AZIENDA SANITARIA LOCALE AVELLINO

ORIGINALE ☐

COPIA ☐

IL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n. 1392 **del** 01-07-2022

OGGETTO: ***Regolamento Relazioni Sindacali -Dirigenza Area Sanità-. Adozione.***

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.vo196/2003 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)

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno: - 1 LUG. 2022

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

Il Responsabile Ufficio Delibere e Determine

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 Sanità-. Adozione.***

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

PREMESSO

- che in data 19/12/2019 è stato sottoscritto il CCNL relativo all'Area Sanità triennio 2016-2018;

- che l'Azienda ha predisposto il "*Regolamento Relazioni Sindacali -Dirigenza Area Sanità-*" in conformità alle disposizioni del nuovo CCNL;

- che il predetto Regolamento è stato approvato dalle OO.SS. nella riunione del 14/06/2022;

RITENUTO

-di dover adottare il "*Regolamento Relazioni Sindacali -Dirigenza Area Sanità-*" 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 a.i.

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:

- di adottare il "*Regolamento Relazioni Sindacali -Dirigenza Area Sanità-*" che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di precisare che il regolamento adottato sostituisce il regolamento aziendale precedentemente vigente.

L'estensore
Maria Marinelli

Il Funzionario
Sergio Morella

Il Direttore a.i. 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 a.i. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente, avente ad oggetto:

"*Regolamento Relazioni Sindacali -Dirigenza Area Sanità-*"

Preso atto

- dell'espressa dichiarazione di regolarità giuridico amministrativa resa dal Direttore a.i. 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 a.i. 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 a.i. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente e, sulla scorta ed in conformità della stessa:

- di adottare il"*Regolamento Relazioni Sindacali -Dirigenza Area Sanità-*" che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

- di 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

ASL AVELLINO

REGOLAMENTO
RELAZIONI SINDACALI

DIRIGENZA AREA SANITA'

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, inoltre, deve tendere a contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con le esigenze delle aziende e degli enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
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.

ART 1. Obiettivi e Strumenti

Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 3 CCNL Area Sanità 2016/2018, 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, almeno 7 giorni prima, dell'adozione del provvedimento che l'Azienda intende adottare, nei modi e nei contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3 lett. a) e b), (Contrattazione Collettiva integrativa: soggetti 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.
Gli atti oggetto di informazione saranno trasmessi agli indirizzi pec o mail appositamente indicati da ciascuna organizzazione sindacale .
Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali, ai sensi degli artt. 5-6-7 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 3 CCNL 2016/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.
Il confronto, che le organizzazioni sindacali ai sensi del co. 2 dell'art. 5 del CCNL, possono chiedere entro 10 gg. dalla data certa dell'informazione deve essere avviato entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta e deve concludersi entro 30 giorni dalla data di inizio degli incontri. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione.
Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
La sintesi

- deve essere redatta di concerto tra la parte pubblica e le OO.SS., deve riportare le varie posizioni emerse e deve essere sottoscritta da tutti i partecipanti all'incontro;
- a richiesta di uno qualsiasi dei partecipanti, è integrata da una dichiarazione ove sia ulteriormente precisata la posizione dallo stesso espressa.

Qualora in disposizioni di legge sia richiamato l'istituto della consultazione, esso si intende riferibile al confronto, anche in applicazione dell'accordo sottoscritto il 21 dicembre 2015 tra rappresentanti delle amministrazioni pubbliche europee e rappresentanti sindacali dei lavoratori delle stesse.
Ai sensi dell'art. 5 comma 3, sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all' art. 7, comma 3, CCNL 2016/2018:
a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
d) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
e) i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

ART. 5 L'organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico (Art. 6bis CCNL) realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. B) CCNL 2016/2018 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 alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della Legge 24/2017, la salute e sicurezza sul lavoro- 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 di cui all'art. 7, comma 3 lett. B) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
b) per la rilevanza che può assumere questo organismo nel sistema delle relazioni sindacali, si riunisce almeno due volte all'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 o Ente;
d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).
All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 lett. B) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. 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 sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
L'organismo paritetico, di cui all'articolo 6 bis del CCNL, ha nelle materie che gli competono funzioni meramente consultive e non ha titolo ad assumere decisioni ma solo ad esprimere pareri o formulare proposte su questioni o ipotesi progettuali che possono essere indifferentemente

sottoposte a tale organismo dall'amministrazione o dalle Organizzazioni Sindacali, singolarmente o collegialmente.
In quanto organo consultivo, le proposte ed i pareri dallo stesso formulati devono essere espressi documentando pariteticamente le eventuali diverse posizioni emerse nella discussione.
L'organismo paritetico individua tra i suoi componenti un segretario al quale affidare il compito di verbalizzare gli argomenti trattati in ogni incontro di lavoro e le posizioni emerse nel merito degli stessi; il verbale così redatto, deve essere sottoscritto dai partecipanti alla riunione.
Le parti concordano che l'intrinseca valenza di progettualità organizzativa innovativa/sperimentale che a più riprese viene ribadita dall'articolo 6-bis del CCNL quale caratteristica qualificante dell'organismo paritetico, rende i provvedimenti, che l'amministrazione intende adottare nella materia di chè trattasi , dopo la consultazione di tale organismo, materia di contrattazione decentrata in applicazione dell'art.7 comma 5 del CCNL dicembre 2019, lettera i (i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi).
Ogni convocazione deve contenere sempre l'ordine del giorno e che siano disponibili ai suoi componenti tutti gli elementi e tutti i dati utili per trattare consapevolmente le questioni da affrontare.
L'ufficio Relazioni Sindacali avrà cura di custodire la documentazione inerente la convocazione e i verbali del comitato paritetico, al fine di certificare la presenza dei relativi componenti. Si precisa che la partecipazione dei componenti costituisce attività di servizio a tutti gli effetti.

