviati i regolamenti. Non ci sono state osservazioni e, quindi, l'Azienda provvederà ad adottare i regolamenti"*;
- dal lato sindacale, CGIL, CISL e UIL hanno concordato con le conclusioni del Direttore Generale, mentre FIALS, NURSING UP E NURSIND hanno ritenuto non esaustivo il confronto;
- nella stessa giornata del 14.05.2024, le sigle sindacali FIALS, NURSING UP E NURSIND hanno fatto pervenire al Direttore Generale richiesta di modifica del solo Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi e nulla hanno rilevato in merito al Regolamento delle Relazioni Sindacali;

Ritenuto

- di dover, quindi, in attuazione del nuovo Atto Aziendale, procedere, per le motivazioni che precedono, all'adozione del *"Regolamento in materia di Relazioni Sindacali Comparto Sanità"*, conforme al CCNL 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, come da documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visti

- il D.C.A. n.18 del 18.2.2013;
- la D.G.R.C. n. 654 del 16/11/2023;

Attestata la legittimità della presente proposta, che è conforme alla vigente normativa in materia;

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

PROPONE

1. di procedere all'adozione del "Regolamento in materia di Relazioni Sindacali Comparto Sanità", conforme al CCNL 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, come da documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in attuazione di quanto previsto dal nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/2023;
2. di demandare alla U.O.C. Affari Generali la trasmissione di copia del presente atto:
 - al Collegio Sindacale,
 - al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale;
3. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante i tempi di attuazione previsti per legge.

Deliberazione del Direttore Generale

Il presente atto, in formato digitale e firmato elettronicamente, costituisce informazione primaria ed originale ai sensi dei combinati disposti degli artt. 23-ter, 24 e 40 del D.Lgs. n. 82/2005. Eventuale riproduzione analogica, costituisce valore di copia semplice a scopo illustrativo.



IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Gaetano Gubitosa

individuato con D.G.R.C. n. 465 del 27/07/2023

immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n. 80 del 31/07/2023

Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore UOC Gestione Risorse Umane, dott.ssa Luigia Infante;

Acquisiti

i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo sotto riportati:

Il Direttore Amministrativo Avv. Amalia Carrara _____

Il Direttore Sanitario Dr.ssa Angela Anneckchiarico _____

DELIBERA

per le causali in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di prendere atto della proposta di deliberazione che precede e, per l'effetto di:

1. di procedere all'adozione del "Regolamento in materia di Relazioni Sindacali Comparto Sanità" conforme al CCNL 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, come da documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in attuazione di quanto previsto dal nuovo Atto aziendale approvato con DGRC 654/2023;
2. di demandare alla U.O.C. Affari Generali la trasmissione di copia del presente atto:
 - al Collegio Sindacale,
 - al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale;
3. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante i tempi di attuazione previsti per legge.

Il Direttore Generale
Gaetano Gubitosa

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI COMPARTO SANITA'



Sommario

Art. 1	Obiettivi e strumenti.....
Art. 2	Partecipazione.....
2.1	Informazione.....
2.2	Confronto.....
2.3	Organismo Paritetico per l'innovazione.....
Art. 3	Contrattazione Collettiva Integrativa
Art. 4	Composizione della Delegazione Trattante
Art. 5	Modalità di svolgimento delle Relazioni Sindacali.....
Art. 6	Verbalizzazione degli incontri.....
Art. 7	Clausole di raffreddamento.....
Art. 8	Titolarità dei permessi sindacali retribuiti.....
Art. 9	Monte ore Aziendale.....
Art. 10	Procedura per la richiesta di permesso sindacale
Art. 11	Rendicontazione dei report alle OO.SS. rappresentative ed alla RSU.....
Art. 12	Diritto di Assemblea
Art. 13	Locali e affissioni
Art. 14	Disposizioni finali



Art.1 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti 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 delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Il Sistema di Relazioni Sindacali, a livello aziendale, è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente Comparto Sanità triennio 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022 e si articola, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali nei seguenti modelli relazionali:

- a) Partecipazione;
- b) Contrattazione Integrativa Aziendale.

Art. 2 Partecipazione

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.

La partecipazione si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.



2.1. Informazione

L'Azienda informa periodicamente e tempestivamente i componenti delle delegazioni trattanti secondo le modalità e per le materie previste dal CCNL Comparto 2019-2021.

