

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Delibera n° **246** del **18 MAR. 2021**

Il Direttore Generale, Dott. Paolo CAVAGNARO

Su proposta del Direttore della S.C. Gestione Risorse Umane

adotta la seguente deliberazione:

Oggetto: Recepimento del documento recante "Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali" siglato con la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto in data 10/12/2020.


IL PROPONENTE
Il Direttore della Struttura Complessa
Gestione Risorse Umane
(Dott. Giovanni FRANDI)

- ☐ La spesa di € _____ prevista nella presente proposta, rientra nel Conto Economico del Bilancio Preventivo Economico anno 2020 al Conto Economico n. _____
- ☐ La spesa di € _____ prevista nella presente proposta rientra nello Stato Patrimoniale dei Bilanci d'esercizio anni _____ al conto n. _____
- ☐ Gli introiti di € _____ previsti nella presente proposta, rientrano nel Conto Economico del/i Bilancio/i d'esercizio/i _____ al/ai Conto/i Economico/i n. _____ Autorizzazione n. _____

☒ Il presente provvedimento non comporta spesa


Il Direttore della Struttura Complessa
Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie
(Dott. Fabio CARGIOLLI)

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. Comparto Sanità per il triennio 2016 – 2018, che in materia di relazioni sindacali ha definito, tra l'altro, nuove modalità relazionali, valorizzando gli aspetti legati alla partecipazione;

Premesso che questa Azienda, condividendo l'esigenza più volte manifestata dalle Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto, ha ritenuto opportuno predisporre una proposta di documento recante la regolamentazione delle relazioni sindacali da concordarsi con le OO.SS. medesime, 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 10/12/2020 la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e FIALS hanno sottoscritto il documento recante "Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali", allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (All. A);

Dato atto che nell'incontro tra Azienda e Sindacati del 24/02/2021 si è stabilito di modificare il comma 3 dell'art. 11 del Protocollo in argomento, come da documento che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (All. B)

Vista la nota a verbale di FIALS datata 18/12/2020, anch'essa allegata al presente provvedimento (All. C);

Ritenuto pertanto di recepire il documento in argomento;

Tanto premesso

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con Delibera di Giunta Regionale n. 1137 del 30 dicembre 2020;

Sentito il parere conforme del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di recepire il "Protocollo di Intesa sul sistema delle relazioni Sindacali" sottoscritto in data 10/12/2020 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e la RSU, come modificato con documento in data 24/02/2021, allegati al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (All. A e B), nonché la nota a verbale di FIALS datata 18/12/2020, anch'essa allegata al presente provvedimento (All. C)
3. di dare atto che l'approvando Protocollo di intesa è sostitutivo ed abrogativo di ogni pregresso documento in materia di relazioni sindacali;

4. 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 Legge 69/2009;

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Antonello MAZZONE)



IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Franca MARTELLI)



IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(Dott.ssa Maria Alessandra MASSEI)



IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Paolo CAVAGNARO)



Estensore del provvedimento: Dott.ssa Alessandra Olivieri

Delibera n. **246** del **18 MAR. 2021** composta di n. 3 pagine

“PROTOCOLLO DI INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI”

(applicazione C.C.N.L. del 21/05/2018, triennio 2016/2018)

Premesse

Richiamato il C.C.N.L. siglato il 21/05/2018 applicabile al personale del Comparto Sanità di cui all'art.6 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 e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale sottoscrivono il presente protocollo di intesa relativo al sistema delle relazioni sindacali.

Fiels
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
CISL
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

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 del personale, 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 al livello previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. Comparto Sanità del 21/05/2018 rubricato "contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" (cfr: art. 8 del presente protocollo).

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. 9 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. 21/05/2018 (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.

La contrattazione integrativa aziendale è assoggettata al controllo di cui all'art. 9, comma 6 del C.C.N.L. 21/05/2018 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) la RSU,
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 21/05/2018, i quali siano stati nominativamente e formalmente indicati dalle Sigle di appartenenza all'Azienda ed all'Ufficio Segreteria Relazioni Sindacali.

La RSU interviene attraverso i propri Rappresentanti i cui nominativi devono essere resi noti all'Azienda ed all'Ufficio Segreteria Relazioni Sindacali. La volontà della RSU è, di norma, manifestata dal Coordinatore o suo delegato. Non è ammessa partecipazione alle sedute di contrattazione integrativa aziendale di componenti della RSU i cui nominativi non siano stati preliminarmente depositati presso il richiamato Ufficio Segreteria.

La delegazione trattante di parte pubblica è, all'atto della sottoscrizione del presente PROTOCOLLO, costituita ai sensi e per gli effetti della Deliberazione del Commissario Straordinario n. 131 del 20/02/2020.

Il Legale Rappresentante ha facoltà di procedere alla sostituzione di un componente della delegazione trattante di parte pubblica in ipotesi di assenze protratte 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 dalla RSU o 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.

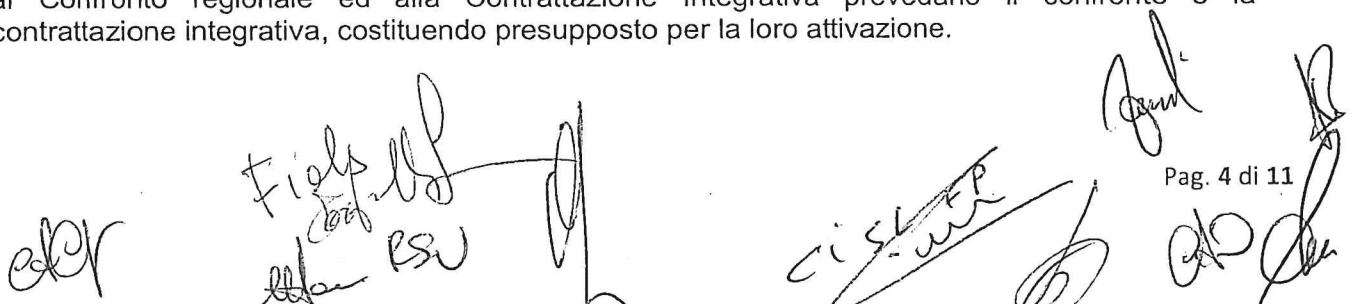
Art. 3 Informazione

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 relativi al Confronto, al Confronto regionale ed alla Contrattazione Integrativa prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'RSU' written below it, a signature with 'CISL' written below it, and several other signatures on the right side.

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.

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 trenta giorni. Al termine del confronto è redatta e trasmessa alla RSU ed 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 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 l'Azienda ed altre 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 di funzione,
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, 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 e s.m.i.,
- g) le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro,
- h) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 21/05/2018 e della RSU 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 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 ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - 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 componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale di categoria firmataria del C.C.N.L., oltre che dalla RSU, 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;
- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale", così come previsto dall'art. 83 del C.C.N.L. 21/05/2018.

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. 21/05/2018 o da gruppi di lavoratori. 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.

Semestralmente sono trasmessi al presente organismo gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.

Art. 6

Altri Organismi paritetici di partecipazione

L'Azienda, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e della RSU, 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) 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. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi - e 81 - Fondo premialità e fasce - del C.C.N.L. 21/05/2018,
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance,
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche,
- 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. 60 c. 7 del C.C.N.L. 21/05/2018,
- 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. 57 c. 3, del C.C.N.L. 21/05/2018,
- 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. 48 c. 5, del CCNL 21/05/2018 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. 48 c. 8,

- 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. 59 c. 4, del C.C.N.L. 21/05/2018,
- 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 con onere a carico del fondo di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 21/05/2018,
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del fondo di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 21/05/2018,
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27 commi 11 e 12 del C.C.N.L. 21/05/2018 per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Art. 8

Contrattazione integrativa aziendale: tempi e procedure

Il contratto integrativo aziendale applicativo, ai sensi e per gli effetti del richiamato art. 8, ha durata triennale e si riferisce per l'appunto a tutte le materie di cui all'art. 8. 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.