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:

- La RSA;
- I Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

I componenti della delegazione di parte datoriale, sono il Direttore Generale, che svolge anche il ruolo di presidente, e il Direttore Gestione Risorse Umane. Qualora la trattazione dell'argomento lo richiedesse, possono partecipare alla contrattazione anche i dirigenti della ASL AVELLINO designati di volta in volta dal Direttore Generale.

Gli incontri della delegazione trattante, regolarmente e formalmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali come da nota ARAN prot. n. 10288 del 10/05/2022 ad oggetto "Contrattazione integrativa". I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni e osservazioni sulla materia in esame entro 7 giorni dalla trasmissione del verbale, che vengono acquisiti agli atti. Per la valida sottoscrizione del contratto integrativo aziendale, come da citata nota ARAN, è richiesto il raggiungimento del "maggior consenso possibile" tenendo conto del grado della rappresentatività nell'azienda delle OO.SS.
Per quanto concerne l'individuazione dei componenti la delegazione trattante di parte sindacale le parti concordano sui seguenti aspetti:
✓ sono ammessi a farne parte i soggetti formalmente accreditati dalle Organizzazioni Sindacali firmatari di contratto;

✓ resta fermo il diritto delle organizzazioni sindacali a designare un numero non vincolato di propri rappresentanti come precisato dalla circolare ARAN 4260/2004, fermo rimanendo che la parola spetta ad un solo componente legale rappresentante del sindacato che rappresenta.
Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, *ai sensi dell'art. 7 comma 5:*
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del presente CCNL;
b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa *differenziazione*) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);
c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio
alla contrattazione collettiva;
d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero *professionale intramuraria dei dirigenti* nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale *dirigenziale degli altri ruoli* professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione *delle condizioni di lavoro*);
g) 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 sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);
k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

ART. 7 La Contrattazione Collettiva Integrativa: *tempi e procedure*

Per ogni incontro deve essere prevista la relativa convocazione e la definizione dell'ordine del giorno da comunicare ai sindacati almeno 10 giorni prima, unitamente alla informativa così come

declinata all'art. 3. In caso di incontri ritenuti urgenti, il termine suddetto può essere ridotto 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.
Al termine di ogni incontro deve essere redatto un verbale contenente le conclusioni alle quali si è giunti nel corso della discussione relativamente a ciascun punto all'ordine del giorno. Al verbale, a richiesta delle OO.SS., possono essere allegate le note e le integrazioni che ciascun componente del tavolo riterrà opportuno formalizzare. Il verbale in qualsiasi forma venga redatto e sottoscritto, sarà successivamente riprodotto anche in forma digitale e la sottoscrizione ne accerterà la congruenza.
Il verbale così predisposto dovrà essere immediatamente sottoscritto e consegnato alle rappresentanze sindacali presenti al tavolo. Successivamente sarà cura del competente Ufficio Relazioni sindacali inviarne copia, per dovuta conoscenza, a tutti i componenti sindacali sia presenti sia assenti all'incontro, entro 5 gg.
Il segretario conserverà tutti i verbali di delegazione trattante a disposizione (su specifica richiesta) dei soggetti abilitati alla richiesta di estrazione copia (RSA, OO.SS.).

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. 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti 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. 9 (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.

Entro tre mesi dalla stipula dell'accordo, avente ad oggetto qualsiasi materia rientrante nell'art. 7 co. 5, le delegazioni trattanti si incontrano per verificare lo stato di attuazione dell'accordo.

ART. 8 Locali

L' ASL, previa richiesta, pone a disposizione delle OO.SS. rappresentative, l'uso di un idoneo locale presso l'Azienda per consentire l'esercizio delle attività sindacali, fornendo strumenti e mezzi che rendano effettiva l'attività sindacale.

ART. 9 Diritto di affissione

La ASL AVELLINO garantisce la possibilità di pubblicare negli appositi spazi atti e documenti di interesse dei lavoratori.
Il diritto di affissione è prerogativa dei soggetti sindacali titolari delle relative prerogative.
Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente indicare la Organizzazione Sindacale che lo ha elaborato e il luogo di stampa, nel rispetto della normativa vigente.

ART. 10 Assenze del personale per attività sindacale

1. Assemblee sindacali

I dipendenti della ASL AVELLINO hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per un totale di 12 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 di specifico ordine del giorno che individui le materie da trattare, 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 24 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, previa specifica comunicazione di partecipazione al dirigente del servizio.
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. Eventuali dinieghi alla partecipazione all'assemblea dovranno essere motivati per iscritto dal responsabile di servizio.

2. Permessi sindacali

I permessi sindacali retribuiti possono essere fruiti dai seguenti soggetti:

- **I componenti delle RSA;**
- **I Dirigenti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative.**

I permessi retribuiti possono essere usufruiti purché rientrino nel monte ore annuo determinato con deliberazione del Direttore Generale nel rispetto della normativa vigente in materia.

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 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;

Modalità di fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti:
I soggetti titolari 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, tramite la propria associazione sindacale.

ART. 11 Tutela dei dirigenti sindacali

I dirigenti delle OO.SS. di cui all'art. 7 comma 3 lett. a) e b) del CCNL non possono essere trasferiti a sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla osta rilasciato dalla rispettiva organizzazione 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.

☐ *Esecutiva in data* _____

INVIO AL COLLEGIO SINDACALE

Prot. n. 629 **del** - 1 LUG. 2022

Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine