



Deliberazione 2007

adottata dal DIRETTORE GENERALE in data - 3 NOV. 2016

Oggetto: Approvazione Regolamento aziendale sulle attività sindacali – Area Comparto.

Pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda a partire dal - 4 NOV. 2016 per 15 giorni consecutivi e posta a disposizione per la consultazione.

Il Direttore Amministrativo

IL DIRETTORE GENERALE	Dr.ssa Graziella Pintus
Coadiuvato dal	
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dr.ssa Laura Balata
DIRETTORE SANITARIO	Dr. Vinicio Atzeni

Su proposta del Servizio del Personale:

- Visto** il CCNL 1998-2001;
- Visti** il CCNQ del 7/8/1998 ed il CCNQ del 17/10/2013;
- Vista** la Legge n. 300/1970;
- Attese** l'importanza della materia e la volontà della Azienda Ospedaliera "G. Brotzu" di stabilire, nel rispetto della normativa nazionale vigente, la propria disciplina di dettaglio sull'argomento attraverso il Regolamento in oggetto;
- Considerata** l'opportunità di avere tutte le regole utili in un testo unificato e di immediata consultazione;
- Considerata** la necessità che si individui nello svolgimento delle attività sindacali, a garanzia di tutti i soggetti coinvolti (Organizzazioni Sindacali, Azienda, Lavoratori) un modus operandi definito, univoco e condiviso;
- Considerato** altresì che l'argomento è stato discusso in diversi incontri tra Amministrazione ed Organizzazioni Sindacali nel corso dei quali è stato avviato un sereno confronto circa il testo del Regolamento che fosse condiviso tra le parti, e che successivamente è stata demandata la stesura finale ad un tavolo tecnico;
- Vista** la costituzione di un apposito tavolo tecnico sull'argomento, composto dai dirigenti sindacali all'uopo designati e dalla componente di parte aziendale;



Considerato che il tavolo tecnico ha portato a termine i lavori in data 14/10/2016, e che successivamente la Sig.ra Laura Lusso, componente del tavolo tecnico con nota del 23/10/2016, ha comunicato l'approvazione del testo definitivo da parte della R.S.U.;

Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario,

DELIBERA

per i motivi indicati in premessa:

- di approvare il Regolamento aziendale sulle attività sindacali – Area Comparto, che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di conferire decorrenza immediata alla applicazione del regolamento di cui trattasi.

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Laura Balata

Il Direttore Generale

Dr.ssa Graziella Pintus

Il Direttore Sanitario

Dr. Vincio Atzeni

S.C. Servizio Personale
Direttore: Dr. Maurizio Calamida



REGOLAMENTO SULLE ATTIVITÀ SINDACALI AREA COMPARTO

TITOLO I - PRINCIPI

Art. 1

FINALITÀ

1. Il presente Regolamento disciplina il sistema delle relazioni sindacali e l'esercizio delle prerogative sindacali sul luogo di lavoro presso l'Azienda Ospedaliera "G. Brotzu", ovvero struttura aziendale e presidi ospedalieri "San Michele", "A. Businco" e "A. Cao", con l'obiettivo di contemperare le esigenze di tutte le Parti interessate, nel rispetto delle normative in vigore.
2. Il confronto tra Amministrazione e rappresentanti dei lavoratori, ispirato ai principi di responsabilità, trasparenza, correttezza e buona fede ed orientato alla prevenzione dei conflitti, dovrà perseguire le seguenti finalità:
 - qualità dei servizi offerti alle persone/utenti
 - miglioramento delle condizioni di lavoro
 - crescita professionale.

Art. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, Area contrattuale Comparto, della AOB ed a tutti i soggetti sindacali coinvolti nelle relazioni sindacali dell'Azienda, nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei contratti collettivi quadro vigenti, affinché si realizzino le relazioni sindacali e si garantiscano le prerogative sindacali nel luogo di lavoro.
2. Il presente Regolamento non si applica alle attività ed al ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), per cui è prevista una regolamentazione specifica.

