



ORIGINALE

COPIA

IL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n. 1313 del 22-06-2022

PUBBLICAZIONE

Dichiarazione di conformità alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Premesso che il Regolamento UE 2016/679 e il D.l.vo 196/2003 e ss.mm.ii. contengono principi e prescrizioni per il trattamento dei dati personali, anche con riferimento alla loro "diffusione", il Proponente la presente deliberazione dichiara di aver valutato la rispondenza del testo, compreso degli eventuali allegati, destinato alla diffusione per il mezzo dell'Albo Pretorio alle suddette prescrizioni e ne dispone la pubblicazione nei modi di legge.

(firma del proponente)

OGGETTO: Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA). Adozione.

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno:

22 GIU. 2022

ai sensi dell'art. 124 c.1 D.L.vo 267/2000, per giorni 15

*Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determinare*

DICHIARAZIONE DI REGOLARITÀ CONTABILE:

il presente atto trova copertura sul/i conto/i economico/i :
n . del
n . del
n . del

In presenza di fattura di importo superiore a € 5.000,00 prima dell'emissione del relativo mandato di pagamento l'UOC Contabilità Generale effettuerà il controllo tramite l' Agenzia delle Entrate

Il Direttore U.O.C Contabilità Generale

Il presente provvedimento è reso immediatamente esecutivo.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Maria Morgante

PROPOSTA DI DELIBERA

Oggetto: Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA). Adozione.

La Dott.ssa Marisa Prudente in qualità di Direttore f.f. dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane

PREMESSO

- che in data 17/12/2020 è stato sottoscritto il CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016-2018;
- che l'Azienda ha predisposto il "Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA)" in conformità alle disposizioni del nuovo CCNL;
- che con nota prot. n. 0035668 del 21/10/2021 è stata inoltrata alle OO.SS. l'informativa con allegato il "Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA)";

PRESO ATTO

- che, a seguito di trasmissione del Regolamento, non sono pervenute osservazioni e/o richieste di confronto da parte delle OO.SS.;

RITENUTO

- di dover adottare il "Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA)" che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DICHIARATA:

- la regolarità giuridico amministrativa della presente proposta di provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;
- l'insussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90, introdotto dalla Legge 190/2012;

Tutto ciò premesso, argomentato ed attestato, il sottoscritto Direttore f.f.

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

l'adozione del presente provvedimento, e nello specifico, per i motivi espressi in narrativa e che qui si intendono per trascritti e confermati:

- adottare il "Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA)" che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- precisare che il regolamento adottato sostituisce il regolamento aziendale precedentemente vigente.

Il Funzionario
Sergio Morella

Il Direttore f.f. U.O.C. GRU
Dr.ssa Marisa Prudente

IL DIRETTORE GENERALE

dell'Azienda Sanitaria Locale Avellino, Dott.ssa Maria Morgante, nominato con D.G.R.C. n. 368 del 06/08/2019 e immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n. 110 del 08/08/2019, coadiuvato dal Direttore Amministrativo Dott. ssa Daniela Capone e dal Direttore Sanitario Dott. ssa Elvira Bianco, ha adottato la seguente delibera:

Vista

- la suesposta proposta del Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente, avente ad oggetto:
Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA). Adozione.

Preso atto

- dell'espressa dichiarazione di regolarità giuridico amministrativa resa dal Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente, a seguito della istruttoria dallo stesso effettuata e come dallo stesso attestato ed articolato;
- di tutto quanto riportato nella proposta di delibera;

Ritenuto

di prendere atto, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della suesposta proposta resa dal Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente e sulla scorta ed in conformità della stessa;

Con il parere favorevole reso, alla luce di tutto quanto sopra riportato ed attestato, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario con la sottoscrizione della presente proposta di provvedimento;

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Daniela Capone



Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Elvira Bianco



DELIBERA

di prendere atto, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della suesposta proposta resa dal Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente e, sulla scorta ed in conformità della stessa:

- adottare il “*Regolamento Relazioni Sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali (PTA)*” che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- precisare che il regolamento adottato sostituisce il regolamento aziendale precedentemente vigente.
- di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale e alla U.O.C. GRU.

Il Direttore Generale
Dr.ssa Maria Morgante





**REGOLAMENTO
RELAZIONI SINDACALI**

**Dirigenza Area Funzioni Locali
(PTA)**

A small, handwritten mark or signature in the bottom right corner of the page, possibly initials or a signature.

