



**AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI CAGLIARI**  
**PROTOCOLLO di intesa sul sistema delle RELAZIONI SINDACALI**  
**AREA COMPARTO SANITA' – CCNL 2/11/2022**

*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:*

*È 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 e garantisca l'effettiva possibilità dei rappresentanti della RSU di assolvere alle funzioni istituzionali per la quali sono stati eletti. 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 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 dell'Azienda di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività; è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Tale obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. contrattazione collettiva integrativa aziendale, che si svolge, sulle materie e con le modalità indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Sanità è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti; d'intesa



tra le parti, la contrattazione potrà svilupparsi anche su altre materie non espressamente previste nel dettato contrattuale e potrà concludersi con la sottoscrizione congiunta di protocolli, regolamenti, atti di indirizzo che costituiranno, per quanto definito, allegati specifici al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, anche successivamente alla sua stipula;

- b. informazione, confronto e consultazione;
- c. partecipazione attraverso organismi quali le Commissioni Paritetiche, Gruppi tecnici di lavoro e/o Osservatori;
- d. interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi.

#### **Art. 2 – Contrattazione integrativa aziendale (art.1 a), soggetti e durata**

La contrattazione integrativa aziendale si articola per tutte le materie enucleate dall'art. 9 del CCNL 2019/2021. Si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL vigente, tra la delegazione sindacale composta da:

a) la RSU, nella misura di due componenti per lista, oltre al Presidente e il Coordinatore;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie CCNL, nella misura di un componente per ciascuna sigla sindacale

e la 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) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) CCNL 2019/2021;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) CCNL 2019/2021;

g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) CCNL 2019/2021;

h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) CCNL 2019/2021 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. 62, comma 8 (Diritto allo studio);



- i) 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. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) CCNL 2019/2021;
- j) 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;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi), sopra citati;
- m) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) CCNL 2019/2021, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- n) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il contratto collettivo integrativo aziendale ha durata triennale ai sensi dell'art. 10, comma 1, CCNL 2019/2021 e rimane comunque valido fino alla sottoscrizione del successivo.

### **Art. 3 - Informazione, confronto, consultazione (art.1 b)**

#### **- informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dall'Azienda ai soggetti sindacali di cui all'art.2 lett. a) e b).

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale 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. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli art. 6 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa, di cui all'articolo precedente) del CCNL 2019/2021 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti, salvo quanto è previsto dall'art. 6 (Confronto), comma 2, sopra citato.

- **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, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. 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.

Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali:

- a) 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 tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;



- 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) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- m) gli andamenti occupazionali
- n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione) CCNL 2019/2021, riguardanti la progressione tra le aree per i dipendenti aventi titolo secondo le modalità indicate nella norma.

#### - Consultazione

La consultazione, previa richiesta delle RSU ed OO.SS., avviene prima dell'adozione di atti aziendali che si riflettono sull'organizzazione del lavoro e sul rapporto di lavoro, con obbligatorietà in ordine alle materie inerenti i modelli organizzativi degli uffici, le dotazioni organiche ed i casi disciplinati dal D.lgs n. 81/2008

#### Art. 4 - Commissioni paritetiche, gruppi tecnici di lavoro permanenti (art.1 c)

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. e dal Coordinatore RSU.

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 autoregolamentarsi 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. A titolo esemplificativo le materie possono riguardare la stesura di regolamenti aziendali quali l'orario di lavoro, la mobilità, la banca delle ore, buoni pasto, la pronta disponibilità e/o comunque ogni altra materia scelta di intesa tra le parti. Le parti si impegnano infine a comunicare i componenti degli organismi entro sette giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo.

### **Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'art. 8 CCNL vigente ed istituito presso ogni Azienda, realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali (rappresentanti territoriali ed RSU), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. E' 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, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull' eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Le Aziende o Enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione.
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;



- b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Azienda;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali (rappresentanti territoriali ed RSU), o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, 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) del CCNL del 21 maggio 2018.

6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.





---

## **Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi (art.1 d)**

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del CCIA e/o di qualsiasi accordo aziendale, le parti convengono di incontrarsi almeno entro trenta giorni dalla segnalazione, per addivenire ai necessari chiarimenti sul tema oggetto di controversia.

## **Art.7- 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 e al Coordinatore RSU, 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. 8 - Intranet aziendale (bacheche elettroniche, e-mail)**

L'Azienda al fine di assicurare la massima informazione e divulgazioni dell'attività sindacale e dei relativi atti, assegna alla RSU una casella di posta elettronica (es. [rsu@aoucagliari.it](mailto:rsu@aoucagliari.it)) ed uno spazio dedicato all'interno della intranet aziendale in modo tale da permettere a tutti i lavoratori di accedere e conoscere le informazioni inerenti all'attività sindacale.

Si rileva inoltre l'esigenza di individuare all'interno di tutte le articolazioni aziendali appositi e idonei spazi, possibilmente in prossimità del marcatempo, riservati alle rappresentanze sindacali per l'affissione di materiale informativo di interesse sindacale e del lavoro, in modo tale da evitare l'affissione senza alcuna regola ed in qualunque spazio.



## **Art. 9- Luoghi e spazi per le attività sindacali**

L'Azienda individua come spazio per le riunioni RSU, 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. 10 – 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**

### **Direzione Generale**

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

**Email** [dir.generale@aoucagliari.it](mailto:dir.generale@aoucagliari.it) PEC [dir.generale@pec.aoucagliari.it](mailto: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](http://www.aoucagliari.it)**