**Art. 3****COMPOSIZIONE DELEGAZIONI TRATTANTI**

1. I soggetti delle relazioni sindacali sono la Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale. La Delegazione Trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative, è formalmente nominata dal Direttore Generale con proprio provvedimento entro 30 gg. da quello successivo alla data di stipulazione del CCNL o comunque entro 30 gg dal rinnovo della carica di Direttore Generale. L'Azienda Ospedaliera Brotzu ha la facoltà di integrare, di volta in volta, la Delegazione Trattante di parte pubblica, in relazione alle singole materie oggetto di contrattazione, con la partecipazione dei Dirigenti Responsabili delle strutture organizzative aziendali interessate.
2. La Delegazione Trattante di parte sindacale è composta dalla RSU e dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, ovvero le Organizzazioni sindacali (non le Confederazioni) firmatarie del CCNL quadriennale normativo al tempo vigente, integrate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL relativo al II biennio economico, qualora differenti.
3. La RSU parteciperà alle riunioni delle Delegazioni Trattanti con un numero di Rappresentanti non superiore a otto, autonomamente designati dalla stessa RSU: considerato che la RSU opera all'esterno come soggetto unitario, soltanto uno dei suoi Rappresentanti procederà alla eventuale sottoscrizione dell'accordo.

Ai fini della partecipazione alle riunioni delle Delegazioni Trattanti, le singole Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui al precedente comma 2, dovranno designare sei nominativi in totale (tre rappresentanti titolari e tre supplenti) e l'Azienda ne prenderà atto tramite propria deliberazione. Tali designazioni avranno durata annuale e potranno essere confermate o meno per gli anni successivi, a totale discrezione degli organismi sindacali. Nel corso dell'anno le designazioni potranno essere modificate (sostituzioni e/o integrazioni) esclusivamente in caso di cessazione, a qualunque titolo, dal rapporto di lavoro con l'AOB del rappresentante sindacale. Le singole OO.SS. parteciperanno alle riunioni delle Delegazioni trattanti con un numero di Rappresentanti non superiore a tre, individuati tra i sei autonomamente designati dalle stesse OO.SS.

Art. 4**STRUMENTI**

1. Il raggiungimento degli obiettivi indicati nell'art. 1 comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali che si articola, a livello aziendale, nei seguenti modelli relazionali:
 - a. *Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge sulle materie e con le modalità indicate in sede di contratti collettivi nazionali di lavoro;*
 - b. *Concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinsecano anche nella costituzione di Commissioni paritetiche;*
 - c. *Interpretazione autentica dei contratti collettivi.*



TITOLO II - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Art. 5

MATERIE DI CONTRATTAZIONE

1. Con riferimento al CCNL 1998-2001, la contrattazione integrativa aziendale si svolge tassativamente sulle seguenti materie:
 - a) sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3;
 - b) criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:
 - attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della L. n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
 - specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni ;
 - finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
 - una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;
 - c) spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
 - d) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27;
 - e) programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
 - h) criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26;



- i) individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10;
 - l) pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della L. n. 125/1991;
 - m) criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;
 - n) criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17;
 - o) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35.
2. Su tali materie, decorsi 30 gg dall'avvio delle trattative previste dal successivo art. 6, comma 2, senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine di 30 gg è prorogabile di altri 30 gg.

Art. 6

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. Per gli istituti di cui al precedente comma 1, compete alla RSU ed alle OO.SS. predisporre e presentare la piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata. L'Azienda entro 30 gg. dal ricevimento della piattaforma, convoca la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio delle trattative. Anche l'Azienda, peraltro, può predisporre e presentare la suddetta piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata. In ogni caso, entro il primo mese del negoziato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa e soggetti a verifica con cadenza annuale secondo un calendario d'incontri prefissato e concordato d'intesa tra le parti. Gli accordi intervenuti tra le parti esplicano la loro efficacia dalla data della loro sottoscrizione e dalle date espressamente indicate nel testo medesimo. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai CCNL di cui costituiscono attuazione a livello decentrato. Le eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Nelle materie di contrattazione comportanti una spesa per l'Azienda, il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.



