

SERVIZIO SANITARIO - REGIONE SARDEGNA  
**AZIENDA U.S.L. N. 8 - CAGLIARI**

Deliberazione n. 823

Adottata dal DIRETTORE GENERALE in data 25 OTT. 2006



OGGETTO: Presa d'atto regolamento delle relazioni sindacali.

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
Certifica

La deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio dell'Azienda U.S.L. a partire dal 26 OTT. 2006 e resterà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ed è stata posta a disposizione per la consultazione.

**IL DIRETTORE GENERALE**

coadiuvato dal:

Direttore Amministrativo: dr. Giovanni Maria Soro  
Direttore Sanitario: dr. Giorgio Sorrentino

**PREMESSO**

che l'Azienda, condividendo l'esigenza più volte manifestata dalle OO.SS. del personale del Comparto, ha ritenuto opportuno predisporre una proposta di regolamento delle relazioni sindacali da concordarsi con le medesime OO.SS., nell'ottica di rendere, alla luce delle disposizioni contrattuali vigenti, più determinate e trasparenti le procedure che devono governare i rapporti tra le parti nel rispetto della reciproca autonomia e funzione ed orientate alla prevenzione dei conflitti;

**ATTESO**

che, a conclusione delle trattative, con verbale in data 7/09/2006 si è giunti ad una prima sottoscrizione del testo del regolamento, da parte dei rappresentanti della RSU e delle OO.SS. CGIL, CISL, UIL ed FSI, sia pur condizionata da una richiesta di variazione dell'art. 2, comma 4°, concernente la composizione delle delegazioni trattanti, ripetutamente avanzata dalle medesime OO.SS.;

**VISTA**

la nota prot. n° 6682/p del 20/10/2006, con la quale l'Azienda ha accolto la richiesta delle suddette OO.SS. che pertanto hanno provveduto, ad eccezione della FIALS, alla sottoscrizione del regolamento nel testo definitivo che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

**RITENUTO**

pertanto, di prendere atto del regolamento delle relazioni sindacali allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Sentito il parere favorevole del Direttore Sanitario ed Amministrativo

**DELIBERA**

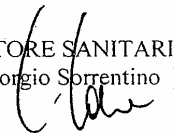
Per i motivi esposti in premessa :

- Di prendere atto del regolamento delle relazioni sindacali sottoscritto con le OO.SS. del personale del Comparto, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

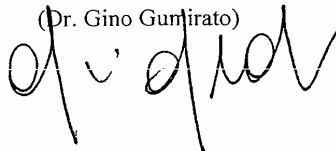
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dr. Giovanni Maria Soro)



IL DIRETTORE SANITARIO  
(Dr. Giorgio Sorrentino)



IL DIRETTORE GENERALE  
(Dr. Gino Gumirato)



SERVIZIO SANITARIO - REGIONE SARDEGNA  
**AZIENDA U.S.L. N. 8 - CAGLIARI**

**Regolamento delle relazioni sindacali**  
**CC.CC.NN.LL DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL S.S.N.**

**TITOLO I - PRINCIPI**

**Art. 1**  
**FINALITA'**



Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Azienda e delle OO.SS., è finalizzato a contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

In tale ambito, le parti convengono sulla necessità d'intrattenere relazioni sindacali ispirate ai principi di responsabilità, buona fede, correttezza, trasparenza dei comportamenti, di chiara distinzione dei ruoli e di rispetto della reciproca autonomia ed orientate alla prevenzione dei conflitti.

**Art. 2**  
**COMPOSIZIONE DELEGAZIONI TRATTANTI**

Le delegazioni trattanti sono costituite nei modi e tempi previsti dal CCNL vigente. 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.

L'Azienda definisce con ampia autonomia la composizione della delegazione trattante di parte aziendale ivi compresa la facoltà di integrare, di volta in volta, la stessa, in relazione alle singole materie oggetto di contrattazione, con la partecipazione dei Dirigenti Responsabili delle strutture organizzative aziendali interessate.

La delegazione trattante di parte sindacale è composta dalla RSU con la presenza alla negoziazione dei membri previsti in seno al proprio regolamento, e dai rappresentanti delle OO.SS. di categorie firmatarie del CCNL. Entro il termine previsto nel 2° co, sarà fornita comunicazione alla Direzione Aziendale dei componenti della delegazione trattante di parte sindacale con indicazione dei singoli legittimati a partecipare alle negoziazioni, nel numero massimo di tre per sigla sindacale **in aggiunta ai componenti della segreteria territoriale**, e dei supplenti, in caso di assenza o impedimento dei titolari; **durante le riunioni la facoltà di parola deve essere espressione unitaria della posizione riguardo il tema all'ordine del giorno.** Ciascuna organizzazione sindacale deve, altresì, comunicare il nominativo del soggetto delegato a sottoscrivere i contratti e del supplente, in caso di assenza o impedimento del titolare.

