

Via Fazio, 30 – La Spezia

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Delibera n. 305 del 15 APR. 2021

Oggetto: Recepimento del documento recante “Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali” siglato con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa in data 8/04/2021.			
(eventuale) CIG		CUP	
Struttura proponente: S.C. Gestione Risorse Umane			
S.S.D.:			
Dirigente proponente: Dott. Giovanni Frandi			
Responsabile del procedimento: Dott.ssa Alessandra Olivieri			
Estensore del Provvedimento: Dott.ssa Alessandra Olivieri			
Responsabile Unico del Procedimento:			
Direttore Esecuzione Contratto/Responsabile del contratto:			
Importo di spesa	Anno	Anno	Anno
Importo di entrata	Anno	Anno	Anno
Direttore SC Bilancio e Contabilità: Dott. Fabio CARGIOLLI			
Previsto nel bilancio di previsione anno 2021			
Da prevedere nel bilancio di previsione anno			
Stato patrimoniale anni			
Nr. Conto di bilancio		Autorizzazione spesa nr.	
Comporta costi	NO		
Allegati : n. 1			
Da trasmettere a:			
per competenza:			
per conoscenza:			

OGGETTO: Recepimento del documento recante "Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali" siglato con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa. in data 8/04/2021.

IL DIRETTORE S.C. Gestione Risorse Umane Dott. Giovanni Frandi

VISTI gli articoli 3 e 15 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e smi "Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell'art. 1 L. 23.10.1992 n. 421";

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 e smi "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la L.R. Liguria n. 41/2006 e smi "Riordino del Servizio Sanitario Regionale";

VISTO l'Atto di Autonomia Azienda approvato con deliberazione n. 167 dell'8.3.2019;

DATO ATTO che in data 17/12/2020 è stato sottoscritto il C.C.N.L. Area delle Funzioni - applicabile alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa delle amministrazioni del Comparto Sanità - che in materia di relazioni sindacali ha definito, tra l'altro, nuove modalità relazionali, valorizzando gli aspetti legati alla partecipazione;

PREMESSO che questa Azienda ha ritenuto opportuno predisporre una proposta di documento recante la regolamentazione delle relazioni sindacali da concordarsi con le OO.SS., nell'ottica di rendere maggiormente trasparenti e definite le procedure tese al governo dei rapporti tra le Parti, nel rispetto della reciproca autonomia e funzione, nonché di prevenire possibili situazioni di conflitto;

ATTESO che, a conclusione del confronto in materia come risultante da verbali conservati in atti, in data 8/04/2021 la delegazione trattante di parte pubblica, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e DIREL hanno sottoscritto il documento recante "Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali", allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (All. 1);

RITENUTO pertanto di recepire il documento in argomento;

DATO ATTO che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente. Il direttore della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa. Il Dirigente proponente attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6 e 13 del D.P.R. 16.4.2013 n. 62 e del Codice di Comportamento aziendale approvato con deliberazione n. 1155 del 20.12.2017.

Tutto ciò premesso

PROPONE

1. di recepire il "Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali" sottoscritto in data 8/04/2021 con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica e

Amministrativa, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (All. 1),

2. di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale aziendale ai fini della massima trasparenza ed accessibilità totale, ai sensi della vigente normativa, e di pubblicarlo altresì all'Albo Pretorio Informatico di questo Ente, ai sensi dell'art. 32 della L. 69/09.

IL DIRETTORE
S.C. Gestione Risorse Umane
(Dott. Giovanni FRANDI)

Per visto di regolarità contabile
IL DIRETTORE
S.C. GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE
(Dott. Fabio CARGIOLLI)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 3 D.Lgs 502/1992 e smi ed in virtù dei poteri conferitigli con Delibera di Giunta Regionale n. 1137 del 30.12.2020;

LETTA E VALUTATA la proposta di deliberazione di cui sopra, presentata dal Dirigente preposto alla materia;

PRESO ATTO che chi propone il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, è legittimo e congruente con le finalità istituzionali dell'Azienda;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

IL DIRETTORE
AMMINISTRATIVO
(Dott. Antonello MAZZONE)

IL DIRETTORE
SANITARIO
(Dott.ssa Franca MARTELLI)

IL DIRETTORE
SOCIOSANITARIO
(Dott.ssa Maria Alessandra MASSEI)

DELIBERA

Di far propria la proposta sopra riportata, recependola integralmente nei termini indicati.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Paolo CAVAGNARO)

“PROTOCOLLO DI INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI”

