

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 0000770 del 01/12/2025**

OGGETTO:

REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI

VISTA

Proposta n. 0000823 del 28/11/2025 a cura di Affari Legali
Hash.pdf (SHA256):9c3f3c83de20a947bfb40f9ab896596e57dcb8a236ccaad68b243cae744233cc

firmata digitalmente da:

Il Responsabile del Procedimento
RPA - Federico Rinaldi

Il Responsabile Affari Legali
Raffaella Ranchetti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Parere: FAVOREVOLE
Doriana Sarnari

IL DIRETTORE SANITARIO
Parere: FAVOREVOLE
Domenico Montemurro

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
Andrea Casciari

Il Dirigente dell'U.O. Affari Generali e Legali, Dott.ssa Raffaella Ranchetti, relaziona quanto segue:

Visto il D. Lgs. 30.12.1992 n. 502 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”* e sue successive modifiche ed integrazioni;

Richiamata la L. R. 9 aprile 2015 n. 11 recante *“Testo unico in materia di Sanità e Servizi Sociali”* pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 21 del 15/04/2015;

Richiamato il CCNL 2019/2021 Area Sanità, sottoscritto in data 23.01.2024;

Visto in particolare il titolo II capo I del vigente CCNL relativo al sistema delle relazioni sindacali;

Premesso che in data 10 Giugno 2025 con prot. n.39443 è stata trasmessa in informativa la proposta di regolamento aziendale in materia di relazioni sindacali della dirigenza medica e sanitaria, su istanza anche della parte sindacale;

Visto che a seguito di istanza sindacale si è tenuto il confronto tra le parti, come da ultimo, nel corso dell'incontro del giorno 16/10/2025 che ha portato alla condivisione del regolamento allegato al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale dello stesso;

Ritenuto pertanto di dover adottare il “Regolamento aziendale in materia di relazioni sindacali della dirigenza dell'Area Sanità” condiviso tra parte pubblica e parte sindacale d'Area nella versione definitiva, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Attestato che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari;

Preso atto che il Responsabile del procedimento e il Dirigente della struttura proponente, attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto ed attesta l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii. e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012 e l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui l'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE DI

giusta la premessa in narrativa che qui si intende integralmente richiamata,

1. approvare il Regolamento dell'Azienda Ospedaliera S. Maria di Terni in materia di relazioni sindacali della dirigenza dell'Area Sanità, così come condiviso nel confronto tenutosi da ultimo il giorno 16/10/2025 tra la parte pubblica e la parte sindacale della dirigenza dell'Area Sanità, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari;
3. trasmettere copia del presente provvedimento quale opportuna informativa alle OO.SS. d'Area;
4. dare atto che il “Regolamento aziendale in materia di relazioni sindacali della dirigenza dell'Area Sanità entra in vigore dalla data successiva all'adozione del presente provvedimento e sarà pubblicato sul sito web aziendale sezione – Amministrazione trasparente – disposizioni generali - regolamenti;

5. individuare quale responsabile del procedimento ai sensi e per gli effetti degli articoli 5 e 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 il Dott. Federico Rinaldi, collaboratore amministrativo professionale, cui è delegato ogni atto esecutivo del presente provvedimento.

RPA
Dott. Federico Rinaldi

IL DIRIGENTE
S.C. Affari Generali e Legali
Dott.ssa Raffaella Ranchetti



**REGOLAMENTO AZIENDALE
IN MATERIA
DI RELAZIONI SINDACALI
DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA'
(DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA)**

CCNL Area Sanità Triennio 2019 - 2021

INDICE

PROPOSTA DI REGOLAMENTO AZIENDALE	3
articolo 1 – OBIETTIVI	3
articolo 2 – TEMPI DELL'INFORMAZIONE	3
articolo 3 – MODALITA' DELL'INFORMAZIONE	3
articolo 4 – MATERIE OGGETTO DELL'INFORMAZIONE	3
articolo 5 – L'AVVIO DEL CONFRONTO	4
articolo 6 – LA CONCLUSIONE DEL CONFRONTO	4
articolo 7 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE	4
articolo 8 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	5
Articolo 9 – NORME COMPORTAMENTALI	5
articolo 10 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA	6
articolo 11 – NORME FINALI	6

Articolo 1 – Obiettivi

1. Questo Regolamento ha l'obiettivo di facilitare la costruzione – tra le Parti negoziali - di relazioni sindacali stabili improntate alla *partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, la prevenzione e risoluzione dei conflitti* per garantire la esigibilità e la corretta applicazione del CCNL e del CCIA.
2. Coerentemente con questo obiettivo, le norme che seguono disciplinano gli aspetti operativi di dettaglio finalizzati a fornire alle Parti negoziali regole condivise, certe, trasparenti e di concreta applicazione relativamente agli istituti della informazione e del confronto e di carattere organizzativo per la contrattazione integrativa aziendale e la gestione dell'organismo paritetico per l'innovazione.