5. Il contratto collettivo integrativo deve contenere clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto. L'Azienda può avvalersi in sede di contrattazione collettiva integrativa dell'assistenza dell'ARAN a cui dovrà altresì trasmettere il contratto collettivo entro 5 gg. dalla sottoscrizione.

Art. 7

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione dei documenti sottoscritti dalle parti siano essi contratti, accordi, protocolli o intese, le parti firmatarie degli stessi s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'incontro dovrà avvenire entro 48 ore dalla richiesta e dovrà concludersi entro 5 gg. dall'avvio del confronto. La medesima procedura può essere attuata anche a richiesta di una delle parti prima che insorga la controversia.

TITOLO III - ISTITUTI DELLA PARTECIPAZIONE**Art. 8**

INFORMAZIONE

1. L'istituto è inteso come strumento che garantisce la trasparenza dei rapporti tra le parti, che contribuisce al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sulla gestione aziendale e che consente un costruttivo eventuale confronto sulle linee programmatiche e gestionali dell'Azienda.
L'Azienda informa, periodicamente, le OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:
- *il rapporto di lavoro*
 - *l'organizzazione degli uffici*
 - *la gestione complessiva delle risorse umane.*
2. Nelle materie per le quali sono previste la contrattazione integrativa, la concertazione o la consultazione, l'informazione è preventiva. Le parti si incontrano, su richiesta e comunque con cadenza almeno annuale, in presenza di:
- *iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e servizi*
 - *iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi*
 - *eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione (inclusi gli appalti) e di trasformazione.*



Art. 9

CONCERTAZIONE

1. Ricevuta l'informazione, i rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL e/o la RSU possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione su:
 - *articolazione dell'orario di servizio;*
 - *verifica periodica della produttività delle strutture operative;*
 - *definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;*
 - *andamento dei processi occupazionali.*

2. La concertazione è prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione di criteri e modalità di:
 - *svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie (art. 16 CCNL)*
 - *valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni (art. 20 CCNL)*
 - *conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica (art. 21 CCNL; art. 10, c. 8 CCNL Il biennio economico, sottoscritto il 20/09/2001; art. 5, c. 2, CCNL integrativo, sottoscritto il 20/09/2001);*
 - *sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 c. 3, CCNL.*

3. Le modalità di svolgimento della concertazione, i tempi e l'esito sono quelli previsti all'art. 6 del CCNL, in particolare:
 - a. *gli incontri sono attivati dall'Azienda con inizio entro le 48 ore dalla ricezione della richiesta dei soggetti sindacali;*
 - b. *scopo della concertazione è quello di approfondire la materia in discussione al fine di addivenire, se possibile, ad una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti;*
 - c. *dell'esito della concertazione, sia esso positivo o negativo, viene redatto il verbale dal quale risulteranno le posizioni delle parti;*
 - d. *nel caso di esito positivo, l'Azienda adotterà formalmente la soluzione concordata;*
 - e. *per tutta la durata della concertazione, le parti si asterranno dall'assumere qualunque autonoma iniziativa concernente la materia in discussione;*
 - f. *la concertazione si conclude, di norma, entro 30 gg. dalla data di richiesta di incontro da parte dei soggetti sindacali, salvo che congiuntamente le parti decidano di prorogare tale periodo di altri 30 gg.*

**Art. 10****CONSULTAZIONE**

1. La consultazione dei soggetti sindacali è facoltativa e viene attivata, su iniziativa dell'Azienda, precedentemente alla adozione di determinati atti amministrativi, attraverso la convocazione di apposite riunioni, atte all'acquisizione del parere dei medesimi soggetti sindacali di cui all'art. 3, comma 2, del presente Regolamento.
2. La consultazione è, invece, obbligatoria su:
 - a) *l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;*
 - b) *le modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 55, c. 8, D.Lgs. n.165/01 e successive modificazioni e integrazioni;*
 - c) *I casi di cui all'art. 50 D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni.*