(applicazione C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 17/12/2020,
triennio 2016/2018)



Premesse

Richiamato il C.C.N.L. siglato il 17/12/2020 applicabile al personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa delle Amministrazioni del Comparto Sanità di cui all'art.7 del C.C.N.Q. del 13/07/2016;

Dato atto che gli effetti giuridici ed economici del sopra citato C.C.N.L. sono riferiti al triennio 2016/2018;

Dato atto che il C.C.N.L. in argomento, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della data di scadenza. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo;

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica di ASL 5 e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale sottoscrivono il presente Protocollo di intesa relativo al sistema delle relazioni sindacali.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents. The first signature is on the far left, followed by a larger, more complex signature, then a smaller one, then another large one, and finally a smaller one on the far right.

Art. 1 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda e 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.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico di ASL5 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 dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso ASL5 si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione,
- b. contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale di ASL5 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:

- a. informazione,
- b. confronto,
- c. organismi paritetici di partecipazione.

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, con le procedure di cui all'art. 8 del presente Protocollo.

Art. 2 Soggetti della Contrattazione Integrativa Aziendale

La contrattazione integrativa aziendale si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L. 17/12/2020 (rif : art. 40 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) ed in ottemperanza al presente Protocollo di intesa, tra la delegazione sindacale formalmente comunicata dalle OO.SS. di categoria e la delegazione di parte datoriale ritualmente individuata con provvedimento del Rappresentante Legale dell'Azienda. Il dirigente che sia componente di una rappresentanza sindacale titolata alla contrattazione integrativa non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome di ASL5 per l'area della Dirigenza.

La contrattazione integrativa aziendale è assoggettata al controllo di cui all'art. 8, comma 6 del C.C.N.L. 17/12/2020 che di seguito testualmente si riporta:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell' art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la



trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto".

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 17/12/2020, i quali siano stati nominativamente e formalmente indicati dalle Sigle di appartenenza all'Azienda ed all'ufficio Segreteria Relazioni Sindacali;
- b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area Funzioni Locali ai sensi dell'art. 42, comma 2, D.lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei C.C.N.L. della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 D. lgs. n. 165/2001.

Il Legale Rappresentante ha facoltà di procedere alla sostituzione di un componente della delegazione trattante di parte pubblica in ipotesi di assenze protrate nel tempo prive di congrua motivazione.

Il Presidente della delegazione trattante può invitare agli incontri ove siano dibattute problematiche particolari e specifiche Professionisti esperti nelle materie o problematiche oggetto di contrattazione, con l'esclusivo compito di rendere informazioni e chiarimenti in ordine alle questioni trattate e senza facoltà di esercizio di alcun potere negoziale.

Analogo potere può essere esercitato dai Rappresentanti sindacali ammessi alla contrattazione integrativa aziendale, i quali potranno fare intervenire alle sedute Professionisti esperti nelle questioni da trattare. non titolari di potere negoziale.

Art. 3 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 di ASL5 - ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Per "soggetti sindacali" si intendono i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva integrativa aziendale di cui al precedente art. 2.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione; sono oggetto di sola informazione preventiva le materie inerenti l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni di personale (art.6 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

A richiesta, l'Azienda fornisce ai soggetti sindacali informazioni inerenti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa e, nel caso in cui non si istituisca l'Organismo paritetico per l'innovazione, i dati generali su andamenti occupazionali e sulle assenze del personale.



Art. 4 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 l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda ed i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni 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 e trasmessa alle OO.SS., a cura dell'Azienda, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e connesse responsabilità,
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti,
- c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale,
- d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali,
- e) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro,
- f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno.

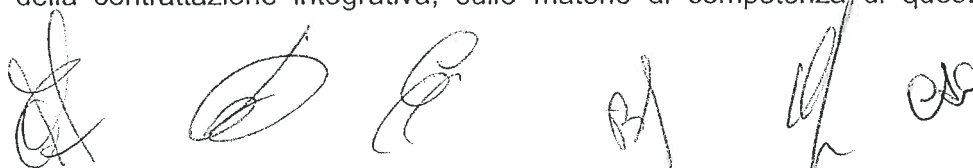
Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza presso ASL5, a condizione che il numero dei Dirigenti PTA sia pari o superiore a 12 unità, 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.

L'Organismo paritetico per l'innovazione 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'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza di ASL5, con rilevanza pari alla componente sindacale,
- 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;
- 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,

- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

L'Organismo paritetico per l'innovazione opera in orario di lavoro.

