

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

Deliberazione n° 392 del 14 giugno 2018

Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE APPROVATO CON DCA 46/2017 E CON DELIBERAZIONE N.234/2018 PUBBLICATO SUL BURC N°79/2017 ED AGGIORNATO NEL RISPETTO DEL DCA 8/2018 - ADOZIONE REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI - AREA DIRIGENZA

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue, si rappresenta che ricorrono i presupposti finalizzati all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art.2 della Legge n.241/1990 e s.m.i.,

Premesso che

- con deliberazione n.150 del 27/09/2017 e s.m.i. questa Azienda ha provveduto ad adottare l'Atto Aziendale, in conformità alle linee di programmazione regionale ed alle prescrizioni del DCA n.33 del 17/05/2016;
- con Decreto n. 46 del 20/10/2017 avente per oggetto: "D.C.A. n.33/2016 Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M.70/2015. Atto aziendale A.O.R.N Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato dalla Struttura Commissariale e pubblicato sul B.U.R.C. n°79 del 30.10.2017;
- in data 12.02.2018 è stato pubblicato sul BURC n.12 il DCA n.8/2018 del 01.02.2018 con cui viene aggiornato il Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera già adottato ai sensi al D.M. 70/2015 che, rispetto a quanto disposto dal DCA 33/2016 ha interessato l'A.O.R.N. di Caserta solamente per una riduzione a livello aziendale di n. 11 posti letto;
- con deliberazione n. 234 del 17.04.2018 questa A.O.R.N. ha preso atto del Decreto del Commissario ad Acta n.8 del 01/02/2018 pubblicato sul BURC n.12 del 12.02.2018 avente ad oggetto "*Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M. 70/2015 - Aggiornamento*" e, per l'effetto, si è provveduto all'adeguamento dell'Atto Aziendale già approvato con DCA 46/2017 e pubblicato sul BURC n°79/2017.

Considerato che

- l'articolo 10.2 del nuovo Atto Aziendale prevede che per una corretta e completa applicazione del presente Atto Aziendale, l'Azienda adotta i regolamenti interni tra i quali è ricompreso quello per le relazioni sindacali.

Dato atto che

- le OO.SS. dell'area dirigenza medica e S.P.T.A. e dell'area Comparto in data 31.05.2018 sono state convocate per il giorno 06.06.2018 con note Prot. 14770/u e Prot. n. 14771/u per discutere in decentrata, ognuno per quanto di competenza, i regolamenti aziendali tra cui quello relativo alle relazioni sindacali;
- nella stessa seduta veniva concordato il termine del 13.06.2018 per la trasmissione di eventuali ulteriori osservazioni/considerazioni da parte delle OO.SS.;
- la Regione Campania con nota prot.364451 del 06.06.2018 ha comunicato l'approvazione del DCA 8/2018 da parte del tavolo interministeriale;
- in data 13.06.2018, la Direzione Strategica prende atto delle osservazioni fatte pervenire dalla O.S. CIMO con nota Prot. 0015817 del 13.06.2018.

Ritenuto

- di dover dare concreta attuazione all'Atto Aziendale a quanto sopra descritto e per l'effetto adottare il Regolamento per le relazioni sindacali, allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale;

Attestato

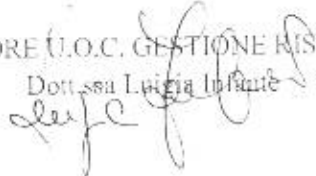
- che il presente provvedimento, a seguito di istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico nonché conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE

1. di **adottare** il Regolamento relativo alle relazioni sindacali che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. di **trasmettere** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. di **disporre** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione;
4. di **ritenere** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE


Dott.ssa Luigia Infante



Vista la suesposta proposta di deliberazione, si esprime parere favorevole


IL DIRETTORE SANITARIO

Dott.ssa Antonietta Siciliano



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Gaetano Cupitosa



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

nominato con D.G.R.C. n. 297 del 23.05.2017

immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.212 del 30.05.2017


deliberazione D.G. n. 1 del 31.05.2017 – immissione in servizio

- Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane;
- Visti i pareri favorevoli resi sulla stessa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

DELIBERA

1. **ADOTTARE** il Regolamento relativo alle relazioni sindacali che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **DISPORRE** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione;
4. **RITENERE** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante



REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI AREA DIRIGENZA

**(Adozione a seguito dell'Atto Aziendale approvato con
DCA 46/2017 -DCA 8/2018 e Deliberazione n. 234/2018)**

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luigia Ferrante*

REGOLAMENTO RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 FINALITÀ	1
ART. 2 ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI	1
ART. 3 COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI	1
ART. 4 INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE.....	2
ART. 5 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	2
ART. 6 COSTITUZIONE DI COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO	3
ART. 7 DOCUMENTAZIONE	3
ART. 8 ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI	3
ART. 9 ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ SINDACALI	4
ART. 10 NORME FINALI	4

ART. 1 FINALITÀ

Il presente regolamento disciplina le relazioni sindacali nell'ambito dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta.

