



AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI CAGLIARI
PROTOCOLLO di intesa sul sistema delle RELAZIONI SINDACALI
AREA FUNZIONI LOCALI (ex art. 7, c. 1 lett. B), CCNQ 2016-2018) – CCNL 17/12/2020

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 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;
- organismi paritetici di partecipazione.

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 di cui sopra 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. 64 e 66 CCNL 17/12/2020 ne prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

- **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, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. 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 15 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 indicate all'art. 64 CCNL 17/12/2020:

- i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- 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;
- le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;



- 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.

- **Organismi paritetici di partecipazione**

Al fine di assicurare un modello partecipativo del personale alle attività aziendali, le parti convengono di istituire appositi organismi, il cui compito è quello di analizzare tematiche, attraverso dati ed informazioni necessari, che l'azienda è tenuta a fornire, utili alla formulazione di specifiche proposte, propedeutiche alla fase negoziale. L'Azienda al fine di riconoscere ed istituzionalizzare l'organismo adotta specifica delibera e/o determina. La composizione è paritetica, normalmente costituita da un delegato di ciascuna rappresentanza delle OO.SS..

Per l'Azienda i componenti verranno individuati in base alle materie da esaminare. Entrambe le parti, in caso di impossibilità a partecipare ai lavori, possono delegare altri componenti, in taluni casi possono avvalersi di lavoratori esperti della materia purché in forma contenuta. La partecipazione alle riunioni è considerata a tutti gli effetti orario di servizio. A tal fine si dispone che le modalità operative delle commissioni dovranno necessariamente autoregolarsi con atto scritto ed in base alla complessità della materia saranno fissati tempi e modi di inizio e conclusione dei lavori, per poi procedere alla trasmissione del lavoro svolto alla delegazione trattante. Le parti si impegnano infine a comunicare i componenti degli organismi entro sette giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo.

Art. 3 - Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni pubbliche con almeno 12 unità di personale destinatario del presente CCNL, una modalità relazionale 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. È la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato -



al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione: a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione 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'amministrazione; d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

All'organismo *de quo* possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo paritetico, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale.

In sede di Organismo paritetico le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

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

La contrattazione integrativa aziendale si articola per tutte le materie enucleate dall'art. 63 del CCNL 17/12/2020. Si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal suddetto 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;
- 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) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 (fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art. 91 (fondo retribuzione di risultato) CCNL 17/12/2020;
- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30 CCNL 17/12/2020;
- c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la 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 17/12/2020;
- 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 dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni



dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 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;
- i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un 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 17/12/2020; 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 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, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 CCNL 17/12/2020.

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**