



RSU 2018 ASL SALERNO

# RSU 2018 ASL SALERNO

## ASSEMBLEA RSU ASL SALERNO DEL 16 APRILE 2019

Oggi 16 APRILE 2019 presso la sala riunioni Winny Rufolo dell'ASL Salerno alla via Nizza 146 Salerno, alle ore 12:00 si è riunita in assemblea la RSU nelle persone dei delegati come da allegato per trattare il seguente punto all'ordine del giorno:

1. Carenza di personale;
2. Ratifica regolamento orario di lavoro;
3. Ratifica regolamento RLS (Dlgs. 81/2008 e smi);
4. Ipotesi di regolamentazione relazioni sindacali;
5. Applicazione istituti contrattuali 2018 - 2020;
6. Varie ed eventuali.

Si procede all'appello e con n° 24 presenti e n° 30 assenti come da allegato zero (0) si dichiarata non valida la seduta.

Il coordinatore provvede a consegnare il protocollo d'intesa relazioni sindacali composto da n° 15 pagine ( allegato 1) e prospetto riassuntivo delle posizioni anomale e di rettifica del piano triennale del fabbisogno di personale così come comunicato dalla nota prot. PG/100613 del 16/04/2019 con oggetto convocazione delegazione trattante (allegato 2 e 3), ai delegati presenti.

Alle ore 13:30 l'assemblea termina la sua attività.

Il Vice Coordinatore

A. Cervone

Il Coordinatore la RSU

L. Pergamo

Il Segretario verbalizzante

G. Forte

# ASSEMBLEA RSU ASL SALERNO DEL 16-6-2019

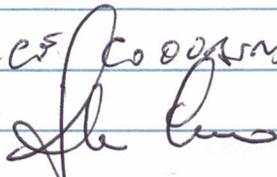
Oppr 16 GIUGNO 2019 PRESSO LA SALA WINNI RUFOLO  
DELLA ASL SALERNO ALIA V. A N. 77A 86 SALERNO,  
ALLS ORE 12<sup>00</sup> SI E' RIUNITA IN ASSEMBLEA LA RSU  
NENE PERSONE DEI DELEGATI COME DA ALLEGATO PER  
TRATTARE I SEGUENTI PUNTI ALL'ORDINE DEL  
GIORNO:

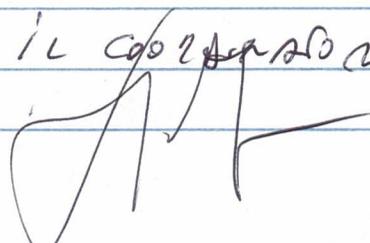
- 1) CADENZA LA DI PERSONALE.
- 2) RATIFICA REGOLAMENTOS FONDS OGGIARO DI LA VORO;
- 3) RATIFICA REGOLAMENTOS RLS. (Dip 81/2008 sm)
- 4) IPOTESI DI REGOLAMENTOS RELAZIONI SINDACALI;
- 5) APPLICAZIONE Istituti) CONTRATTUALI CCNL 218-2018;
- 6) VARI ES. EVENTUALI.

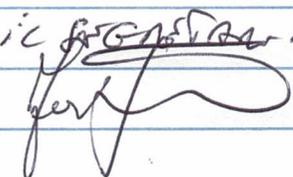
SI PROCEDE ALL'APERTURA E CON 24 PRESENTI E  
30 ASSENTI COME DA ALLEGATO (0) SI DICHIARA  
NON VALIDA LA SEDUTA.

IL COORDINATORE PROVIENE A CONSERVARE IL PRODOTTO  
DI INTEREST RELAZIONI SINDACALI COMPOSTO DA N°  
15 PAGINE (ALLEGATO) E PROSPETTO RIASSUNTIVO  
DELLS POSIZIONI AMMINISTRATIVE E DI IDENTIFICAZIONE  
PRIMO TRIENNIO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
COSI COME COMUNICATO DALLA NOTA PROT. PG/0061  
DEL 16-6-2019 CON OGGETTO CONVOCAZIONE  
DELEGAZIONE TRATTAMENTO, <sup>(ALLEGATO 2° 3°)</sup> A. DELEGATI. PRESENTI.