Art. 11**COMUNICAZIONE**

1. Al di fuori del sistema delle relazioni sindacali e dei relativi modelli che possono riguardare solamente la RSU e le Organizzazioni sindacali rappresentative come indicate nell'art. 3, c. 2, del presente Regolamento, l'Azienda utilizzerà ogni strumento utile ai fini di agevolare la comunicazione delle attività aziendali di rilevanza generale in favore anche delle sigle sindacali non firmatarie del CCNL.
2. Tutte le comunicazioni della RSU e delle sigle sindacali firmatarie e non del CCNL inviate all'Azienda o diffuse all'interno della stessa dovranno essere debitamente sottoscritte dall'estensore.

Art. 12**COMMISSIONI BILATERALI**

1. È costituito presso l'AOB il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che ha unificato in un solo organismo le competenze dei preesistenti Comitato per le pari opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, assumendone per intero le relative funzioni.
2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'Azienda, possono essere costituite, su richiesta, senza oneri aggiuntivi per la AOB, Commissioni bilaterali per l'approfondimento di specifiche problematiche.
3. La finalità delle Commissioni è quella di istituire sedi di ricerca ovvero osservatori che, mediante l'acquisizione e lo studio di trasparenti ed adeguate informazioni, possono costituire l'indispensabile premessa di efficienza ed efficacia delle fasi relazionali istituzionalizzate. Le commissioni sono strumenti non negoziali, specializzate per materia, finalizzate alla raccolta e condivisione di informazioni per l'istruttoria ritenuta necessaria dalle delegazioni trattanti nell'ambito della contrattazione.

**Art. 13****COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI**

1. Nel rispetto del dettato del vigente CCNL, le Commissioni possono essere costituite per finalità di approfondimento conoscitivo ed istruttorio di problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro ed aspetti ed istituti relativi al rapporto di lavoro. Le stesse sono preposte ad approfondire, attraverso dei componenti esperti, designati dalle due parti, gli aspetti di natura gestionale, organizzativa, tecnica, giuridica ed economica. Le Commissioni hanno titolo, in relazione alla singola materia di competenza, per:
 - a) *svolgere un'istruttoria di approfondimento preventivo rispetto alla successiva fase negoziale;*
 - b) *elaborare documenti di analisi sulle singole problematiche ed eventuali linee di indirizzo di cui le delegazioni trattanti possono avvalersi;*
 - c) *successivamente ad un accordo aziendale già intervenuto, approfondire ed analizzare, in fasi intermedie e/o finali, i dati relativi all'applicazione degli istituti oggetto dell'accordo.*
2. La commissione non ha natura e poteri negoziali, pertanto gli esiti del lavoro prodotto saranno comunque rimessi agli organismi formalmente rappresentativi per le successive decisioni. Il lavoro di analisi e di approfondimento dei dati e delle informazioni non può mai assumere la natura vincolante di accordo, bensì solo quella di un valido apporto tecnico di cui le delegazioni trattanti possono avvalersi in occasione della stesura di un documento da sottoscrivere o della discussione inerente le materie oggetto del confronto.
3. L'iniziativa per la costituzione della commissione può essere assunta dal tavolo negoziale su richiesta di una delle parti e, nel caso di richiesta sindacale, con almeno la maggioranza semplice dei consensi da parte dei rappresentanti sindacali formalmente ammessi e presenti alla riunione. Ciascuna commissione è costituita da un massimo di 7 componenti per ciascuna parte. La nomina della commissione viene formalizzata con lettera della Direzione Generale ai componenti designati, al Servizio del Personale, alle strutture interessate e, per conoscenza, alla RSU.
4. Ogni Commissione viene costituita e deve portare a termine il proprio lavoro su un solo oggetto e nell'ambito temporale assegnatole; quest'ultimo viene indicato nella lettera di costituzione se è già stato oggetto di accordo tra le parti ovvero viene stabilito dagli stessi componenti e comunicato alla Direzione Generale entro la seconda seduta di convocazione. Entro il tempo massimo assegnato la Commissione deve relazionare sull'esito del lavoro alle Delegazioni trattanti. All'atto dell'insediamento, la Commissione deve provvedere a fissare un calendario delle riunioni che verrà trasmesso al Servizio del Personale. La Commissione sceglie tra i suoi componenti un Segretario che ha il compito di verbalizzare sinteticamente lo svolgersi delle riunioni e che conterrà le conclusioni in relazione ai temi trattati e le eventuali posizioni emerse.
5. I componenti della Commissione s'impegnano al rispetto delle disposizioni in materia di tutela della privacy qualora, nell'ambito dei lavori della Commissione o tra le informazioni di cui vengono a conoscenza in tale sede, emergano elementi che configurano, secondo la legislazione vigente, dati sensibili. Eventuali comportamenti configuranti inadempienza ai predetti criteri e vincoli saranno sanzionati in accordo tra le parti.