PREMESSA

Le relazioni sindacali sono poste a base e fondamento del contratto; difatti un buon sistema di relazioni sindacali deve essere orientato alla prevenzione e alla risoluzione dei conflitti e, pertanto, deve essere improntato secondo i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Le parti per raggiungere questi obiettivi devono porre in essere un modello relazionale, non conflittuale, non antagonistico, ma concertativo, partecipativo, di conseguenza, un modello responsabile, stabile di incontro e di mediazione degli interessi dei contraenti a tutti i livelli.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato al rigoroso rispetto da parte di tutti i soggetti che vi prendono parte degli obblighi di riservatezza. In particolare, i rappresentanti dell'Amministrazione e quelli sindacali sono vincolati a mantenere il segreto sui dati particolari dei quali vengono a conoscenza in ragione della loro partecipazione a qualsiasi titolo al sistema delle relazioni sindacali. Gli stessi soggetti si obbligano, inoltre, reciprocamente a mantenere il più stretto riserbo sulle opinioni espresse durante gli incontri sindacali salvo che i partecipanti non concordino diversamente, sempre però nel rispetto delle norme sulla tutela della privacy.

ART 1. Obiettivi e Strumenti

Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 3 CCNL 2016/2018 Dirigenza Area Funzioni Locali (di seguito CCNL), mira a costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Le parti, pur nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità, lavorano per garantire:

- Il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a servizio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- La qualità delle decisioni assunte;
- La crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Il Sistema di Relazioni Sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Partecipazione
- Contrattazione Integrativa Aziendale

ART. 2 La partecipazione

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sui rapporti di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione.

La Partecipazione si realizza attraverso:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico

ART. 3 L'informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermo 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 ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 CCNL (Contrattazione Collettiva integrativa: soggetti) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Gli atti oggetto di informazione saranno trasmessi per posta elettronica agli indirizzi pec appositamente indicati da ciascuna organizzazione sindacale o, in mancanza di indicazione di pec, a mezzo e-mail.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali, ai sensi degli artt. 64 e 66 CCNL 2016/2018, siano previsti il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione nonché quelle per le quali l'informazione sia prevista dalla legge.

ART. 4 Il confronto

Il Confronto (art. 5 CCNL 2016/2018) 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. 7, comma 2 CCNL 2016/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano solo se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto (art. 64 CCNL Confronto materie):

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance;
- c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- e) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno.

14

ART. 5 L'organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico (Art. 6 CCNL) realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ASL. 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 al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico, costituito con Delibera del Direttore Generale:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 2 lett a) CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Azienda, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2 lett. a) CCNL e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) CCNL. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, ed i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 29 CCNL.

ART. 6 La Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie

La Contrattazione Integrativa si svolge tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dall'art.7 del CCNL 2016/18.

I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Integrativa Aziendale sono:

- I Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
- Le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 165/2001.

I componenti della delegazione di parte datoriale, sono il Direttore Generale o suo delegato, che svolge anche il ruolo di presidente, e il Direttore Gestione Risorse Umane. Qualora la trattazione dell'argomento lo richiedesse, partecipa alla contrattazione anche il direttore Amministrativo e i

R

dirigenti della ASL AVELLINO individuati di volta in volta dal Direttore Generale. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 art 7 CCNL non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome per l'ente per l'area della dirigenza.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale (art. 66 CCNL):

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91 CCNL;
- b) i criteri generali per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono definite le percentuali di cui all'art. 30 CCNL a favore dei dirigenti che conseguono valutazioni più elevate;
- c) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche leggi, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 CCNL;
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 25/09/2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL, al fine di definire i criteri per la determinazione della percentuale di cui al comma 2 art 31 CCNL nonché le risorse a copertura del conseguente onere;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 D.L. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1, comma 1 della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della preesistente Area III che, pertanto sono confermate;
- i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento dell'incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73 commi 7 e 8 CCNL; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto all'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;
- k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92 comma 6 CCNL per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 CCNL.

ART. 7 La Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Per ogni incontro deve essere prevista, da parte dell'Azienda, la relativa convocazione e la definizione dell'ordine del giorno da comunicare ai sindacati almeno 10 giorni prima, unitamente alla eventuale documentazione degli argomenti da trattare. In particolari casi, per l'urgenza delle materie da trattare i tempi di cui sopra possono essere ridotti a 5 giorni. Eventuali successive modifiche o rinvii della seduta trattante, saranno tempestivamente comunicati ai soggetti interessati.

Ogni dirigente sindacale, informerà tempestivamente il Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza al fine di consentire un'eventuale diversa organizzazione del servizio che gli consenta la partecipazione alla decentrata.

Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Sarà cura del segretario verbalizzante consegnare copia del verbale prodotto ai soggetti partecipanti (RSA e OO.SS. rappresentative). Il segretario conserverà tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante, a disposizione (su specifica richiesta) dei soggetti abilitati alla richiesta di estrazione copia (RSA e OO.SS. rappresentative).