L'informazione è data preventivamente ed in forma scritta almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti sulle materie oggetto di contrattazione integrativa e di confronto.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ed ogni altro atto per il quale la legge prevede l'obbligo di informativa alle OO.SS.

2.2 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, titolari della Contrattazione collettiva integrativa, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, secondo le modalità previste per l'informazione.

A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Al termine del confronto non è redatto un verbale bensì una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Il confronto si svolge con i soggetti sindacali titolari della Contrattazione collettiva integrativa sulle seguenti materie:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del



D.Lgs. n. 165/2001;

- g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- m) gli andamenti occupazionali;
- n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione)

2.3 Organismo Paritetico per l'Innovazione.

Costituisce una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

L'Organismo è la sede in cui si attivano relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo-anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull'eventuale esonerabilità dei servizi di Pronta Disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Ai sensi del comma 3 dell'8 CCNL del 2.11.2022, l'Organismo:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021, nonché da una rappresentanza dell'Azienda, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;
- si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del suindicato contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute, alle parti



- negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda;
- adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;
 - redige un report annuale delle proprie attività.

Fino alla sua istituzione le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.6 (Confronto), nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art.3 Contrattazione Collettiva Integrativa

La Contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2019-2021, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale sulle seguenti materie di cui all'art. 9 comma 5 dello stesso CCNL, e precisamente :

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 CCNL;
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 CCNL;
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5, CCNL e nei limiti di cui al comma



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

I di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 8;

i). i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

J) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

K) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);

l) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;

m) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.9 comma 5 CCNL 2019/2021 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'Azienda provvede a costituire la delegazione datoriale entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

L'Azienda convoca la delegazione sindacale di cui all'art.9 del CCNL 2019/2021 per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione.

L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure.

Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati nelle clausole di raffreddamento di cui all'art. 12 del presente CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto



l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie di cui all'art.9 comma 5 lett. f),g),h),j),k), n) del CCNL 2019/2021.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art.9 comma 5 lett.a),b),c),d),e),l) del CCNL 2019/2021 comparto sanità ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alle funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento previsti dalla clausola di

raffreddamento dello stesso CCNL, l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art.40 comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 gg eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo di controllo 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 autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo. La contrattazione integrativa può intervenire solo su materie ad essa espressamente demandate dal CCNL.

L'Azienda è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

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.10 CCNL del 2.11.2022.

Art. 4 Composizione della Delegazione Trattante

La delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il presidente, è costituita da componenti designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

La delegazione trattante di parte sindacale è costituita:

- dalla R.S.U.
- dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 2.11.2022.



In occasione di voto, la RSU si esprime con voto unico, mentre le OO.SS. voteranno singolarmente.

Ad inizio di ogni seduta, il moderatore designato procederà alla verifica della delegazione trattante, al fine della validità della seduta, e di tanto sarà fatta menzione nel relativo verbale.

Art. 5 Modalità di svolgimento delle Relazioni Sindacali

La convocazione per gli incontri tra delegazione trattante di parte pubblica e delegazione di parte sindacale deve essere effettuata con nota scritta, inviata attraverso posta elettronica certificata o e-mail comunicata all'Azienda, con un anticipo di 5 giorni dall'incontro, ai componenti della RSU delegati alla trattativa decentrata, nonché ai rappresentanti sindacali Aziendali e Territoriali indicati dalle OO.SS. firmatarie del CCNL del 2.11. 2022.

In caso di necessità e di urgenza la Direzione Aziendale può convocare la delegazione sindacale con le modalità sopra descritte dando un preavviso di almeno 48 ore.

La convocazione deve contenere gli argomenti all'ordine del giorno e gli stessi rappresentano un vincolo nella discussione; ulteriori argomenti possono essere trattati, ove le parti lo convengano.

Alle componenti sindacali l'informazione deve essere fornita preventivamente e/o per iscritto mediante una copia del materiale dell'informativa con consegna tramite pec/e-mail o altra modalità concordata.

L'orario previsto nella convocazione deve essere rispettato con un ritardo massimo non superiore ai 30 minuti. Il ritardo del singolo rappresentante non deve dilungare o riportare la discussione su argomenti già trattati. La mancanza presenza del 50%+1 dei componenti della RSU può rappresentare causa di rinvio della seduta, a richiesta di una delle parti, valutata l'importanza degli argomenti all'O.d.G.