**Art. 14**

TAVOLI TECNICI

1. Per la trattazione di particolari tematiche oggetto delle relazioni sindacali, può essere concordata l'apertura di "tavoli tecnici", ovvero apposite riunioni che studino e adottino soluzioni su argomenti di rilevante carattere tecnico.
2. Il tavolo tecnico è composto da Rappresentanti scelti dalle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale tra i componenti in carica delle stesse Delegazioni, individuati di volta in volta secondo le specifiche competenze. Per garantire efficacia ai lavori dei tavoli tecnici, la Delegazione sindacale partecipa con un Rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale, più tre Rappresentanti per la RSU.

Art. 15

PROCEDURE DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni trattanti entro 15 gg. dalla data della richiesta scritta di una delle due parti; tale termine può essere più breve per motivi d'urgenza.
Le convocazioni per gli incontri delle delegazioni debbono avvenire, tranne casi eccezionali, in forma scritta, trasmesse tramite posta elettronica, con preavviso di almeno 5 gg., con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno e verranno inviate a ciascun componente della Delegazione trattante di parte sindacale, ovvero, ai Rappresentanti autonomamente designati dalle stesse OO.SS. e RSU.
2. Di ogni seduta verrà redatto il verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni concordate. Di tale verbale verrà trasmessa copia ai soggetti sindacali; qualora, entro 10 gg dalla trasmissione del verbale, non dovessero essere richieste delle variazioni e/o delle integrazioni, lo stesso verbale si considererà approvato. Eventuali accordi, protocolli, intese e decisioni operative potranno essere sottoscritte al termine dell'incontro dai componenti le delegazioni trattanti. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo. Sarà cura dell'Azienda, una volta raggiunto e sottoscritto un accordo portarlo a conoscenza di tutto il personale dipendente attraverso i Responsabili delle articolazioni aziendali o attraverso il sito internet aziendale.
3. Come stabilito dall'art. 10, c. 7, del CCNQ del 7/8/1998, le riunioni per lo svolgimento delle relazioni sindacali avvengono normalmente al di fuori dell'orario di servizio. Qualora, tuttavia, per l'impossibilità di operare diversamente, le trattative avvengano in coincidenza con l'orario di lavoro del dipendente/dirigente sindacale, lo stesso dovrà richiedere la fruizione dei permessi sindacali di spettanza (monte ore delle OO.SS. rappresentative o della RSU) o altra forma di permesso tra quelli contrattualmente previsti.
4. Al fine di consentire la partecipazione alle riunioni delle organizzazioni che non hanno diritto ai permessi sindacali, si autorizza il cambio di orario in favore dei dipendenti/dirigenti sindacali che ne avessero necessità.