All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 17/12/2020 e dall'Azienda. In tali casi, l'Organismo Paritetico si esprime sulla loro fattibilità trasmettendo proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo paritetico, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza di tutto il personale dell'Azienda.

Art. 6

Altri Organismi paritetici di partecipazione

L'Azienda, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, previo assenso della Delegazione trattante di parte pubblica, può attivare commissioni o gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori, di studio e proposta su temi specifici, i quali organismi dovranno operare in arco temporale predefinito (cd. "tavoli tecnici"). Gli esiti del lavoro condotto dai tavoli tecnici e le proposte finali devono essere inviate alla Delegazione trattante, cui spetta ogni decisione finale, per ogni valutazione del caso.

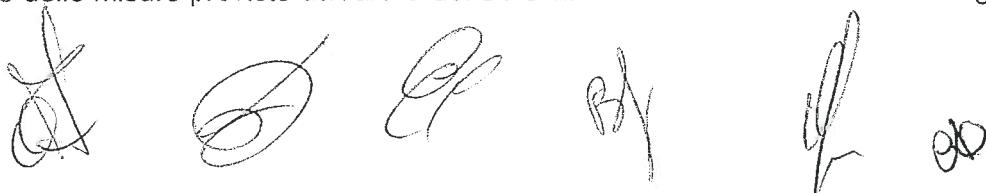
Art. 7

Contrattazione integrativa aziendale: soggetti e materie

I soggetti della contrattazione integrativa aziendale sono definiti dall'art. 2.

Sono assoggettati alla contrattazione integrativa aziendale i seguenti istituti/materie:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 (retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art. 91 (retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) del C.C.N.L. 17/12/2020;
- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali per la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 C.C.N.L.);
- 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 C.C.N.L.;
- 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 SPTA 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate. Al momento della sottoscrizione del presente protocollo, in Azienda non è presente personale in possesso di tale profilo;

- 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, c 7 e 8 C.C.N.L. 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, c. 6, primo periodo C.C.N.L. 17/12/2020 per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91.

Art. 8

Contrattazione integrativa aziendale: tempi e procedure

Il contratto integrativo aziendale ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 del presente Protocollo. Si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della data di scadenza. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Analogha disciplina verrà applicata ad ogni CIA che dovesse intervenire tra le Parti.

La definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, di cui al precedente art. 7 lett. a), è negoziata con cadenza annuale.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della contrattazione integrativa aziendale si rimanda all'art 8 del C.C.N.L. 17/12/2020.

Il Contratto integrativo aziendale e gli altri accordi sindacali si intendono conclusi e diventano esecutivi, previa esame e validazione del Collegio Sindacale, con la sottoscrizione definitiva.

L'Azienda trasmetterà per via telematica all'ARAN ed al CNEL entro i cinque giorni successivi il testo del contratto integrativo aziendale. L'Azienda è tenuta a trasmettere anche gli eventuali atti assunti ai sensi dell'art. 8, commi 4 o 5, del C.C.N.L. 17/12/2020. Ogni trasmissione deve essere corredata da una relazione illustrativa e da quella tecnica.

Qualora insorgessero controversie in ordine all'interpretazione di clausole della contrattazione integrativa aziendale, la delegazione trattante si incontrerà allo scopo di sciogliere consensualmente i nodi interpretativi, assumendo la funzione di organismo atto a rendere interpretazione autentica sulle clausole controverse.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione dei CIA e sostituisce, con efficacia retroattiva, la clausola controversa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2 c. 7, C.C.N.L. 17/12/2020, (art.49 D. Lgs. n. 165/2001 e s .m.i.).



Art. 9
Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Compiono inoltre ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10
Incontri sindacali: modalità

Fatti salvi i principi di cui all'art. 9, la cui osservanza è imposta a parte sindacale ed a parte datoriale, l'Azienda si impegna a garantire il sistema delle relazioni sindacali di cui al presente Protocollo di intesa rendendo possibile sia la contrattazione integrativa aziendale, sia il confronto attraverso la convocazione di apposite riunioni e sedute.

Ai sensi dell'art. 10 C.C.N.Q. del 4/12/2017 sui permessi e distacchi sindacali le trattative devono svolgersi preferibilmente al di fuori del normale orario di lavoro. Qualora la trattativa avvenga in coincidenza con l'orario di lavoro, il dirigente sindacale dovrà richiedere un permesso sindacale da detrarre dal monte ore dei permessi che ogni sigla ha a disposizione annualmente, restando escluso che l'attività sindacale svolta nel corso delle trattative possa essere equiparata all'orario di lavoro.

