



Azienda Sanitaria Locale Br  
Via Napoli, 8 - 72011 BRINDISI (Casale) - Tel. 0831.536.1

### SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### Regolamento

Sottoscritto in data 30.08.2019

IPG Gil Tower  
P.S.U.

Abbaso FIALS  
Yoda FIAS

Marino Cokero CISL  
Ramp. Stefano  
Scupolo Anzani

Xudate Dasa  
Dei  
Gian Luigi  
Alfano

Domenico Polena CISL  
Folletto  
Gall

FIALS Giovanni Luca  
ASL RP

Insediamento  
Giancarlo



Pezzere Muggio CGIL  
Oreste P/B

## I N D I C E

Art. 1	Obiettivi e strumenti	pag. 2
Art. 2	Informazione	pag. 2
Art. 3	Confronto	pag. 3
Art. 4	Organismo paritetico per l'innovazione	pag. 4
Art. 5	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	pag. 5
Art. 6	Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	pag. 6
Art. 7	Verifica attuazione accordi definiti	pag. 8
Art. 8	Modalità e garanzia di fruizione dei permessi sindacali	pag. 8
Art. 9	Contingenti di personale in caso di assemblea o sciopero	pag. 9
Art. 10	Esercizio delle libertà sindacali	pag. 10
Art. 11	Clausole di raffreddamento	pag. 10
Art. 12	Decorrenza e disapplicazioni	pag. 10
	Dichiarazione congiunta	pag. 11



## Art. 1

### Obiettivi e strumenti

1. 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.
2. 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.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: - informazione; - confronto; - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art.8 del CCNL 21/05/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: 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 di cui all'art. 9 del CCNL 21/05/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

## Art. 2

### Informazione

1. L'Azienda allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto e la negoziazione tra le Parti a tutti i livelli di relazione sindacale, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti la determinazione del fabbisogno del personale, rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi ed uffici, l'articolazione dell'orario di lavoro ed eventuali modificazioni, la gestione complessiva delle risorse umane compresa la disponibilità annuale delle risorse economiche dei due diversi fondi contrattuali e degli istituti contrattuali.
2. L'Azienda, fornisce ai soggetti sindacali, anche a seguito di loro richiesta, dati ed elementi conoscitivi per consentire di prendere conoscenza della questione trattata, esaminarla ed esprimere le proprie osservazioni e proposte, prima dell'adozione dei provvedimenti aziendali.
3. L'Azienda è tenuta a trasmettere l'informazione preventiva ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima delle misure da assumere.





4. Ogni e qualsiasi informativa deve essere richiesta esclusivamente all'Azienda per il tramite dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali e da questo inviata con i mezzi informatici (via e-mail o pec) su segnalazione di ciascuna componente la delegazione sindacale.

5. L'informativa deve contenere la proposta preventiva di adozione di provvedimenti o atti, con i relativi allegati, oltre ad una relazione illustrativa sugli obiettivi aziendali ed una relazione tecnico finanziaria se trattasi di spesa di bilancio e/o di fondi contrattuali.

6. Salvo l'informativa per le materie oggetto di confronto (art. 5 CCNL 21.05.2018) e contrattazione integrativa (art. 8 CCNL 21.05.2018), l'Azienda fornisce ai soggetti sindacali informativa sui seguenti argomenti:

- a) definizione delibera fabbisogno triennale del personale;
- b) personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno per singola unità operativa, ufficio e servizio, distinto per profilo professionale, part-time;
- c) proiezione pensionamenti anno successivo distinto per profilo professionale, categoria e fascia;
- d) dati consuntivi annuali della forza occupata nel corso dell'anno (dipendenti assunti a tempo indeterminato e determinato, part time, in comando, con relativi profili professionali;
- e) dati consuntivi semestrali sull'andamento delle assegnazioni di personale specificati per singola unità operativa, ufficio e servizio;