Il sistema delle relazioni sindacali viene definito come lo strumento necessario per costruire relazioni con l'Azienda, attraverso una partecipazione consapevole, un dialogo costruttivo e trasparente, la reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché la prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Le Relazioni Sindacali si basano sui principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e mira a prevenire i conflitti interni. L'obiettivo delle relazioni sindacali è quello di operare nell'interesse dei lavoratori, migliorando la presa di decisioni e con l'obiettivo di sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

In base a queste premesse le parti concordano sulle necessità di intrattenere relazioni sindacali, nella piena autonomia e chiara distinzione dei ruoli, improntate sulla effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche competenze, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività, nel rispetto della legislazione vigente.

ART. 2 ARTICOLAZIONE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

1. Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e secondo le modalità indicate nel C.C.N.L.;

2. Concertazione, consultazione e informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di commissioni Paritetiche;

3. Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi aziendali:

Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei suddetti contratti, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie. L'interpretazione non potrà mai essere in contrasto con i principi e le disposizioni definiti dalla normativa

ART. 3 COMPOSIZIONI DELLE DELEGAZIONI

La delegazione trattante di parte pubblica in sede decentrata è costituita come segue:

- Dal Direttore Generale, o suo delegato
- Dal Direttore Sanitario
- Dal Direttore Amministrativo

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*



Azienda Ospedaliera di Caserta
"Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)

Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

- Dal Direttore UOC Gestione Risorse Umane, dal Direttore Controllo di Gestione e dal Responsabile delle Relazioni Sindacali, dai direttori di Strutture e/o Servizi a seconda della specifica materia trattata.

Per le organizzazioni sindacali:

- Dalle RSU;
- Dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatari del CCNLL, o loro delegato

ART. 4 INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE

A. INFORMAZIONE

Premesso che l'informazione è strumento indispensabile per stabilire un corretto rapporto negoziale, l'AORN si impegna a trasmettere alle OO.SS. trattanti ed alle R.S.U. tutta la documentazione inerente materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione prima del confronto negoziale.

Le OO.SS. si impegnano ad informare l'Azienda sui dati in loro possesso riguardo alla qualità dell'ambiente di lavoro, le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro e quanto altro possa essere rilevante per la trasparenza, l'efficacia e l'efficienza della gestione aziendale.

B. CONCERTAZIONE

La concertazione consiste in una procedura non negoziale a termine, volta a favorire, ove possibile, la ricerca di una posizione condivisa sulle materie ad essa espressamente demandate, normalmente rientranti nell'autonomo esercizio dei poteri organizzativi del datore di lavoro.

La concertazione presuppone l'informazione preventiva.

I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare mediante richiesta scritta, la concertazione sulle specifiche materie rientranti.

L'Azienda, ricevuta la richiesta, fissa la data d'incontro e convoca i soggetti sindacali indicando quali di essi ha formulato la richiesta e la materia che deve essere trattata.

La concertazione si conclude in un termine stabilito; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Durante il periodo di concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. In particolare le OO.SS. non assumono sulle materie oggetto di concertazione iniziative conflittuali.

C. CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa.

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni dell'azienda e senza oneri aggiuntivi per la stessa, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro e le attività di formazione.

ART. 5 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 4 del CCNL 1998/2001, come modificato dal D.lgs 150/2009 e dalla legislazione successiva. Il contratto integrativo aziendale non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dal CCNL.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

La contrattazione integrativa avviene esclusivamente tra i componenti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

La trattativa con le rappresentanze sindacali è avviata previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione, riportante l'ordine del giorno.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Dott.ssa *Luigia Infante*

ART. 6 COSTITUZIONE DI COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO

L'Azienda e le OO.SS. possono attivare Commissioni o gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori di studio e proposta su temi specifici ed in tempi predeterminati. Tali commissioni o gruppi non hanno funzione negoziale.

Le conclusioni raggiunte sono esposte in apposito verbale controfirmato dalle parti da sottoporre alla Direzione dell'Azienda per le valutazioni e le determinazioni di competenza.

I lavori delle Commissioni o gruppi si svolgono compatibilmente con le esigenze di servizio in orario di lavoro. Si rinvia all'art. 7 del CCNL 19/04/04 per i compiti relativi ai Comitati per le pari opportunità.

ART. 7 DOCUMENTAZIONE

I rappresentanti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 19/04/04 possono richiedere copia dei documenti amministrativi per i quali abbiano interesse al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 241/90 e dal D.P.R. 352/92 nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa citata.

ART. 8 ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI

Assemblee sindacali

I dipendenti, ai sensi del C.C.N.I., hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali in idonei locali messi a disposizione dall'AO, 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 singolarmente o congiuntamente dalle RSU e dalle Segreterie delle OOSS firmatarie del CCNI, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

La richiesta di autorizzazione all'utilizzo dei locali per l'assemblea deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Generale con preavviso scritto di almeno tre giorni con l'indicazione dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale presenza di dirigenti sindacali esterni.

I Responsabili delle Unità Operative comunicano all'Ufficio Relazioni Sindacali e al GRU i nominativi dei partecipanti e le ore di partecipazione di ciascuno.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate. Lo spostamento della data dell'assemblea per condizioni eccezionali e motivate deve essere comunicato per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine dei turni di lavoro.

Permessi sindacali

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, nei luoghi di lavoro, i seguenti soggetti:

a) Componenti delle RSU;

b) Dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:

- Dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- Delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
- Componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Entro 10 giorni dalla proclamazione degli eletti nella RSU, le Associazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei soggetti titolari dei permessi sindacali retribuiti.

I permessi sindacali retribuiti possono essere usufruiti per:

- Partecipazione a trattative sindacali;
- Partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Dott. ssa Luigia Infante

Il permesso è concesso salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti.

L'associazione sindacale cui appartiene il dirigente sindacale che usufruisce del permesso è responsabile dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale.

Si applicano le disposizioni previste dall'art. 9, comma 2 del CCNQ 07/08/1998 (G.U. n. 207 del 05/09/1998) e del CCNQ integrativo e correttivo 27/01/1999 (G.U. n. 33 del 10/02/1999).

Permessi sindacali non retribuiti

a) Soggetti titolari del diritto

Gli stessi soggetti che godono del diritto al permesso sindacale retribuito;

b) Limite numerico dei permessi sindacali non retribuiti fruibili **8 giorni annui** (cumulabili trimestralmente) per partecipare a trattative, congressi, convegni di natura sindacale;

c) Modalità di fruizione del permesso sindacale non retribuito

I soggetti titolari comunicano per iscritto al Dirigente Responsabile della struttura almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria associazione sindacale.

d) Accesso alla mensa

I rappresentanti sindacali delle OO.SS nei giorni in cui svolgono attività sindacale all'interno dell'Azienda possono fruire della mensa alle stesse condizioni dei dipendenti in servizio.

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alla normativa sui distacchi e permessi sindacali e sulle altre prerogative sindacali si rimanda al CCNQ del 07/08/1998 ed al CCNQ integrativo e correttivo 27/01/1999 (G.U. n. 33 del 10/02/1999).

ART. 9 ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ SINDACALI

L'azienda si impegna in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 25 e 27 della L. 300/70 (Statuto dei lavoratori) ad individuare apposita sede permanente in idoneo locale nonché mezzi e strumenti per garantire l'esercizio delle libertà sindacali ed ad individuare spazi riservati alle rappresentanze sindacali per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori dell'azienda e idonea sede per le Assemblee Generali del personale. Eventuali affissioni al di fuori di tali spazi saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio. L'azienda fornirà alla RSU ed alle OO.SS che ne faranno richiesta, i dati informativi relativi al numero complessivo dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, di norma entro i tre giorni successivi dal termine dello stesso.

ART. 10 NORME FINALI

Il presente regolamento trova decorrenza dalla data di approvazione dopo essere stato condiviso tra le parti. Per quanto non previsto dal presente accordo viene fatto rinvio al CCNL 19/04/04 ed alla normativa in materia vigente.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UCC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*