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue.

L'Azienda garantisce la convocazione delle Organizzazioni Sindacali con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, salvo casi di comprovata urgenza, ove il preavviso di 5 giorni può essere ridotto sino a 24 ore prima della data dell'incontro. La convocazione prevede la trasmissione di ordine del giorno ed eventuale documentazione allegata. La convocazione e la trasmissione di qualsivoglia atto verranno attuate attraverso posta elettronica ed inviate ai soggetti sindacali.

In particolare la convocazione:

- dovrà essere disposta per iscritto a mezzo mail,
- dovrà indicare gli argomenti all'ordine del giorno.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a comunicare all'Azienda gli indirizzi di posta elettronica dei propri rappresentanti ai quali inviare ogni corrispondenza. Rimane onere delle Organizzazioni Sindacali medesime aggiornare le informazioni e rendere note all'Azienda eventuali modificazioni sopraggiunte nel corso del tempo. Analogamente l'Azienda, anche attraverso l'Ufficio Segreteria Relazioni Sindacali, provvederà a comunicare i propri riferimenti per consentire anche un contatto per le vie brevi.

Gli incontri della delegazione trattante, ritualmente e regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle o di Rappresentanti Sindacali, che potranno comunque conferire specifica delega prima dell'incontro specificando le motivazioni dell'assenza. I rappresentanti sindacali che non potranno intervenire alle prestabilite sedute potranno produrre dichiarazioni ed osservazioni sui temi all'ordine del giorno, le quali dichiarazioni ed osservazioni verranno acquisite agli atti, a corredo del verbale di seduta. Resta fermo che per la sottoscrizione di Contratti Integrativi vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia al fatto



che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.

Al fine di garantire continuità nella trattazione dei temi all'ordine del giorno, le parti si impegnano a mantenere la presenza dei rispettivi rappresentanti durante ogni singolo incontro. Qualora intervenissero rappresentanti diversi da coloro che avevano già affrontato la discussione di singole tematiche, non potrà essere messo in discussione il lavoro già fatto ed approvato nelle sedute precedenti.

Il calendario dei lavori è stabilito, sino alla conclusione dei medesimi, d'intesa tra le parti.

Ogni incontro sarà ritualmente verbalizzato a cura dell'Ufficio Segreteria Relazioni Sindacali. I verbali verranno redatti in forma sintetica, seppure esaustiva, con evidenza delle decisioni finali, qualora assunte dalle parti. I Rappresentanti sindacali avranno piena facoltà di allegare al verbale proprie dichiarazioni ed osservazioni.

Le singole sedute verranno aggiornate a sedute successive qualora non si giungesse alla completa trattazione dei temi all'ordine del giorno.

Qualora, invece, la singola seduta si chiudesse con l'assunzione di decisioni le medesime dovranno essere formalizzate.

Fermi restanti i principi delle autonomie negoziali, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie di cui all'art 7 comma 2, lettere e) ed f) le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 2, lettere a), b), c), d), g), h), i), j) e k) 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 del presente Protocollo, l'Azienda potrà provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, sino alla successiva sottoscrizione. La contrattazione proseguirà al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 30 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45, prevedendo un numero congruo di incontri.

L'ipotesi di contratto integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria, è inviata all'Organo di Controllo entro dieci giorni dalla data di sottoscrizione.

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Organo di governo dell' Azienda può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi da parte del predetto Organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva il testo del contratto integrativo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria, è trasmesso, per via telematica, all'ARAN.

Art. 11 Diritti sindacali

I dirigenti di ASL5, con titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, le quali devono svolgersi in idonei locali concordati con l'Azienda. Il diritto di partecipazione ad assemblea sindacale è pari a 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee - il cui ordine del giorno deve riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro - potranno coinvolgere tutti i dirigenti o, in relazione alla specifica tematica trattata, solo



gruppi di essi.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni devono essere comunicati per iscritto all'Azienda almeno 3 giorni lavorativi prima. Sono considerati lavorativi i giorni dal lunedì al venerdì, purché non festivi.

Le assemblee potranno essere indette da una singola o da più Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 c. 1 lett. da b) ad e) del C.C.N.Q. 4/12/2017.

Le assemblee dei dirigenti e quelle del personale del comparto avvengono, di norma, separatamente. L'unica eccezione è rappresentata dal caso in cui una organizzazione rappresentativa sia nel comparto che nell'area dirigenziale indica una assemblea sindacale unica per materie di interesse comune.