TITOLO IV - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 16

PREROGATIVE

1. Come stabilito e disciplinato dal CCNQ del 7/8/1998 e dal CCNQ del 17/10/2013, ai quali si rinvia, spettano agli organismi sindacali le seguenti prerogative:
 - a) distacchi ed aspettative sindacali, come regolati dai predetti contratti collettivi nazionali quadro
 - b) permessi sindacali retribuiti nel limite dei monti ore stabiliti
 - c) permessi sindacali per la partecipazioni alle riunioni degli organismi direttivi statutari
 - d) permessi sindacali non retribuiti
 - e) assemblee dei lavoratori nei limiti delle ore previste
 - f) affissioni negli spazi riservati
 - g) locali.
2. I diritti di cui ai punti b), d), e), f), g) spettano sia alla RSU che alle OO.SS. rappresentative; viceversa, i punti a) e c) spettano esclusivamente alle OO.SS. rappresentative.
3. Si evidenzia come le OO.SS. rappresentative di cui al precedente comma 2 del presente articolo, sono, ad oggi, quelle indicate nella tavola n. 7 allegata al predetto CCNQ del 17/10/2013.

Art. 17

PERMESSI SINDACALI

1. La fruizione dei permessi sindacali retribuiti si realizza, utilizzando il relativo monte ore spettante ad ogni organismo sindacale, nelle seguenti ipotesi:
 - a) espletamento del mandato
 - b) riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, delle Confederazioni e delle Organizzazioni Sindacali di categoria
 - c) attività della RSU
 - d) partecipazione a riunioni convocate da Organismi Politici (ad es. Assessorato Regionale alla Sanità)
 - e) partecipazione alle riunioni per lo svolgimento delle relazioni sindacali convocate dall'Amministrazione.



2. Le modalità di fruizione dei permessi sindacali sono così fissate:

- timbratura di uscita dal servizio e di rientro in servizio, nel caso in cui la durata del permesso non esaurisca l'intero orario di lavoro giornaliero;
- forma scritta della relativa comunicazione da presentare al Servizio Personale, con indicazione del nominativo del dirigente sindacale, della durata oraria e della tipologia del permesso. L'accertamento dell'appartenenza del richiedente all'organizzazione sindacale e della sussistenza del diritto è disposta direttamente dal Servizio del Personale; a tal fine le OO.SS. provvedono a fornire al Servizio del Personale l'elenco nominativo degli aventi diritto ed eventuali successive variazioni;
- preavviso di 48 ore (24 ore nei casi d'urgenza), non lavorative, rispetto alla data di svolgimento del permesso; contestualmente l'interessato deve segnalare al proprio Responsabile l'assenza prevista a tale titolo;
- presentazione della comunicazione con il tramite della Organizzazione Sindacale di appartenenza, utilizzando la carta intestata della stessa organizzazione e con la sottoscrizione del Responsabile sindacale aziendale e/o territoriale.

3. Per la fruizione dei permessi sindacali di cui alla ipotesi c), nel caso si tratti di convocazione di riunioni della RSU da parte della Presidenza della stessa RSU, il dirigente sindacale potrà presentare la relativa comunicazione entro tre giorni dall'espletamento della attività, a titolo di certificazione della propria effettiva partecipazione alla riunione.

4. Per la fruizione dei permessi sindacali di cui alla ipotesi e), viceversa, si stabilisce che non sia necessaria la comunicazione da parte del dipendente/rappresentante sindacale e che la durata oraria del permesso sindacale venga certificata dal Segretario della riunione, che provvederà a darne apposita e tempestiva comunicazione al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza, una volta accertata l'effettiva partecipazione da parte del medesimo dipendente/rappresentante sindacale.