### Art. 3 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL 21/05/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro, da convocarsi nei successivi 10 giorni, può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Tale verbale, a cura dell'Area Gestione del Personale, sarà inviato quale bozza, entro e non oltre 5 giorni dalla seduta del confronto, alle parti della delegazione sindacale per eventuali integrazioni alle proprie posizioni espresse nella riunione di confronto e rinviato, entro e non oltre 2 gg. successivi, all'Area Gestione del Personale per la riformulazione del verbale definitivo che sarà sottoscritto dalle Parti nella prima riunione sindacale utile.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 del citato art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

- a) definizione fabbisogno triennale del personale;
- b) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;



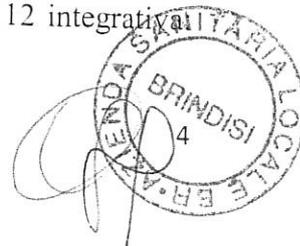


- c) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
  - d) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
  - f) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - h) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - i) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
  - i) i criteri generali sull'articolazione delle prestazioni aggiuntive tenendo anche conto delle linee guida a seguito di "confronto regionale";
  - j) scadenza dei contratti a termine tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA secondo le linee guida a seguito di "confronto regionale";
  - l) eventuali esternalizzazioni dei servizi ai sensi dell'art. 31 del d.lgs 165/2001, eventuali processi di dismissione, internalizzazione dei servizi, convenzioni, appalti e consulenze;
  - m) definizione dell'Atto aziendale;
  - n) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi di welfare e servizi sociali in favore del personale (asili nido, prestiti e sussidi, iniziative creative, ecc.);
  - o) piano strategico annuale della formazione con relativi costi;
  - p) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro tenendo conto, anche, di eventuali lavoratori portatori di handicap.
- Il confronto può concludersi con un'intesa, oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista autonomia di azione nei propri ruoli e responsabilità.

#### Art. 4

##### Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL 21/05/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente 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 ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui al citato art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva 12 integrativa)



soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;



b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 del CCNL 21/05/2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al citato art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui al citato art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

6. I soggetti sindacali rappresentativi devono inviare all'Azienda, entro e non oltre 15 gg. dalla stipula del presente CIA, i nominativi designati alla composizione di tale Organismo che si insedierà, per le formalità di rito, entro e non oltre 30 gg. dalla stipula del presente CIA.

7. Le parti a livello aziendale, s'impegnano a costituire tale Organismo entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.I.A. .

## Art. 5

### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CIA, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:





- 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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- 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. 60, comma 7, del CCNL 21/05/2018 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 21/05/2018 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- 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. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 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 dal citato art. 48, comma 8, del CCNL 21/05/2018 (Diritto allo studio);
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4, del CCNL 21/05/2018 (Contratto di somministrazione);
- j) 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;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12, del CCNL 21/05/2018 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;

## Art. 6

### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 5, del CCNL 2016/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8, comma 5





(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con scadenza annuale.

2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 8, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. L'Azienda è tenuta ad inviare per via informatica (e.mail o pec) o a mano la convocazione con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, salvo casi d'urgenza, previo iter d'informativa come da precedente art. 2 del presente CIA.

5. Al fine di assicurare la funzionalità dei servizi le Parti possono calendarizzare con anticipo, prevedendo anche scadenze periodiche, le riunioni della delegazione trattante.

6. La partecipazione alle riunioni dei soggetti sindacali ed RSU accreditati, qualora ricadesse all'interno dell'orario di lavoro, non potrà generare debito/credito orario. I dirigenti sindacali ed i componenti RSU che intendono partecipare alle trattative delle delegazioni sindacali devono inviare comunicazione al proprio Responsabile entro e non oltre giorni 3 antecedenti la data in cui è fissata la riunione negoziale.

7. I Responsabili sono tenuti a predisporre anticipatamente quanto necessario a garantire la partecipazione dei propri dipendenti accreditati alle trattative sindacale e, in caso di oggettiva impossibilità all'autorizzazione per inderogabili esigenze di servizio, queste ultime devono necessariamente essere definite e documentate per iscritto entro e non oltre il giorno successivo alla ricezione della richiesta da parte del singolo dirigente sindacale o componente RSU.

8. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 11 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

9. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 11 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato 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.

10. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, 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





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. In caso di rilievi l'Azienda è tenuta a fornire i chiarimenti al Collegio Sindacale e, qualora non fossero ritenuti sufficienti, riconvoca entro 5 giorni il tavolo negoziale per perfezionare l'accordo in relazione ai predetti rilievi.

11. L'ipotesi del CIA, valutato positivamente dal Collegio Sindacale, acquista efficacia solo a seguito della definitiva sottoscrizione dello stesso da parte della delegazione di parte pubblica e della delegazione sindacale. Gli istituti contrattuali definiti nel CIA devono essere attuati ed applicati dall'Azienda entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione salvo diversa determinazione temporale definita nel medesimo CIA.

12. Il contratto collettivo integrativo una volta sottoscritto dalle parti conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

13. 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.

14. Ciascun Soggetto Sindacale può richiedere la partecipazione di Dirigenti Sindacali e/o esperti esterni alle riunioni di confronto e di contrattazione integrativa; all'inizio della riunione il Responsabile del Soggetto Sindacale che ha invitato il Dirigente Sindacale e/o l'esperto esterno, comunica il nominativo.

#### Art. 7

##### Verifica attuazione accordi definiti

1. Le norme contrattuali hanno carattere vincolante per le parti e quindi la loro non applicazione dà diritto al soggetto che si ritiene leso di avviare una specifica azione di tutela.
2. L'Azienda e i soggetti sindacali firmatari del CIA, su convocazione della medesima Azienda, entro e non oltre 60 giorni dalla firma definitiva del CIA, si incontrano per verificare l'attuazione delle singole parti dello stesso contratto integrativo.
3. Le ulteriori verifiche avvengono a scadenza semestrale ed entro 30 giorni su richiesta di almeno uno dei diversi soggetti sindacali.
4. La stessa Azienda, in qualsiasi momento, con un preavviso di almeno 7 giorni può convocare la parte sindacale per la verifica dell'attuazione del CIA.
5. I diversi soggetti sindacali possono chiedere la verifica dell'attuazione di quanto concordato a livello di "confronto aziendale".

#### Art. 8

##### Modalità e garanzia di fruizione dei permessi sindacali

1. Nell'ambito di corrette relazioni sindacali l'Azienda garantisce la convocazione delle OO.SS. e della R.S.U. con un preavviso di almeno 7 giorni trasmettendo, attraverso posta elettronica, l'ordine del giorno e l'eventuale documentazione allegata ai soggetti preventivamente indicati dalle OO.SS.
2. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Regolamento le OO.SS. si impegnano a comunicare all'Azienda gli indirizzi di posta elettronica di propri delegati ai quali inviare la





corrispondenza: è onere delle OO.SS. mantenere aggiornate dette informazioni.

3. Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali o componenti R.S.U., ovvero se presente il 51% della componente sindacale con potere negoziale: i rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulle materie in esame che vengono acquisite agli atti e di cui si dà lettura nel corso dell'incontro.

4. L'Azienda è tenuta a garantire la fruizione dei permessi sindacali dei componenti della RSU e delle OO.SS.. La mancata concessione del permesso sindacale per ragioni di servizio dovrà essere motivata per iscritto dal Responsabile di Struttura o di Incarico di funzione in cui opera il dirigente sindacale.

5. Le OO.SS. e la RSU devono comunicare, salvo oggettivi impedimenti, con almeno 48 ore di anticipo la durata dell'orario di fruizione del permesso sindacale degli aventi diritto, tanto alla struttura Area Gestione Risorse Umane quanto al Responsabile di Struttura o di Incarico di funzione in cui presta servizio il dirigente sindacale, che predisporrà le opportune sostituzioni.

6. Le richieste di permesso sindacale, in caso di urgenza, fermo restando la comunicazione alla struttura Area Gestione Risorse Umane, possono essere trasmesse al Responsabile di Struttura o di Incarico di funzione nelle 24 ore successive.