Per rendere proficuo lo svolgimento degli incontri le parti si impegnano a rispettare principi di brevità, in particolare gli interventi devono essere contenuti di norma entro 10 minuti, salvo diversa espressa deroga del moderatore, e devono rispettare rigorosamente l'ordine del giorno. Ferma restando la libertà dei soggetti sindacali nella formazione della propria delegazione trattante, al fine di garantire la chiarezza delle posizioni assunte di volta in volta dovrà essere individuato un solo portavoce per delegazione.

Il moderatore degli incontri sarà il Direttore Generale e/o il rappresentante da lui delegato.

Nel caso in cui non venisse esaurito l'ordine del giorno, i relativi argomenti non trattati saranno rinviati per la discussione ad una seduta da convocarsi nei giorni successivi.

Tavoli tecnici: possono essere previsti, previo accordo tra delegazione sindacale e delegazione di parte pubblica, dei tavoli tecnici ristretti sulle materie di contrattazione integrativa e sulle materie di confronto.



Per le convocazioni delle predette riunioni si adotteranno le stesse modalità previste da presente articolo. Ai tavoli tecnici parteciperà il segretario territoriale per OO.SS. firmataria o un suo delegato. La delegazione trattante di parte pubblica che parteciperà ai tavoli tecnici è costituita da componenti designati dall'organo competente. Durante gli incontri dei predetti tavoli tecnici verrà redatto un verbale di sintesi delle posizioni emerse e, a seguito delle decisioni a maggioranza adottate dalla delegazione sindacale presente al tavolo, la materia di discussione verrà successivamente portata in contrattazione collettiva integrativa per l'eventuale approvazione definitiva, soprattutto per le materie di contrattazione integrativa art. 9 comma 5 del CCNL 2019/2021.

Art. 6 Verbalizzazione degli incontri

Gli incontri sindacali sono verbalizzati a cura dell'Amministrazione con un verbale sintetico che deve comprendere le decisioni finali relative agli argomenti trattati. Nel caso in cui una componente sindacale esprima riserve o osservazioni sugli argomenti posti all'ordine del giorno può produrre dichiarazione scritta da allegare al verbale, che ne costituirà parte integrante. Si procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti. Nei giorni successivi all'incontro il verbale è redatto e trasmesso alle UU.OO. competenti per gli adempimenti di conseguenza ed a tutte le OO.SS..

Il verbale viene letto all'inizio della seduta successiva, le parti hanno facoltà di produrre le proprie eventuali dichiarazioni e/o correzioni e, ritenuto approvato, è conservato agli atti dell'Azienda presso l'Ufficio Relazioni Sindacali.

La verbalizzazione è obbligatoria per l'incontro finale relativo alla sottoscrizione dell'accordo integrativo, non per il confronto, al termine del quale è redatta una mera sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 7 Clausole di raffreddamento

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

Le parti entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa e durante il periodo in cui si svolge il confronto non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.



Art. 8 Titolarità dei permessi sindacali retribuiti

La titolarità alla fruizione dei permessi sindacali retribuiti spetta alle associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL del 2.11.2022 ed ai componenti della RSU aziendale, nel rispetto del CCNQ del 30.11.2023 integrativo del CCNQ del 04.12.2017 e del 19.11.2019.

Art. 9 Monte ore aziendale

All'inizio di ogni anno l'UOC Gestione Risorse Umane notifica a ciascuna Organizzazione Sindacale rappresentativa ed ai rappresentanti eletti nella R.S.U., il monte ore aziendale dei permessi sindacali da utilizzare per lo svolgimento del mandato, sulla base dei parametri che di volta in volta sono stabiliti dagli Accordi Quadro delle specifiche aree negoziali, relativi alle modalità di ripartizione delle prerogative sindacali.

L'utilizzazione di detto monte ore viene definito autonomamente dalle OO.SS. e dai componenti della R.S.U., secondo quanto previsto all'art.10 del CCNQ del 19 novembre 2019 integrativo del CCNQ del 04.12.2017 e ss.mm.ii.

Le riunioni con l'Amministrazione avvengono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dell'orario di lavoro, devono essere adottate tutte le forme possibili di articolazione dello stesso che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio turno,...), ovvero la richiesta per la fruizione del permesso sindacale.