Per entrambe le parti alle trattative potranno partecipare, in qualità di consulenti, soggetti non facenti parte delle delegazioni abilitate. In tali ipotesi, la parte che intende avvalersi della consulenza dovrà, con apposita comunicazione scritta effettuata con congruo anticipo rispetto

alla convocazione, indicare il nominativo del consulente designato e gli argomenti all'ordine del giorno sui quali verrà effettuata la consulenza.

A fini del rispetto dei principi di cui all'art. 1 e per garantire univocità alle relazioni sindacali, le stesse si svolgeranno solo a livello aziendale con esclusione di ambiti diversi; pertanto, le delegazioni trattanti costituiscono l'unico organismo aziendale titolare dell'esercizio della trattativa al tavolo della negoziazione sulle materie indicate dal CCNL.

### Art. 3 STRUMENTI

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 o strumenti:

1. contrattazione collettiva integrativa che si svolge sulle materie e con le modalità indicate in sede di contratti collettivi nazionali di lavoro;
2. concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinsecano anche nella costituzione di Commissioni paritetiche.
3. Interpretazione autentica dei contratti collettivi.

## TITOLO II – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### Art. 4 MATERIE DI CONTRATTAZIONE

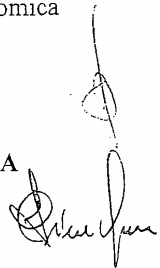
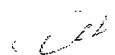
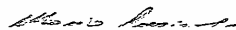
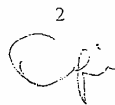

In sede aziendale, le parti stipulano il contratto collettivo integrativo che si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione secondo quanto disposto e demandato dal relativo CCNL, utilizzando e disponendo, a tali fini, delle risorse dei fondi di cui agli artt. 29 (ex art., 38, co. 1° CCNL 7/04/1999), 30 (ex art., 38, co. 3° CCNL 7/04/1999) e 31 (ex art. 39, CCNL 7/04/1999) del CCNL - Comparto Sanità sottoscritto in data 19/04/2004.

In tale sede, sono, prioritariamente, regolate le materie previste dall'art. 4, co. 2° punti I), II), III), IV), X e XI CCNL sottoscritto in data 7/04/1999.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge anche sulle seguenti materie, non aventi valenza economica, relative al sistema classificatorio del personale previste dall'art. 4, 3° co. CCNL sottoscritto in data 7/04/1999:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17, CCNL del 7/04/1999;
- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35, CCNL del 7/04/1999.

### Art. 5 ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA



Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa ,altresi,le materie elencate nell'art. 4, co.2°,dal V all'IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico ed eventuali processi di dismissione ,di esternalizzazione ( inclusi gli appalti ) e di trasformazione .

Le stesse sono inquadrare quali materie che , per loro natura ,possono richiedere tempi di negoziazione diversi rispetto a quanto previsto dal precedente art. 4, co.1 del presente Regolamento, essendo legate a fattori organizzativi contingenti .

Con riguardo a tali materie ,nel rigoroso rispetto dei principi indicati all'art. 1,co.2° del presente Regolamento e tenuto conto del concreto svolgersi delle relazioni sindacali con riguardo alle determinazioni organizzative assunte dall'Azienda, le parti , in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli ,hanno ,in linea di principio e secondo quanto enunciato dall' art. 10 ,2° co.,CCNL sottoscritto il 7/04/1999 ,l'obbligo di addivenire ad un accordo.

Su tali materie, decorsi 30 gg. dall'avvio delle trattative previste dall'art.6, 2° co. ,che segue, senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti , queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione; anche in tale fase negoziale si applica l'art. 6, 3° co. che segue.

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

Il contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale e si riferisce, in linea di principio, a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e previsti dagli artt. 4 e 5 del presente Regolamento, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.

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. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 1 ,co. 2° del presente Regolamento ,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 .

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 o 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 .

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 dei Revisori nell'osservanza dei criteri e delle modalità previste dall'art. 5 ,co. 3, CCNL sottoscritto il 7/04/1999.

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.

3

L'Azienda può avvalersi in sede di contrattazione collettiva integrativa dell'assistenza dell'ARAN a cui dovrà ,altresi trasmettere il contratto collettivo entro 5 gg. dalla sottoscrizione.

**Art. 7**  
**INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Fermo restando quanto previsto dal precedente art.6, co. 8° in sintonia con l'art. 11 ,1° co. ,CCNL sottoscritto in data 7/04/1999 quando insorgano controversie sull'interpretazione dei documenti sottoscritti dalle parti siano essi contatti ,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 h. dalla richiesta e dovrà concludersi entro 5 gg. dall'avvio del confronto .