7. Non è ammessa la delega a trattare né per la parte datoriale, né per la parte sindacale.

## Art. 9

### Contingenti di personale in caso di assemblea o sciopero

1. Si richiama l'accordo aziendale in atto in materia di standard minimi di personale da assicurare nei diversi servizi in caso di sciopero.

2. Le Parti si impegnano entro e non oltre 30 gg. dalla stipula del presente Regolamento a rivedere, per eventuali modifiche ed integrazioni, l'attuale accordo relativo ai servizi minimi essenziali in caso di sciopero e di assemblea sindacale.

3. In applicazione del CCNQ del 04.12.2017 tutti i dipendenti del Comparto hanno diritto a partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali da tenersi in idonei locali concordati con l'Azienda per un numero di 12 ore annue pro capite:

- Il personale in servizio fuori dalla sede dell'assemblea è autorizzato ad assentarsi per il tempo necessario a raggiungere la sede ove si tiene l'assemblea, oltre l'orario della stessa: è fatto sempre obbligo di utilizzo dei rilevatori marcatempo in dotazione all'Azienda;

- Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente ad una o più OO.SS. rappresentative del Comparto, devono contenere uno specifico ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro: nell'atto di indizione deve sempre essere indicata la sede, l'orario e la eventuale presenza di Dirigenti Sindacali esterni;

- La richiesta di assemblea è comunicata alla Direzione Amministrativa e Sanitaria dell'Azienda con un preavviso di almeno 3 giorni;

- i dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono informare, almeno 48 ore prima dell'evento, il Responsabile della U.O. di afferenza o il Responsabile di funzione, che provvederà a trasmettere all'Area gestione del personale elenco nominativo del personale che si è



assentato dal posto di lavoro: la partecipazione all'assemblea dovrà essere attestata mediante timbratura che darà riscontro a quanto riportato nel citato elenco - le ore di assenza per partecipazione ad assemblee eccedenti le 12 ore , se non recuperate entro i successivi 60 giorni, devono considerarsi non retribuite.



#### **Art. 10**

##### **Esercizio delle libertà sindacali**

1. L'Azienda all'inizio dell'anno determina la quota di permessi sindacali spettanti ad ogni OO.SS. ed alla R.S.U.; la stessa, inoltre, ogni trimestre comunicherà alle OO.SS. rappresentative il numero dei permessi sindacali fruiti per mandato e quelli per riunione degli organi statutari.
2. L'Azienda si impegna ad individuare idonei locali - in ogni macrostruttura aziendale in cui risulta in servizio un numero di dipendenti non inferiore a 200 (duecento) - a disposizione delle OO.SS. e R.S.U. per l'esercizio delle loro funzioni: la pulizia e manutenzione delli stessi resta a carico dell'Azienda; detti locali saranno dotati di un P.C. con stampante.
3. Le OO.SS. e la R.S.U. hanno diritto di affiggere comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro su appositi spazi fisici (bacheche sindacali) messi obbligatoriamente a disposizione ad uso esclusivo e accessibili a tutti i lavoratori in ogni ambito aziendale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 04.12.2017. Eventuali affissioni al di fuori degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate.

#### **Art.11**

##### **Clausole di raffreddamento**

1. 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.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 12**

##### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Dalla data di sottoscrizione del presente Regolamento sulle relazioni sindacali, vengono disapplicate tutte le precedenti norme riportate nei CIA concernenti le relazioni sindacali e, per quanto non espressamente riportato nel presente Regolamento, si fa riferimento ai CCNL vigenti e al CCNQ vigente relativo alle prerogative sindacali e permessi sindacali.

#### **Art. 13**

##### **Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rimanda al vigente CCNQ su relazioni e prerogative sindacali..
2. Il presente Regolamento sarà allegato, quale parte integrante, al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2016/2018.





### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 9, comma 2, del presente Regolamento, si impegnano anche a definire l'individuazione di appositi locali idonei nelle macrostrutture ospedaliere e distrettuali, per le assemblee sindacali.

PP EGIC *Paolo De*  
*Luigi Di*

*[Signature]* *[Signature]*