Il monte ore aziendale è tra l'altro, previsto per la partecipazione al tavolo della contrattazione integrativa, nel caso in cui le trattative si svolgano durante l'orario di servizio dei componenti delle OO.SS./R.S.U.

Art. 10 Procedura per la richiesta di permesso sindacale

Nella richiesta di fruizione del permesso deve essere chiaramente specificato, a cura dell'organizzazione sindacale richiedente, l'esatto periodo di assenza con relativa durata e l'esatta imputazione della stessa, ossia se trattasi di permesso per espletamento del mandato RSU(monte ore aziendale), ovvero per l'espletamento del mandato OO.SS. (monte ore aziendale) ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.Q. del 04.12.2017, come integrato dal CCNQ del 19 novembre 2019, ovvero per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutarie di cui all'art.13 del suddetto CCNQ.

In mancanza di tale chiaro e obbligatorio riferimento, le richieste si riterranno non identificabili e non saranno autorizzate.



La richiesta scritta per la fruizione di permesso sindacale deve essere intestata UOC Gestione Risorse Umane e deve pervenire al protocollo generale almeno 5 giorni prima della fruizione, affinché siano consentite le operazioni di inserimento dati, attraverso il sito web GEDAP, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'inserimento nel programma GEDAP deve avvenire a cura del responsabile del procedimento individuato nel responsabile dell'Ufficio preposto alle relazioni sindacali, entro 48 ore dall'adozione del relativo provvedimento di autorizzazione.

La richiesta di fruizione del permesso deve essere, altresì, inoltrata per informazione al Dirigente Responsabile dell'U.O. di appartenenza a cura delle OO.SS./RSU aventi diritto, con almeno 3 giorni lavorativi di preavviso, eccezionalmente con 24 ore di preavviso.

Le OO.SS. devono comunicare all'UOC Gestione Risorse Umane/Ufficio Relazioni Sindacali i nominativi dei dirigenti sindacali che hanno titolo alla fruizione dei permessi e delle altre prerogative sindacali.

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi da parte del dirigente sindacale rientra esclusivamente nella responsabilità della RSU e dell'Organizzazione Sindacale richiedente.

Il contingente dei permessi di spettanza della RSU è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

Art. 11 Rendicontazione dei report alle OO.SS. rappresentative ed alla RSU

L'UOC Gestione Risorse Umane/Ufficio Relazioni Sindacali, come stabilito dall'art.22 del CCNQ del 19 novembre 2019, integrativo del C.C.N.Q. del 04.12.2017, e ss.mm.ii., trasmette periodicamente alle OO.SS. rappresentative ed alla RSU il report con i dati relativi ai permessi fruiti dai dipendenti e distinti per:

- espletamento del mandato;
- organismi direttivi statutari;
- monte ore aziendale RSU.

In caso di superamento del contingente dei permessi assegnati nell'anno di riferimento, l'Amministrazione provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata, e ci si riferirà alle previsioni del CCNQ vigente.

Le verifiche ed i controlli da parte dell'Amministrazione si concludono con il consolidamento dei dati immessi nel sistema GEDAP, che avviene entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.



Art.12 Diritto di assemblea

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda o Ente per n.12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;
- b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;
- c. da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU. 3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalità telematica.

La comunicazione di indizione dell'assemblea e la richiesta di utilizzo della sala deve essere inoltrata alla Direzione Strategica oltre che all'ufficio Relazioni Sindacali con preavviso di norma di almeno 5 giorni, fatti salvi casi di particolare urgenza, con indicazione dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale presenza di dirigenti sindacali esterni.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto di cui al Titolo VI "Lavoro a distanza" CCNL.

Art. 13 Locali e affissione

L'Azienda mette a disposizione, sia della R.S.U. che delle OO.SS. rappresentative, l'uso di un idoneo locale per consentire l'esercizio delle attività sindacali, previa apposita richiesta.

L'Azienda predispone, in luoghi accessibili a tutti, appositi spazi riservati alle OO.SS., per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo le disposizioni contenute nel CCNQ vigente.



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

Art. 14 Disposizioni finali

Il presente Regolamento può essere suscettibile di modifiche in caso di sopravvenute normative specifiche.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rimanda alla normativa nazionale e contrattuale vigente.