Articolo 2 – I tempi dell'informazione

1. L'informazione deve essere fornita ai soggetti sindacali in coincidenza con la predisposizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare e, comunque, almeno quindici giorni lavorativi prima della loro adozione definitiva ovvero della convocazione eventuale della parte sindacale.
2. L'informazione è solo preventiva, è resa in forma scritta e consiste nella trasmissione di dati, documenti (anche in bozza) ed elementi conoscitivi idonei a consentire ai destinatari una cognizione piena, effettiva e approfondita della questione da trattare e una valutazione dell'impatto potenziale delle misure in esame prima che esse siano adottate.

Articolo 3 – Le modalità dell'informazione

1. Tutti gli atti oggetto di informazione sono trasmessi ai soggetti sindacali destinatari con modalità, anche telematiche, che consentano di attestarne l'effettivo ricevimento.
2. La pubblicazione di atti nel sito aziendale non sostituisce, tranne i casi disciplinati dalla legge, l'obbligo informativo dovuto ai soggetti sindacali ex art. 5 CCNL.

Articolo 4 – Le materie oggetto di informazione

1. Oltre le materie esplicitamente indicate all'art. 5 comma 3 del CCNL dell'Area Sanità triennio 2019-2021 demandate alla contrattazione integrativa e al confronto regionale e aziendale, costituiscono oggetto di specifica informazione preventiva anche quelle identificate al successivo co. 4 con particolare riferimento alla lett. b) e alla sua integrazione di cui al co. 5 in tal caso, l'informazione deve riguardare la costituzione, l'alimentazione e l'utilizzo dei Fondi così come da atto deliberativo annuale. E ciò sia in sede preventiva che a consuntivo, con riferimento a ciascun anno di competenza.
2. Poiché l'avvio del negoziato relativo ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, l'informazione afferente quelle risorse a tal fine necessaria è garantita nei tempi e con le modalità dell'art. 2.

3. L'informazione sulle singole voci di utilizzo dei fondi contrattuali deve intervenire, anche a più riprese in corso d'anno, in tempo utile per apportare a tale utilizzo eventuali correttivi qualora si manifestassero evidenze della loro virtuale o non integrale spesa nell'anno di riferimento. Quelle informazioni, a consuntivo, devono essere rese in tempo utile per approntare l'avvio del negoziato per l'anno successivo entro il 31 gennaio.
4. Resta fermo l'obbligo della informazione derivante da specifiche disposizioni di legge, tra le quali sono comprese, senza vincolo di esaustività:
 - ✓ prevenzione nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 81/2008, articolo 50)
 - ✓ cessione d'azienda (decreto legislativo 165/2001, articolo 31; legge 428/1990, articolo 47)
 - ✓ titolarità dei diritti di informazione e consultazione a protezione degli interessi collettivi dei lavoratori (d.lgs. 6.2.2007 n. 25)
5. Il riferimento, in qualunque sede normativa, all'istituto della consultazione va inteso all'attuale confronto, anche in applicazione dell'accordo sottoscritto il 21 dicembre 2015 tra rappresentanti delle amministrazioni pubbliche europee e rappresentanti sindacali dei lavoratori delle stesse.

Articolo 5 – L'avvio del confronto

1. Fermo la facoltà aziendale di attivare il confronto anche di propria iniziativa ai sensi dell'art. 6 comma 2 ultimo periodo del CCNL dell'Area Sanità triennio 2019-2021, il confronto richiesto dai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 6 co. 2 e 4 CCNL, è avviato entro dieci giorni dalla data certa della richiesta e si esaurisce entro trenta giorni. Presupposto di operatività di qualunque tipologia di confronto è l'avvenuta preventiva fase informativa che non può, comunque, costituire ragione di ritardo nell'avvio del confronto.
2. La fase del confronto è ritualmente avviata *alla presenza dei soggetti sindacali che complessivamente rappresentino il 50% più uno delle deleghe sindacali conferite in Azienda dai dirigenti cui si applica il CCNL, riferite alla rilevazione al 31 dicembre dell'anno precedente, anche mediante la delega scritta*, previa verifica della regolare convocazione di tutti gli aventi titolo a parteciparvi.

Articolo 6 – La conclusione del confronto

1. Al termine del confronto, la sintesi di cui all'art. 6 co. 2 CCNL
 - ✓ è redatta dal responsabile dell'ufficio relazioni sindacali insieme con un componente la delegazione trattante di parte sindacale e va sottoscritta da tutti i partecipanti all'incontro
 - ✓ è, a richiesta di uno qualsiasi dei partecipanti, integrata da una relazione ove sia ulteriormente precisata la posizione dallo stesso espressa nel corso del confronto
 - ✓ è soggetta alla medesima forma di pubblicità applicata alla materia oggetto del confronto e, in ogni caso, va pubblicata nella sottosezione del sito istituzionale aziendale dedicata alle relazioni sindacali unitamente alla documentazione resa accessibile in sede di informazione.

Articolo 7 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico di cui all'art. 8 CCNL svolge, nelle materie che gli competono, mere funzioni consultive con facoltà di formulare proposte sugli argomenti di cui all'art. 8 comma 2 all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
2. Ad integrazione della regolamentazione afferente la sua istituzione e il suo funzionamento di cui all'art. 8 comma 3 CCNL, l'organismo paritetico individua tra i suoi componenti un segretario al quale affidare il compito di redigere apposito verbale di ogni seduta con la specifica indicazione, tra l'altro, degli argomenti trattati e delle posizioni emerse in loro merito. Il verbale così redatto è sottoscritto dai partecipanti alla riunione.