La medesima procedure può essere attuata anche a richiesta di una delle parti prima che insorga la controversia .

**TITOLO III**  
**ISTITUTI DELLA PARTECIPAZIONE**

**Art. 8**  
**INFORMAZIONE**

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 utilizzerà ogni strumento utile ai fini di agevolare un'informazione tempestiva e chiara a favore di tutte le sigle sindacali anche non firmatarie del CCNL.

L'Azienda informa ,periodicamente, le OO.SS. sugli atti di valenza generale ,anche di carattere finanziario ,concernenti :

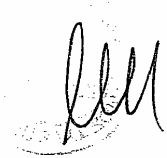
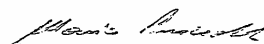
- il rapporto di lavoro ;
- l'organizzazione degli uffici ;
- la gestione complessiva delle risorse umane .

Nelle materie per la 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 ;

**Art. 9**  
**CONCERTAZIONE**



Ricevuta l'informazione, i rappresentanti delle OO.SS. di categorie firmatarie del CCNL e/o almeno un terzo delle 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 .

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. 10,8° co. , CCNL II biennio economico sottoscritto il 20/09/2001, art. 5, 2° co.,CCNL integrativo sottoscritto il 20/09/2001);
- sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, 3° co., CCNL.

Le modalità di svolgimento della concertazione , i tempi e l'esito sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL ed, in particolare :

- a) gli incontri sono attivati dall'Azienda con inizio entro le 48 h. 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 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

La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 2, prima dell'adozione degli atti interni aventi riflessi sul rapporto di lavoro ,è facoltativa .

La consultazione è obbligatoria su :

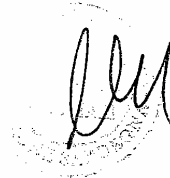
- a) l'organizzazione e la disciplina degli uffici , nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche ;
- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 55, 8° co. , D.Lgs. n° 165/2001;
- c) casi di cui all'art. 19, D.Lgs. n° 626/1994 .

#### Art. 11

## INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NELL'AMBITO DEI PRESIDI OSPEDALIERI E DISTRETTI

Ai Responsabili sanitari ed amministrativi dei Presidi Ospedalieri e dei Distretti sono attribuiti, ciascuno nel il rispettivo ambito di competenza , autonomi poteri di organizzazione estrinsecantesi nell'impartire specifiche disposizioni organizzative al fine di assicurare e verificare , in conformità con i regolamenti e con le direttive aziendali , l'ordinato funzionamento delle strutture e dei servizi sanitari ed amministrativi cui sono preposti . Nel rispetto dell'autonomia gestionale ad essi riconosciuta in tale ambito ed atteso che gli atti a tal fine posti in essere rivestono la qualifica di atti interni di organizzazione, **qualora questi ultimi possano determinare riflessi sul rapporto di lavoro il Responsabile deve provvedere**, nell'ambito degli istituti della partecipazione, alla preventiva informazione e/o consultazione dei soggetti sindacali. Le determinazioni raggiunte in tali sedi devono essere successivamente validate in sede di relazioni sindacali a livello centrale. Al fine di consentire il corretto e trasparente esercizio di tale facoltà ,le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU aziendali provvedono a comunicare ai responsabili in discorso il nominativo del referente sindacale per ciascun Presidio ospedaliero e Distretto .

### Art. 12 COMMISSIONI BILATERALI



Oltre al Comitato per le pari opportunità previsto dall'art. 7 CCNL sottoscritto il 7/04/1999 ed al Comitato paritetico sul Mobbing previsto dall'art. 5 CCNL sottoscritto il 19/04/2004, è prevista l'istituzione di Commissioni bilaterali paritetiche. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, co. 2, CCNL sottoscritto il 7/04/1999, scopo delle Commissioni è quello di istituire sedi di ricerca 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 d'informazioni per l'istruttoria ritenuta necessaria dalle delegazioni trattanti nell'ambito della contrattazione.

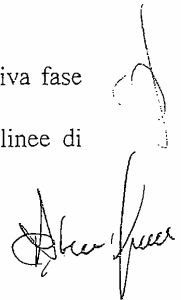
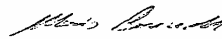
### Art. 13 COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI

Nel rispetto del dettato del vigente CCNL, le Commissioni sono 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 il lavoro 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 ;



6





- 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.

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 ed 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 .

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.

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 provvederà 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 diverse posizioni emerse .

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 vengano a conoscenza in tale sede, emergano elementi che configurino, a termini della legislazione vigente ,dati sensibili.

