

**REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI COMPARTO  
SANITA'**

## **Art.1 Obiettivi e strumenti**

Il sistema delle relazioni sindacali mira a favorire relazioni stabili tra le parti affinché congiuntamente, pur nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità tra la Direzione Aziendale e le OO.SS. e R.S.U. deputate alla trattativa, si pervenga alla realizzazione dell'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi erogati alla collettività.

Tale sistema relazionale basato su principi di correttezza, trasparenza, informazione permette l'individuazione di eventuali criticità e conseguenti proposte migliorative, prevenendo e risolvendo i conflitti.

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 nei seguenti modelli relazionali:

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

## **Art. 2 La 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.

**Informazione:** affinché il confronto sindacale si svolga tenendo conto di quanto esposto nell'art.1, 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 e in forma scritta.

In particolare, l'Azienda deve rendere l'informazione *“almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti”*.

Oltre le materie oggetto di contrattazione integrativa e di confronto deve essere fornita informazione sulle materie di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, cioè sull'organizzazione e la

disciplina degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, l'individuazione di esuberanti, l'avvio di processi di mobilità ma anche su *“ogni altro atto per il quale la legge prevede l'obbligo di informativa alle OO.SS.”*

**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. Le materie oggetto di confronto sono quelle indicate all'art. 6 comma 3 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021.

**Organismo Paritetico per l'Innovazione:** è la modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente. Esso 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.

Redige un report annuale delle proprie attività.

L'Organismo de quo 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 i 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

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 La 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 materie tassative previste.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.9, comma 5 CCNL 2019-2021.

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. La stessa 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 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),m), (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) 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 del presente 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 giorni 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.

#### **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, ovvero Cgil, Cisl, Uil, Fials, Nursind, Nursing Up, nella composizione massima di numero due componenti per ciascuna O.S.

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- pec-, 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 per iscritto mediante una copia del materiale dell'informativa con consegna tramite pec.

La seduta sarà ritenuta valida con la presenza della maggioranza dei componenti della delegazione sindacale (presenza di almeno quattro componenti tra i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie e la RSU (50%+1) e di almeno un componente di parte pubblica.

Si richiede il rispetto dell'orario previsto nella convocazione, con un ritardo massimo non superiore ai 20 minuti, trascorsi i quali, su richiesta di una delle parti, la seduta può essere rinviata. Il ritardo del singolo rappresentante non deve dilungare o riportare la discussione su argomenti già trattati.

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 5 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 un solo componente per OO.SS. firmataria e il coordinatore RSU o suo delegato quale rappresentante di suddetto organismo unitario. 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. La seduta del predetto tavolo tecnico sarà ritenuta valida con la presenza della maggioranza dei componenti della delegazione sindacale (almeno 4 componenti su 6 tra le OO.SS. di categoria firmatarie e la RSU).

#### **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 Tempi, modi e forme dell'azione sindacale**

I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un elemento importantissimo di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.

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.

### **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 19.11.2019, integrativo del CCNQ del 04.12.2017

### **Art. 9 Monte ore aziendale**

All'inizio di ogni anno l'Ufficio Relazioni Sindacali 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.

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.

Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi-anche frazionati- non superiori a 12 giorni a trimestre, art. 10, comma 10, CCNQ del 19 novembre 2019, integrativo del C.C.N.Q. del 04.12.2017.

### **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 statutari 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 all'Ufficio Relazioni Sindacali 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 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'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; l'Amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della RSU, la cui distribuzione all'interno avviene su decisione della RSU stessa.

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

L'Ufficio Relazioni Sindacali, come stabilito dall'art.22 del CCNQ del 19 novembre 2019, integrativo del C.C.N.Q. del 04.12.2017, 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 alla RSU, non potrà autorizzare la fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito e adotterà i provvedimenti previsti nell'art.22, CCNQ citato.

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**

Tutti i dipendenti hanno diritto di partecipare, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 30 giorni, devono considerarsi non retribuite.

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.

#### **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.

## **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.