



AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI CAGLIARI
PROTOCOLLO di intesa sul sistema delle RELAZIONI SINDACALI
AREA SANITA' (ex art. 7, c. 1 lett. D), CCNQ 2016-2018) – CCNL 19/12/2019

Facendo seguito agli accordi condivisi in occasione della prima riunione del 22.03.2023 la Direzione Generale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Cagliari e le OO.SS maggiormente rappresentative firmatarie di CCNL, convengono quanto segue:

E' intendimento delle parti definire un protocollo sulle relazioni tra OO.SS. e Azienda che regoli, nel pieno rispetto dei ruoli e competenze dei vari soggetti, le procedure per la corretta applicazione del CCNL vigente, la stipula ed attuazione del contratto integrativo. Gli strumenti di partecipazione, che il CCNL definisce e regola, devono essere intesi come riferimenti dinamici da parte di ogni attore, il cui utilizzo, fondandosi su procedure condivise, può trovare nel confronto risposte adeguate ai problemi che insorgono nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Coerentemente con quanto sopra esposto, tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale si sottoscrive il seguente Protocollo sulle Relazioni Sindacali.

Art. 1 – Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Cagliari, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, ed è orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della P.A.



Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) **partecipazione;**

b) **contrattazione integrativa.**

a) la **partecipazione** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico.

b) la **contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

Art 2- Informazione, confronto, consultazione (art. 1 a)

- informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. 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'amministrazione, 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 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.



Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 CCNL 19/12/2019 ne prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista dalla legge.

- **confronto**

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 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 la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano, se entro 10 giorni lavorativi 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 30 giorni.

Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali le seguenti materie:

- 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 dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi 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 (Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività);
- g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.



Art 3- Organismo paritetico

L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.

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 anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, 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, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali nonché da una rappresentanza dell'Azienda, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta 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 CCNL (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 o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto alla lett. c).

Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo paritetico, 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 dei dirigenti).

Le parti si impegnano infine a comunicare i componenti degli organismi entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo.

Art. 4 – Contrattazione integrativa aziendale (art. 1 b): soggetti e durata

La contrattazione integrativa aziendale si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL tra la delegazione sindacale composta da:

- **i rappresentanti territoriali** delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie di CCNL, nella misura di un componente per ciascuna sigla sindacale.

e dalla delegazione di parte datoriale composta, per quanto attiene l'AOU di Cagliari, da:

- Direttore Generale o suo delegato, con le funzioni di Presidente;
- Direttore Amministrativo o suo delegato;
- Direttore Sanitario o suo delegato;
- Direttore del Servizio Amministrazione del Personale o suo delegato;
- Responsabile del Servizio/Ufficio interessato o suo delegato;
- Segretario verbalizzante, appartenente al ruolo amministrativo del Comparto (Cat. C/D/DS);

e, per quanto attiene l'Ateneo di Cagliari, composta dal Rettore o suo delegato e, come comunicato con nota prot. n. 2023-UNCACLE-0096432 del 03/05/2023, come segue:

- Prorettore delegato per le attività sanitarie;
- Presidente della Facoltà di Medicina e Chirurgia;

Direzione Generale

San Giovanni di Dio,
via Ospedale 54, 09124 Cagliari
Tel. 070.51092991

Email dir.generale@aoucagliari.it PEC dir.generale@pec.aoucagliari.it

Sede legale

Azienda Ospedaliero Universitaria di Cagliari
Via Ospedale, 54 - 09124 Cagliari
P.IVA e C.F. 03108560925

AouCaSiCuraDiTe
www.aoucagliari.it





- Direttore Generale;
- Dirigente della Direzione Personale, Organizzazione, Performance;
- Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali;
- Responsabile dell'Ufficio Concorsi Personale Docente e Sanità.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- 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.5- Modalità operative di convocazione e svolgimento delle riunioni

Le parti convengono di incontrarsi attraverso una calendarizzazione di incontri, con una cadenza mensile. Le convocazioni sono effettuate in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno. La convocazione è trasmessa per mezzo di posta elettronica con congruo anticipo, almeno sette giorni prima, salvo i casi di comprovata urgenza, inviata a ciascuna OO.SS. firmataria di CCNL, accompagnata da documentazione inerente all'argomento posto all'ordine del giorno. Per ogni incontro viene redatto il verbale delle dichiarazioni espresse dalle parti, al termine del quale il Segretario della Delegazione provvede a far sottoscrivere ai presenti, oppure, ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro sette giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta, superati i quali il verbale si intende approvato.

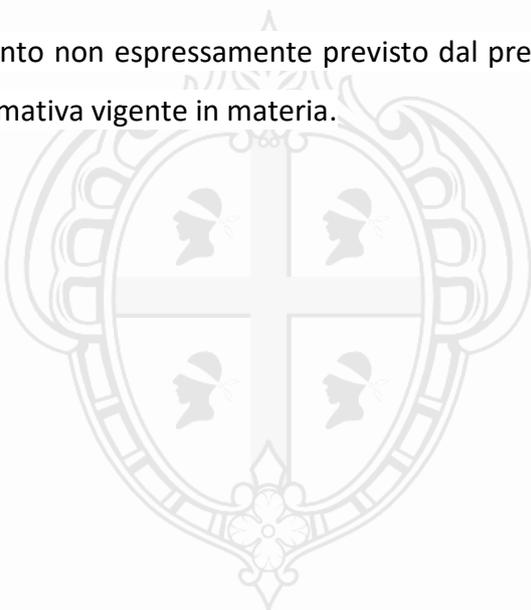
Art. 6- Luoghi e spazi per le attività sindacali

L'Azienda individua come spazio per le riunioni con le OO.SS., le riunioni delle commissioni paritetiche e/o gruppi di lavoro l'Aula Formazione sita al 2° piano del P.O. San Giovanni di Dio. Gli spazi assegnati dovranno essere arredati con postazione pc, collegamento internet e linea telefonica.



Art. 7 – Norme finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente protocollo, si rinvia ai contenuti contrattuali e alla normativa vigente in materia.



**AZIENDA
OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA
DI CAGLIARI**