ALLS ORE 13<sup>30</sup> CI ASSEMBLEA TERMINA LA SUA ATTIVITA'

IL VICE COORDINATORE  


IL COORDINATORE  


IL SEGRETARIO  




RSU 2018 ASL SALERNO

# ASSEMBLEA

## RSU 2018 ASL SALERNO

Il giorno 16-4-2019 alle ore 12<sup>00</sup> presso la sede legale dell'A.S.L. Salerno sita in via Nizza n°146 Salerno, si è riunita l'assemblea della R.S.U. eletta, per discutere l'ordine del giorno comunicato con nota di convocazione, prot. n° 161 del 11/4/2019. Si procede all'appello

N°	Cognome e nome	p/a	N°	Cognome e nome	p/a
1	Annunziata Andrea	A	28	La Rocca Maurizio	P
2	Arundine Massimo	P	29	Lodato Gerardo	A
3	Attanasio Carmine	P	30	Malangone Antonio	A
4	Attianese Giuseppe	A	31	Marino Gerardo	A
5	Brunetti Domenico	A	32	Marmo Mario	A
6	Carimando Saverio	A	33	Mastrolia Gerarda	A
7	Cervone Antonio	P	34	Mazzola Giovanni	P
8	Ciriaco Lombardi	A	35	Molinaro Attilio	P
9	Cirillo Adriano	P	36	Moscatiello Loredana	P
10	Controne Giulia	P	37	Napoletano Alfonso	P
11	D'Andretta Gennaro	A	38	Paradiso Gerardo	A
12	Della Mura Domenico	A	39	Perciabosco Attilio	A
13	Della Porta Alfonso	P	40	Pergamo Luigi	P
14	De Luca Renato	P	41	Pipolo Rinaldo	A
15	De Vivo Gaetano Pasquale	A	42	Rambaldi Angelo	A
16	Di Candia Salvatore	A	43	Ronca Roberto	P
17	Di Filippo Carmine	A	44	Rufo Carmine	A
18	Esposito Piccolo Luigi	P	45	Scotillo Rolando	A
19	Errico Lucia	A	46	Solimeno Pasquale	P
20	Fasolino Paolo	P	47	Sorrentino Grazia	P
21	Faucitano Franco	P	48	Sparano Emiddio	P
22	Ferraioli Diletta	A	49	Storniello Vito	A
23	Forte Generoso	P	50	Tomasco Biagio	P
24	Gaeta Raffaele	A	51	Tortora Domenico	A
25	Giugliano Antonio	A	52	Vasile Gennaro	P
26	Iapicco Antonio	A	53	Viciconte Michele	P
27	Lanocita Fabrizio	A	54	Vrenna Domenico	A

Presenti n° 24 delegati  
 Constatato il numero dei presenti si dichiara l'assemblea NON VALIDA

Assenti n° 30 delegati  
 Sono presenti le OO.SS. Territoriali

Il Segretario Verbalizzante  
 Generoso Forte

Il Vice Coordinatore  
 Antonio Cervone

Il Coordinatore  
 Luigi Pergamo

ALLEGATO 1  
[Signature]

## PROTOCOLLO D'INTESA RELAZIONI SINDACALI

### Premessa

Le parti condividono che il sistema di relazioni sindacali è basato su rapporti che devono avere la caratteristica della trasparenza e correttezza reciproca. Per l'attuazione dei principi sopra affermati le parti sottoscrivono il protocollo per le relazioni sindacali facente parte integrante del CCIA.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b. contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda o ente, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c. concertazione, consultazione, confronto ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche, come ad esempio l'organismo paritetico aziendale per l'innovazione (cfr art. 7 CCNL 2016/2018);
- d. interpretazione autentica dei contratti collettivi.

### Art. 1 Contrattazione collettiva integrativa (art. 8 CCNL 2016/18)

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei Fondi, di cui agli artt. 80 (fondo condizioni di lavoro ed incarichi) ed art. 81 (fondo premialità e fasce).

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- b) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- c) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- d) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

[Signature]

- e) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) - (ulteriore 10% per gravi situazioni);
  - f) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (20%), ai sensi dell'art. 57, comma 3(Contratto di lavoro a tempo determinato);
  - g) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto alla studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 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 6;
  - h) 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;
  - 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;
3. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- a) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80;
  - b) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80;
  - c) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11-12-13, 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.

I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo.

Art 2 Forme Partecipative (Informazione, Confronto, Organismo Paritetico (Art. 4 -5 -7 Ccnl 2016/18)

2



## 2.1 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articolo 5, e  
1. prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

## 2.2 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 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli 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 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.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):
  - ✓ criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;



- ✓ i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda e Ente o tra aziende, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
  - ✓ i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - ✓ i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
  - ✓ i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - ✓ il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - ✓ le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - ✓ criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- \* *alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999;*
- \* *alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale.*

Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

- criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 80 e 81, nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

### 2.3 Organismo paritetico per l'innovazione

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 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda e Ente.

h



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.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art.8, comma 3(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda e Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- 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 e Ente;
- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli 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).

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 all'art.83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

### **Art. 3 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli 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, livelli e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

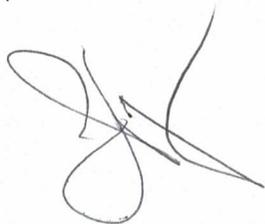
L'Azienda e Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 8, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

L'Azienda e Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli 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.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (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, livelli e materie).

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, livelli 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. 10 (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.

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 a 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 o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

**a. Informazione**

L'azienda o l'ente allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Nel caso di materie per le quali il CCNL del 7 aprile 1999 prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

**b. Concertazione**

I soggetti ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- 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, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:



- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 (Criteri e procedure per i passaggi tra categorie) CCNL 7 aprile 1999;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) CCNL 7 aprile 1999;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21 (Affidamento degli incarichi per le PO e loro revoca/indennità di funzione) CCNL 7 aprile 1999;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, comma 2 (Criteri per la progressione economica orizzontale) CCNL 7 aprile 1999;

\*La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

### c. Consultazione

\*La consultazione dei soggetti di cui alla lett. a), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- a. organizzazione e 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. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato;

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7 (Comitato per le pari opportunità) CCNL 7 aprile 1999, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.



3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del contratto collettivo nazionale di lavoro, in particolare su quelli a contenuto economico.

5. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

Art. 3 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali (art. 8 CCNL del 07/04/1999)

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a. componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b. ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:

i. dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;

ii. delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;



iii. componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti a linea.

2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.

### **Permessi sindacali retribuiti**

1. I dirigenti sindacali di seguito indicati sono, ai sensi del CCNLQ 7/08/1998 e smi, titolari dei permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, tavoli tecnici, a Commissioni bilaterali, a gruppi di lavoro e di studio, convegni e congressi di natura sindacale e alle riunioni degli organismi direttivi statuari:

- i dirigenti sindacali componenti della RSU;
- dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, di cui sopra e nella misura riportata sull'attestato sindacale rilasciato al fruitore, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, tenendo altresì conto dei tempi di raggiungimento tra la sede di lavoro e quella dell'incontro sindacale e viceversa.

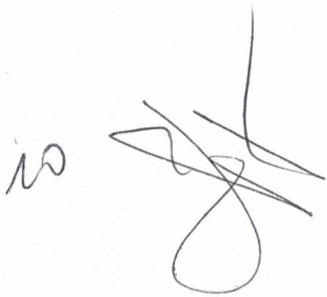
Pertanto, ai fruitori di tali permessi spettano tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro connesse al servizio effettivamente prestato, come previsto dagli artt. 86 - 87 - 88, compresa l'erogazione del buono pasto.

3. Il soggetto titolare del permesso ne comunica la fruizione al coordinatore / dirigente / direttore della struttura di appartenenza almeno 48 ore prima (ridotte per motivi di urgenza a 24 ore).

L'utilizzo del permesso è garantito salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti.

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

La verifica sulla effettiva fruizione del permesso sindacale per i dirigenti RSU rimane invece in capo all'ufficio di coordinamento RSU.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom left of the page. The signature is a stylized, cursive script, and the initials to its left are also handwritten.

5. Per quanto non indicato nel presente si richiama quanto previsto dal CCN Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, tra A.R.A.N. e OO.SS., del 7/8/1998 e smi.

Art. 4 Composizione delle delegazioni (art. 9 CCNL del 07/04/1999)

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

- a. dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente o da un suo delegato;
- b. dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- a. dalle R.S.U;
- b. dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Le aziende e gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

4. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N).

Art. 5 Diritto di assemblea (Art. 2 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;
- b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- c. da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.



3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.
4. La richiesta di autorizzazione all'utilizzo della sala 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'U.O. Amministrazione del Personale 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. Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine dei turni di lavoro. Eventuali condizioni eccezionali e motivate, che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, per essere opportunamente e congiuntamente valutate. Ai delegati sindacali impegnati nelle attività sindacali non compete il rimborso chilometrico.
5. Il dipendente che intende partecipare all'assemblea informa preventivamente il proprio responsabile ed è tenuto a registrare il tempo di assenza dal servizio dedicato alla partecipazione all'assemblea in conformità alle indicazioni fornite dalla U.O. Gestione del Personale
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni così come previste quale servizio minimo indispensabile nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.
7. Per le assemblee svolte al di fuori della sede di servizio, rientra nel previsto monte ore individuale anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'evento e quello di ritorno alla sede di servizio, ove tale tempo rientri nella fascia oraria del notturno programmato".

#### Art. 6 Monte Ore Aziendale

Il monte ore aziendale per lo svolgimento del mandato viene definito a livello locale ed il relativo contingente è calcolato e suddiviso tra le associazioni sindacali maggiormente rappresentative delle varie Aree negoziali (per l'Area Comparto tra le associazioni sindacali maggiormente rappresentative e la Rsu aziendale) sulla base dei parametri che di volta in volta sono stabiliti dai CC.CC.NN.QQ. delle specifiche Aree negoziali relativi alle modalità di ripartizione delle prerogative sindacali.

12 

Le Risorse Umane annualmente comunicano ai rappresentanti sindacali aziendali il monte ore aziendale a disposizione dell'associazione sindacale di riferimento e comunica altresì ad ogni componente della RSU aziendale il monte ore a disposizione di tale organismo.

#### Art. 7 Procedure per la richiesta dei permessi sindacali

Per garantire il corretto e preventivo inserimento nel programma AREAS dei dati inerenti i permessi sindacali, è necessario che la comunicazione della richiesta di permesso sindacale:

1) sia predisposta e trasmessa dal dipendente che intende fruirne al Coordinatore / Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza entro 3 giorni lavorativi dall'inizio della fruizione del permesso sindacale (in tal senso vengono sempre considerati non lavorativi sabato, domenica e festivi); solo in caso di motivata urgenza, tale periodo si riduce a 24 ore.

2) contenga l'imputazione alla specifica tipologia (monte ore di sigla aziendale, partecipazione a riunione degli organismi direttivi statuari, monte ore RSU aziendale);

3) sia sottoscritta, a seconda della tipologia del permesso richiesto :

- per i permessi a carico del monte ore di sigla o di quello per gli organismi statuari: dal responsabile sindacale autorizzato dall'associazione sindacale a richiedere permessi;

- per i permessi a carico del monte ore della RSU Aziendale: dal componente RSU che ne fruisce;

4) indichi l'esatto periodo e la durata dell'assenza per permesso sindacale (in giorni o in ore).