Art. 18

ADEMPIMENTO GEDAP

1. Il rispetto di quanto stabilito al precedente art. 13, commi 2 e 3, ha la finalità di consentire all'Amministrazione di assolvere all'adempimento GEDAP, ovvero di comunicare al Dipartimento Funzione Pubblica il permesso non oltre le 48 ore dalla data di concessione dello stesso al dipendente; si rappresenta che, in caso di inosservanza di dette disposizioni da cui dovessero derivare sanzioni pecuniarie comminate all'Amministrazione, quest'ultima dovrà rivalersi sul dipendente.

**Art. 19****DIRITTI DI AFFISSIONE E DI AGIBILITÀ LOCALI
DELEGHE CONFERITE**

1. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 25 della legge n. 300/1970, i soggetti sindacali hanno diritto di affiggere, nelle apposite bacheche rese disponibili dall'Azienda all'interno di ogni presidio ospedaliero, pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti temi sindacali e del lavoro. Tali spazi devono essere posti in prossimità dei rilevatori presenze, in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutti i lavoratori. Non sono consentite affissioni al di fuori degli spazi individuati dall'Amministrazione. Al fine di favorire la capillare divulgazione delle comunicazioni inerenti le attività sindacali della RSU aziendale e delle sigle sindacali è previsto specifico spazio nella rete intranet aziendale. I responsabili dell'utilizzo del suddetto spazio sono rispettivamente il Presidente della RSU e i rappresentanti designati da ciascuna organizzazione sindacale.
2. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 27 della legge n. 300/1970, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti sindacali di cui agli artt. 3, c. 2, e 16, c. 3, del presente Regolamento l'uso continuativo, anche in condivisione, di un adeguato locale fornito di linea telefonica abilitata alle chiamate esterne, di pc con collegamento ad internet, di stampante, nonché, per ogni soggetto sindacale, di un account di posta elettronica aziendale. Dell'utilizzo di tutti questi strumenti sarà responsabile, a seconda dei casi, il Presidente della RSU o il Rappresentante designato da ciascuna organizzazione sindacale.
3. Riguardo alla conoscenza periodica delle deleghe conferite dal personale dipendente, per evidenti ragioni di privacy, ciascuna organizzazione sindacale avrà cura di comunicare al Responsabile del Servizio del Personale i nominativi dei soggetti legittimati a prendere visione e ad ottenere copia dei relativi elenchi.

Art. 20**DIRITTO DI ASSEMBLEA**

1. In applicazione dell'art. 20 della legge n. 300/1970, i dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite massimo individuale di 12 ore annue per lavoratore.
2. La convocazione, la sede, l'orario e la presunta durata dell'assemblea è comunicata al Direttore Generale a cura delle rappresentanze sindacali aziendali interessate in forma scritta con preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di eccezionale urgenza. La convocazione dell'assemblea può essere articolata anche per gruppi di lavoratori. L'assemblea di norma deve svolgersi all'inizio o al termine dell'orario di lavoro. Il lavoratore interessato è tenuto ad informare il proprio Responsabile della partecipazione all'assemblea.
3. Il Servizio del Personale fornisce ai lavoratori interessati ed ai relativi Responsabili tempestiva informazione in relazione al raggiungimento del monte orario annuale individuabile previsto. A seconda dei casi, le eventuali assenze eccedenti le 12 ore annue dovranno essere decurtate dal monte ore e/o recuperate entro i successivi 30 gg.



Art. 21

DIRITTO DI SCIOPERO

1. Ferma restando la normativa nazionale in materia, il personale che risulti assente non giustificato nella giornata in cui sia stato proclamato lo sciopero sarà considerato come aderente allo stesso. I responsabili delle varie articolazioni aziendali inviano al Servizio del Personale l'elenco dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero con la precisazione delle ore di sciopero effettuate. L'Azienda fornirà alle OO.SS. i dati informativi relativi al numero complessivo dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero.

Art. 22

NORME FINALI

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione e, per quanto non previsto dal medesimo, si rinvia a tutte le disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia.
2. Il presente Regolamento potrà subire modifiche anche in ragione della disciplina risultante dai futuri Accordi nazionali di lavoro e/o Accordi regionali applicativi dei medesimi.