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

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, ivi indicate, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della contrattazione integrativa aziendale si rimanda all'art 9 del C.C.N.L. 21/05/2018.

L'Azienda trasmetterà per via telematica all'ARAN ed al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva il testo del contratto integrativo aziendale. L'Azienda è tenuta a trasmettere anche gli eventuali atti assunti ai sensi dell'art. 9, commi 4 o 5, del C.C.N.L. 21/05/2018. Ogni trasmissione deve essere corredata da relazione illustrativa e da quella tecnico - finanziaria.

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.

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. 21/05/2018, (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 e le ore destinate a tali trattative devono essere scomputate dal monte ore dei permessi sindacali che ogni sigla ha a disposizione annualmente.

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

L'Azienda garantisce la convocazione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU con un preavviso di almeno 5 giorni, 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 delegati 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 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 a condizione che sia presente la maggioranza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie di C.C.N.L. e la RSU.

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.

eter
Fior
RSU

[Signature]

Ci scusi

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

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 f), g), h), i), j), k), n), 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), e), l), m) 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 45 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 dipendenti di ASL5, con titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato hanno diritto di partecipare, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali, le quali devono svolgersi in idonei spazi concordati con l'Azienda. Il diritto di partecipazione ad assemblea sindacale è pari a 12 ore annue pro capite senza alcuna decurtazione del trattamento retributivo.

Le assemblee potranno coinvolgere tutti dipendenti o, in relazione alla specifica tematica trattata, solo gruppi di dipendenti.

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 7 giorni lavorativi prima. Le assemblee potranno essere indette:

- a) da una singola o da più Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 c. 1 lett. da b) ad e) del CCNQ 4/12/2017,
- b) dalla RSU (e non dai singoli componenti),

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Fidels", "RSU", "CISL", and others.]

c) congiuntamente dalla RSU e da una o più Organizzazioni Sindacali.

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.

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

A richiesta delle OO.SS. e della RSU, 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 dipendenti 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 lavoratore partecipa all'assemblea previa timbratura in uscita e timbratura di entrata in assemblea valorizzata con apposita causale. Analoga procedura dovrà essere espletata al termina dell'assemblea (timbratura in uscita con causale assemblea e timbratura di entrata al momento del rientro in servizio).

Nel caso in cui l'assemblea sindacale sia indetta per durata pari o superiore a due ore per tutto il personale dell'Azienda presso un'unica sede individuata nella città della Spezia, i tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio da parte del personale stabilmente assegnato alle sedi aziendali ubicate al di fuori del Comune della Spezia non saranno computati nel monte ore individuale annuale a disposizione (i.e. 12 ore); ciò entro il limite massimo di 30 minuti per l'andata e 30 minuti per il ritorno, a condizione che la presenza in assemblea sia preceduta e seguita dal servizio attivo ed opportunamente risultante da timbrature. Su tali tempi di percorrenza saranno effettuati controlli da parte dell'Ufficio Presenze.

Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, dovranno subire decurtazione retributiva.

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.

Art. 12 Diritto di sciopero

Il lavoratore ha diritto ad aderire allo sciopero ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 della Costituzione della Repubblica Italiana.

L'Azienda si impegna a rivedere l'accordo sui servizi essenziali e sui contingenti minimi di personale al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in occasione di sciopero.

Art. 13
Esercizio di attività sindacale

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

Le OO.SS. e la RSU 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.