Solo in caso di diniego per gravi motivi organizzativi legati al regolare svolgimento della attività della struttura di riferimento, li riporta sulla richiesta pervenuta ritrasmettendola al dipendente

almeno il giorno prima dell'assenza. Ai fini dell'inserimento dei dati nel programma Areas, la data di autorizzazione del provvedimento coincide con quella di trasmissione del modello alle Risorse Umane.

#### Art. 8 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) ed all'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulla modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, tra ARAN e



OO.SS. del 7/8.1998, ad individuare apposita sede permanente in ogni Presidio Ospedaliero un idoneo locale organizzato per garantire l'esercizio dell'attività sindacale e 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, come da allegato, 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. 9 Clausole di raffreddamento (art. 10 CCNL del 07/04/1999)

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.

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.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa) CCNL 7 aprile 1999. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

#### Art. 10 Presenza delle bacheche sindacali per presidio di lavoro

14



Presenza di bacheche in ogni centro di responsabilità: Presidi Ospedalieri, Distretti Sanitari, Dipartimenti, Funzioni Centrali.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

15

AUGATO 2 pp  
 [Signature]

STRUTTURA	cps - inf.ri	di cui con limitazioni e/o giudizio medico competente	OSS	di cui con limitazioni e/o giudizio medico competente	ALTRI	di cui con limitazioni e/o giudizio medico competente	TOTALE	TOTALE con giudizio
DISTRETTO 60			4		1		5	0
DISTRETTO 61	8	8					8	8
DISTRETTO 62	8	5	2	1			10	6
DISTRETTO 63	3				4		7	0
DISTRETTO 64	dichiara che non risulta personale adibito a mansioni non proprie della qualifica e profilo							
DISTRETTO 65	7	7			5		12	12
DISTRETTO 66	9	9	1	1	6		16	16
DISTRETTO 67	dichiara che non risulta personale adibito a mansioni non proprie della qualifica e profilo							
DISTRETTO 68	3		1		1		5	0
DISTRETTO 69	1						1	0
DISTRETTO 70	7	2			2		9	2
DISTRETTO 71					2	1	2	1
DISTRETTO 72	3		2		1		6	0
SEDE CENTRALE NOCERA	3		1		2		6	0
P.O. SCAFATI	4	1	3	2			7	3
P.O. SARNO	2	2	5	5	4	3	11	10
P.O. NOCERA	5	5	6	5	1		12	10
P.O. PAGANI	8	5	2	2	3	2	13	9
P.O. EBOLI	dichiara che non risulta personale adibito a mansioni non proprie della qualifica e profilo							
P.O. BATTIPAGLIA	7	1	1		1		9	2
P.O. OLIVETO CITRA			1		4	1	5	1
P.O. ROCCA	13	5					13	5
P.O. AGROPOLI							0	0
P.O. POLLA	15		6	1			21	1
P.O. VALLO LUCANIA	11	11			2	2	13	13
P.O. SAPRI	3	3	2	2	2	2	7	7
SEDE CENTRALE SALERNO	1				7		8	0
DIP.TO PREVENZIONE					2		2	0
DIP.TO SALUTE MENTALE	4	2			1		5	2
DIP.TO FARMACEUTICO					2		2	0
DIP.TO DIPENDENZE					2		2	0
	124	66	37	19	55	23	216	108

[Signature]

2018/2020						
	aut	arruol/ in corso	ecced	ipot	nuova form	diff v1/v2
medici	338	177	161	115	292	-46
sanit nm	42	7	35	48	55	13
dir tec	0	4	-4	0	4	4
dir prof	11	4	7	0	4	-7
dir amm	37	3	34	16	19	-18
comp san	97	179	-82	71	270	173
cps		108	-108		175	67
tec san		25	-25		30	5
oster		23	-23		40	17
altro		23	-23		25	2
						0
comp tec	209	92	117	50	142	-67
comp.prof.	0	0	0	0	0	0
comp. Amm.vo	112	30	82	50	60	-52
	846	496	350	350	846	0