Articolo 8 – Contrattazione integrativa

1. Concorrono a formare la delegazione trattante di parte sindacale i soggetti di cui all'art. 9 comma 3 del CCNL vigente individuati come tali dalle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL vigente.
2. Costituisce precipua prerogativa delle predette Organizzazioni Sindacali la designazione di un numero non vincolato di propri rappresentanti tendenzialmente riconducibili all'Area Sanità.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale le materie indicate al comma 5 dell'art.9 del CCNL triennio 2019-2021.
4. E' richiamato integralmente l'art.10 del del CCNL triennio 2019-2021.
5. Le Parti negoziali convengono che, con cadenza *periodica non superiore a tre mesi*, si svolgano incontri di verifica sullo stato di attuazione delle determinazioni assunte in sede di contrattazione integrativa; in tali occasioni e con le scadenze temporali, le modalità e i contenuti di cui agli artt. 2 e 3, l'Amministrazione fornisce la informazione preventiva necessaria alla verifica.
6. *Tutti gli atti relativi ai diversi istituti delle relazioni sindacali in sede aziendale ove sia richiesta l'espressione di un voto o del parere sindacale o dell'adesione in qualunque modalità essa si manifesti si intendono approvati quando si siano favorevolmente espressi i soggetti di cui all'art.9 co.3 lett.a)e b)CCNL che complessivamente rappresentino il 50% più uno delle deleghe sindacali conferite in Azienda dai dirigenti cui si applica il CCNL, riferite alla rilevazione al 31 dicembre dell'anno precedente, purchè si tratti di almeno un terzo delle sigle abilitate.*
7. Sono valide le riunioni, regolarmente convocate, alla presenza dei soggetti sindacali che rappresentino *almeno il 50% più uno delle deleghe sindacali conferite in Azienda dai dirigenti cui si applica il CCNL, riferite alla rilevazione al 31 dicembre dell'anno precedente, anche mediante la delega scritta.*
8. In particolari situazioni, su richiesta della parte sindacale, gli incontri potranno svolgersi anche da remoto.

Articolo 9 – Norme comportamentali

1. Il Sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione di conflitti.
2. In occasione di ogni incontro di relazione sindacale, le Parti convengono che si provveda affinché:
 - ✓ a cura di chi richiede l'incontro o ne cura la convocazione, la predisposizione di uno specifico e dettagliato ordine del giorno
 - ✓ lo svolgimento dell'incontro sia rispettoso dell'ordine del giorno
 - ✓ l'incontro si esaurisca negli stretti tempi necessari al suo ordinato svolgimento, rispettando l'orario di convocazione
 - ✓ ciascun intervento si esaurisca nel tempo massimo di dieci minuti.
3. L'incontro non soggetto a termini vincolati è convocato dall'Amministrazione almeno dieci giorni prima della data prevista anche per consentire al dirigente sindacale in servizio di potervi prendere parte, una volta definito il proprio impegno lavorativo del giorno.
4. Ogni intervento deve essere rispettoso dei principi di brevità, non ripetitività e di rigorosa attinenza all'argomento in discussione. Orientativamente, ciascuna delegazione si esprime per il tramite di un unico soggetto che, per l'occasione, costituisce il suo portavoce.
5. Al termine di ogni incontro va redatto un verbale contenente le conclusioni alle quali si è pervenuti relativamente a ciascun punto all'ordine del giorno. Al verbale possono essere allegate le note e le integrazioni che ciascun componente il tavolo riterrà opportuno formalizzare.
6. Il verbale così predisposto dall'Amministrazione è immediatamente sottoscritto dai partecipanti e consegnato alle rappresentanze sindacali presenti. Successivamente, l'Amministrazione ne curerà l'inoltro ai soggetti sindacali assenti.

Articolo 10 – Interpretazione autentica

1. Le parti convengono che, in caso di controversie interpretative o applicative di specifiche clausole oggetto di accordo sindacale sottoscritto, esse ne ricerchino la interpretazione o l'applicazione di comune e consensuale soddisfazione in modo che la clausola controversa ottenga uniforme interpretazione e applicazione.
2. L'attività a tal fine necessaria si svolge in apposita sessione la cui convocazione può essere richiesta da una delle Parti che hanno sottoscritto l'accordo che contiene la clausola controversa. La sessione è convocata dall'Amministrazione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta per una data compresa nei dieci giorni successivi e si esaurisce negli stretti tempi tecnici necessari.
3. Dalla richiesta di convocazione all'esaurimento della sessione, sono sospese iniziative unilaterali applicative della clausola controversa che possono riprendere vigore una volta esaurita la sessione.

Articolo 11 – Norma finale

1. Questo Regolamento entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione.
2. Le Parti si riservano di modificarlo in ragione di sopravvenute disposizioni di legge o contrattuali che ne rendano necessaria la revisione.