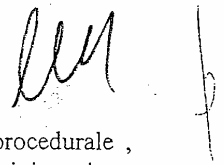
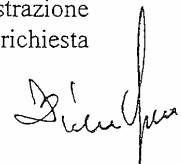
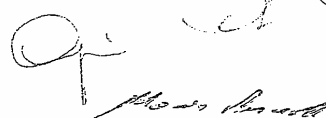
Eventuali comportamenti configuranti inadempienza ai predetti criteri e vincoli saranno sanzionati in accordo tra le parti.

Per i componenti di entrambe le parti ,il tempo di lavoro utilizzato in Commissione è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti . Il verbale di riunione dovrà, pertanto , indicare ,per ciascuna seduta, i presenti ,l'orario di inizio e di fine dell'attività , registrando entrate successive o uscite anticipate . A tali fini copia di ciascun verbale sarà trasmessa al Servizio Personale

#### Art. 14

#### PROCEDURE DELLE RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando quanto stabilito nel presente regolamento , sotto il profilo procedurale , riguardo i singoli strumenti in cui si articolano le relazioni sindacali,l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni trattanti entro 15 gg. dalla data della richiesta scritta di una delle 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 via fax o per via telematica , con preavviso di almeno 3 gg. , con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno .

Di ogni seduta verrà redatto verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni concordate .Di tale verbale verrà data copia ai soggetti sindacali . 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 .

#### TITOLO IV PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI



#### Art. 15 DIRITTI DI PUBBLICITÀ, AFFISSIONE , AGIBILITÀ DI LOCALI DELEGHE CONFERITE

I componenti della RSU ,le OO.SS sindacali di categoria e confederali territoriali hanno diritto di affiggere, nelle apposite bacheche che l'Azienda rende disponibili in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale ovvero di rendere disponibile, mediante la collocazione di appositi banchetti comuni a tutti le sigle in prossimità dei locali in uso, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

L'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti titolari della rappresentanza sindacale l'uso continuativo di un locale comune organizzato con modalità concordate con i medesimi per consentire l'esercizio delle loro attività

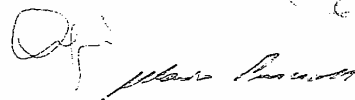
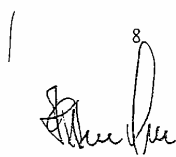
Riguardo alla conoscenza periodica delle deleghe conferite dal personale dipendente , per evidenti ragioni di privacy,ciascuna organizzazione sindacale avrà cura di comunicare al Responsabile del Servizio Personale i nominativi dei soggetti legittimato a prendere visione ed ad ottenere copia dei relativi elenchi.

#### Art. 16 PERMESSI

Riguardo tale materia si richiama il CCNQ sottoscritto il 7/08/1998 e succ. mod. ed int. .

Riguardo le modalità di fruizione dei permessi la procedura è così fissata :

- a) l'organizzazione sindacale trasmette all'Azienda la richiesta di permesso almeno 24 h. prima della fruizione;
- b) contestualmente l'interessato deve segnalare al proprio Responsabile l'assenza prevista a tale titolo;
- c) l'accertamento dell'appartenenza del richiedente all'organizzazione sindacale e della sussistenza del diritto è disposta direttamente dal Servizio del Personale .A tali fini le OO.SS. provvedono a fornire al Servizio del Personale l'elenco nominativo degli aventi diritto e eventuali successive variazioni.



## DIRITTO DI ASSEMBLEA

In applicazione del vigente CCNL , i dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite massimo individuale di 12 h. annue pro capite.  
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 h. , 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 od alla fine dell'orario di lavoro .  
Il lavoratore interessato è tenuto ad informare il proprio Responsabile della partecipazione all'assemblea .  
Il Servizio del Personale fornisce ai lavoratori interessati ed ai relativi Responsabili tempestiva informazione in relazione al raggiungimento del monte orario annuale individuale previsto.  
Le eventuali assenze eccedenti le 12 h. annue dovranno essere recuperate entro i successivi 30 gg. .

## Art. 18 DIRITTO DI SCIOPERO PARTECIPAZIONE

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. 19 NORMA FINALE

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione.  
Per tutto quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa in materia .  
Le parti si riservano , previa consultazione e negoziazione , la facoltà di modificare il presente regolamento anche in ragione della disciplina risultante dai futuri Accordi nazionali di lavoro e/o Accordi regionali applicativi dei medesimi .

OO. SS.  
Cgil  
UIL  
FSI  
CISL

DELEGAZIONE TRATTANTE  
PANTER PUBBLICA  
DA  
RESP. IERV  
PERS

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

25 OTT. 2008

N. 23 D-L  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Giovanni Maria Soro) IL DIRETTORE SANITARIO (Dott. Clorgio Sarrentino)

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Gina Gungato)

Il presente allegato è composto di

n.° 9 - fogli.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE  
(Dr.ssa Patrizia Sellat)