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (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. 66 co. 1, lettere e) e f) del CCNL.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 66 co. 1 lettere a), b), c), d), g) h) i) j) k) del CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 CCNL (Clausole di raffreddamento), l'Azienda 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 30 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 D.Lgs. 165/2001. L'Azienda è tenuta a trasmettere all'Organo collegiale la relativa documentazione secondo quanto stabilito dal CCNL al quale si rimanda.

ART. 8 Locali

L'ASL, previa richiesta da parte delle OO.SS. rappresentative, pone a disposizione l'uso di un idoneo locale per consentire l'esercizio delle attività sindacali, fornendo strumenti e mezzi (arredi, linee telefoniche, mezzi informatici ecc.) che rendano effettiva l'attività sindacale.

ART. 9 Diritto di affissione-Bacheca informatica

Oltre alle modalità di affissione tradizionali, la ASL AVELLINO garantisce la possibilità di pubblicare atti e documenti di interesse dei lavoratori prevedendo apposito spazio sul proprio sito web.

Il diritto di affissione spetta ai dirigenti sindacali di cui all'art 5 ACQN del 4/12/2017.

ART. 10 Assenze del personale per attività sindacale

1. Assemblee sindacali

I dipendenti della ASL AVELLINO, ai sensi dell'ACNQ del 4/12/2017, hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per un totale di 10 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee possono essere indette anche nelle articolazioni periferiche della ASL AVELLINO.

Le assemblee sono indette con le seguenti modalità:

I Dirigenti sindacali comunicano alla Direzione dell'Azienda, con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi, la convocazione dell'assemblea con l'indicazione della sede, dell'orario del giorno e dell'eventuale partecipazione di Dirigenti Sindacali esterni. Stesse modalità sono utilizzate per le richieste di assemblea presso articolazioni periferiche della ASL AVELLINO. Solo in casi eccezionali ed urgenti la convocazione può avvenire almeno 24 ore prima della data fissata per l'assemblea.

L'Azienda deve comunicare ai dirigenti sindacali promotori, entro 48 ore precedenti l'effettuazione dell'assemblea, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso il sistema del rilevamento automatico delle presenze e previo inserimento di apposito giustificativo sul Portale del Dipendente, in modo tale da informare il Direttore/Responsabile del Servizio di appartenenza.

L'uso dei locali per le riunioni verrà autorizzato dall'Azienda secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste da parte dei dirigenti sindacali.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi aperti al pubblico. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. Permessi sindacali

I permessi sindacali retribuiti, nel rispetto del monte ore annuo stabilito per ciascuna organizzazione sindacale con apposito atto deliberativo, possono essere fruiti dai dirigenti sindacali individuati ai sensi dell'art.10 e 13 ACQN del 4/12/2017.

Modalità di utilizzo dei permessi sindacali:

I permessi sindacali possono essere utilizzati per:

- Partecipazione a trattative sindacali;
- Partecipazione a Convegni o Congressi di natura sindacale;

I permessi sindacali non retribuiti (art. 15 ACQN 2017) possono essere usufruiti:
dagli stessi soggetti che godono del diritto al permesso sindacale retribuito.

Limite numerico dei permessi sindacali non retribuiti:

Fruibili 8 giorni annui (cumulabili trimestralmente) per partecipare a trattative, congressi, convegni di natura sindacale;

12

Modalità di fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti:

Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa, pertanto ai sensi dell'ACQN 2017, i soggetti titolari, tramite la propria associazione sindacale, comunicano per iscritto al Dirigente Responsabile della Struttura e all'UOC GRU, per gli adempimenti di competenza, almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso.

Prima dell'utilizzo del permesso sindacale, inoltre, il dipendente dovrà inserire apposito giustificativo sul "Portale del dipendente".

ART. 11 Tutela dei dirigenti sindacali

I dirigenti delle OO.SS. di cui all'art. 7 comma 2) del CCNL 2016-2018 non possono essere trasferiti a sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla osta rilasciato dalla rispettiva organizzazione sindacale di appartenenza. Per tutto quanto non espressamente previsto si rimanda ai CCNNQQ.

Norme finali

Le parti compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate al confronto, ed evitare l'insorgere di controversie.

In caso di difficoltà interpretative o d'insorgenza di casi particolari non previsti dal presente regolamento segnalati da una delle due parti delegatarie, il Direttore Generale p.t. convoca entro 15 giorni dalla segnalazione, le OO.SS. al fine di dirimere ogni difficoltà.

Per quanto non disciplinato si rimanda alla normativa e ai CCCCNNLL vigenti.

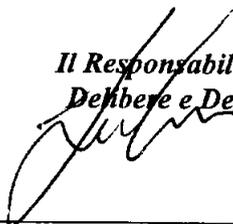
12

Esecutiva in data _____

INVIO AL COLLEGIO SINDACALE

Prot. n. 605 del 22 GIU. 2022

*Il Responsabile Ufficio
Delibere e Defermine*

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, positioned over the typed text of the responsible office.