Le assemblee sono svolte, di norma, all'inizio o alla fine della giornata di lavoro. Eventuali valutazioni di opportunità possono indurre le Organizzazioni Sindacali a convocare l'assemblea anche in orario differente.

A richiesta delle OO.SS., compatibilmente con le disponibilità logistiche, l'Azienda si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.

Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate formalmente alle rappresentanze sindacali promotrici con un preavviso minimo di 48 ore.

I dirigenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono darne informazione al proprio Responsabile. Ciò allo scopo di non pregiudicare il buon andamento dell'attività di istituto. Il dirigente partecipa all'assemblea previa timbratura in uscita e timbratura di entrata in assemblea valorizzata con apposita causale. Analoga procedura dovrà essere espletata al termine dell'assemblea (timbratura in uscita con causale assemblea e timbratura di entrata al momento del rientro in servizio).

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili. Per tale finalità, dovrà essere garantito un contingente di personale almeno pari a quello previsto per le giornate di sciopero, per tutte le strutture eroganti i servizi pubblici essenziali definiti nell' "Accordo integrativo aziendale sui servizi essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero" di ASL5.

Per le rimanenti strutture e/o servizi il contingente minimo deve essere individuato a cura del Direttore della Struttura.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede del proprio servizio, rientra nel previsto monte ore individuale di 12 ore/anno anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'assemblea e quello di rientro alla propria sede di lavoro, ove tale tempo di percorrenza rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo, rimane impregiudicata la disciplina del diritto di assemblea prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro, disciplinanti le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 12 Diritto di sciopero

Il dirigente ha diritto ad aderire allo sciopero ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 della Costituzione della Repubblica Italiana. Resta salvo quanto stabilito ai sensi dell'art. 7 comma 2 lett. f) del presente Protocollo.



Art. 13
Esercizio di attività sindacale

L'Azienda si impegna ad individuare idonei locali, da mettere a disposizione di tutte le Sigle Sindacali rappresentative ai fini di svolgimento di attività sindacale.

Le OO.SS. hanno diritto di affiggere, in spazi specificamente individuati, pubblicazioni, testi e comunicati sindacali. L'individuazione degli spazi è a carico dell'Amministrazione. Eventuali affissioni al di fuori degli spazi prestabiliti devono intendersi abusive e l'Azienda potrà provvedere ad eliminare il materiale affisso abusivamente.

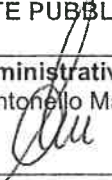
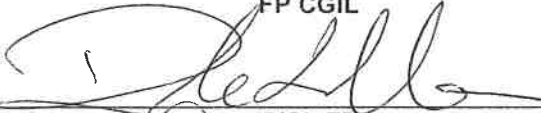
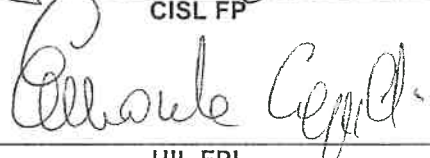

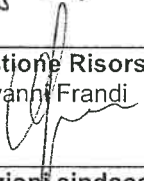
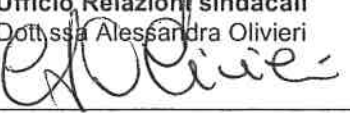
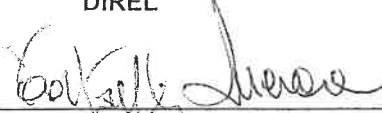
Art. 14
Durata del presente Protocollo

Il presente Protocollo disciplinante il sistema delle relazioni sindacali presso ASL5 ha decorrenza dalla data di sottoscrizione e durata sino a che non intervenga disdetta di una delle parti, da rendersi a mezzo pec o a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

In ipotesi di disdetta il presente conserva validità sino a che il medesimo non venga sostituito con accordo corrispondente.

Dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo cessa di avere efficacia ogni pregresso accordo/protocollo in materia di "relazioni sindacali".

Letto, confermato e sottoscritto,

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Il Direttore Amministrativo (Presidente) Dott. Antonello Mazzone 	FP CGIL 
Il Direttore Sanitario Dott.ssa Franca Martelli (assente giustificato)	CISL FP 
Il Direttore Sociosanitario Dott.ssa Maria Alessandra Massei (assente giustificato)	UIL FPL 
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott. Giovanni Frandi 	FEDIR SANITA'
Ufficio Relazioni sindacali Dott.ssa Alessandra Olivieri 	DIREL 
	DIRER
	UNSCP