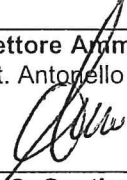
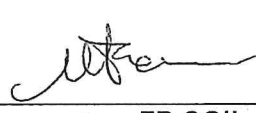
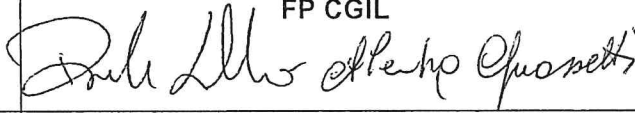
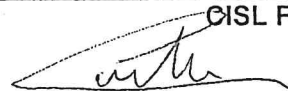
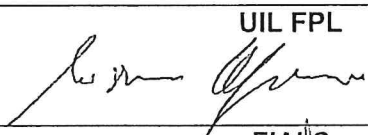
Art. 14
Durata del presente protocollo

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,

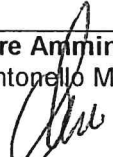
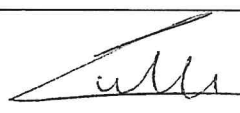
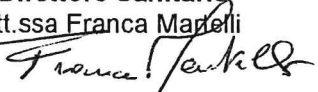
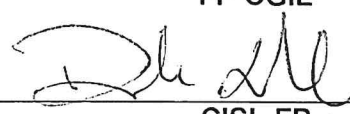
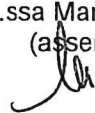
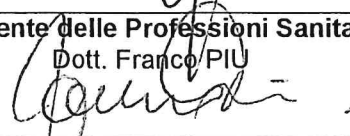
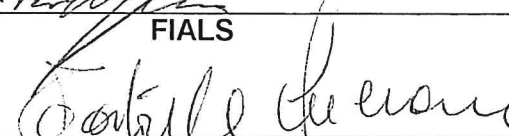
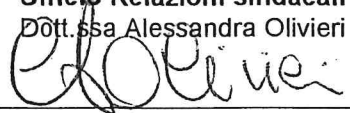
Il Direttore Amministrativo Dott. Antonello Mazzone 	RSU 
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott. Giovanni Frandi 	FP CGIL 
Il Dirigente delle Professioni Sanitarie Dott. Franco PIU 	CISL FP 
Ufficio Relazioni sindacali Dott.ssa Alessandra Olivieri 	UIL FPL 
	FIALS 
	FSI
	NURSING UP

Modifiche al "PROTOCOLLO DI INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI"

sottoscritto tra Azienda e OO.SS. del Comparto e RSU in data 10/12/2020:

Le Parti, datoriale e sindacale, in esito all'incontro del 24/02/2021, concordano nella seguente modifica dell'art. 11 comma 3:

la locuzione "almeno 7 giorni lavorativi prima" è sostituita da "almeno 3 giorni lavorativi prima".

Il Direttore Amministrativo Dott. Antonello Mazzone 	RSU  
Il Direttore Sanitario Dott.ssa Franca Martelli 	FP CGIL 
Il Direttore Sociosanitario Dott.ssa Maria Alessandra Massei (assente giustificato) 	CISL FP 
Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dott. Giovanni Frandi 	UIL FPL 
Il Dirigente delle Professioni Sanitarie Dott. Franco PIU 	FIALS 
Ufficio Relazioni sindacali Dott.ssa Alessandra Olivieri 	FSI
	NURSING UP



FEDERAZIONE
ITALIANA
AUTONOMA
LAVORATORI SANITA'

Segreteria Provinciale c/o Ospedale

S. Andrea

Via Veneto - La Spezia tel. 0187 533248

La Spezia, 18 dicembre 2020

Oggetto: nota a verbale accordo relazioni sindacali.

La scrivente OS in merito all'Art. 12 dell'accordo in oggetto chiede un incontro entro e non oltre 60 gg. dalla sottoscrizione per rivalutare il regolamento sui contingenti minimi in caso di sciopero od assemblea.

Per quanto riguarda l'Art.11 deve necessariamente essere eliminata la penultima frase " per le rimanenti strutture il contingente minimo deve essere individuato dal Direttore della struttura"

La Segreteria