



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Giuseppe Micale

nominato con D.G.R. della Lombardia n. XI/7601 del 23 dicembre 2022

Il giorno 29 del mese di settembre dell'anno 2023 presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi con sede legale in Varese (VA) – Viale L. Borri n. 57

ha assunto la seguente deliberazione:

n. 572 del 29/09/2023

**OGGETTO: PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI - COMPARTO
SANITA': APPROVAZIONE**



**OGGETTO: PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI - COMPARTO SANITA`:
APPROVAZIONE**

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Su proposta n. 618 in data 25/09/2023 della S.C. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE qui di seguito trascritta:

vista la L.R. n. 33 del 30.12.2009 così come modificata dalla L.R. n. 23 dell'11.8.2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" e s.m.i.;

vista la D.G.R. n. X/4481 del 10.12.2015 "Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi" con sede legale in viale Borri n. 57 – 21100 Varese;

visto il C.C.N.L. del Comparto Sanità del 2.11.2022, in materia di relazioni sindacali;

richiamato il provvedimento deliberativo n. 507 del 22.9.2022 con il quale questa ASST ha preso atto della DGR n. XI/6963 del 19.9.2022 della Lombardia avente ad oggetto: "Approvazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024 dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Sette Laghi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, c. 4 della Legge Regionale n. 33 del 30.12.2009 e s.m.i., come modificata con Legge Regionale n. 22 del 14.12.2021";

dato atto che è emersa la necessità di prevedere un nuovo Protocollo sulle relazioni sindacali, coerente con quanto previsto dal C.C.N.L. del Comparto Sanità del 2.11.2022;

rilevato che, a seguito dei confronti con le OO.SS. del Comparto Sanità, nell'ambito della riunione sindacale del 13.9.2023 è stato condiviso il "Protocollo sulle relazioni sindacali" allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1);

ritenuto pertanto, di procedere all'adozione del nuovo Protocollo sulle relazioni sindacali - Comparto Sanità dell'ASST Sette Laghi, che entrerà in vigore dalla data di approvazione del presente provvedimento e avrà validità fino al 31.12.2023;

dato atto che la presente proposta di deliberazione è conforme ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto);

rilevato che il presente provvedimento non rientra nell'ambito delle funzioni e dei compiti attribuiti per delega di funzioni al Responsabile/Direttore della Struttura proponente e, pertanto, assume la conformazione di deliberazione del Commissario Straordinario;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



ritenuto di condividere la sopra richiamata proposta;

visto il parere di conformità della presente proposta di deliberazione ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto) reso dal Responsabile/Direttore della struttura proponente e dal Direttore o suo delegato della S.C. Affari Generali e Legali, per quanto di rispettiva competenza;

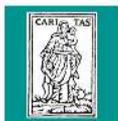
assunta la competenza procedurale, la legittimità e la correttezza del processo istruttorio correlato, la cui responsabilità è riconducibile all'ambito dirigenziale della struttura proponente;

acquisito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario f.f. e dal Direttore Sociosanitario;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamati:

1. di approvare il Protocollo sulle relazioni sindacali - Comparto Sanità dell'ASST dei Sette Laghi, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1), che entrerà in vigore dalla data di approvazione del presente provvedimento e avrà validità fino al 31.12.2023;
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri economici;
3. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L. R. n. 33/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente provvedimento deliberativo, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.



PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI

Il presente protocollo stipulato tra l'ASST Sette Laghi di Varese, le Organizzazioni Sindacali territoriali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) disciplina le relazioni sindacali nell'ambito dell'Azienda, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione dei conflitti.

L'obiettivo è di porre in essere un sistema di relazioni sindacali teso ad un innalzamento nei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi attraverso la crescita professionale ed il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il sistema di relazioni sindacali, che si basa sui principi di correttezza e trasparenza dei comportamenti, deve quindi avere carattere di sistematicità e consentire un'assidua azione di verifica e di confronto tra le parti.

ARTICOLO 1 – FINALITÀ

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende 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;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Le parti convengono sull'opportunità di stabilire un sistema di corrette relazioni sindacali, nella propria autonomia e nella chiara distinzione dei ruoli, per la soluzione dei problemi organizzativi, per il miglioramento della qualità e della quantità dell'offerta di prestazioni sanitarie, nel rispetto della legislazione vigente e del C.C.N.L Comparto Sanità, sottoscritto il 2.11.2022.

ARTICOLO 2 – STRUMENTI

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale sulle materie e con le modalità previste dal C.C.N.L., ivi compresa l'interpretazione autentica del CCIA;
- Partecipazione che si articola in: informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

ARTICOLO 3 – DELEGAZIONI TRATTANTI

L'Azienda è rappresentata dalla delegazione trattante come definita ai sensi dell'art. 9, co. 4, del C.C.N.L Comparto Sanità, sottoscritto il 2.11.2022.

Per parte sindacale la delegazione trattante è costituita ai sensi dell'art. 9, co. 3, del suddetto C.C.N.L. da:

- i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie;
- la R.S.U.

Nell'ambito dei nominativi individuati da ogni sigla firmataria di contratto come parte della delegazione, si indica fino a due persone rappresentanti che parteciperanno agli incontri di delegazione trattante. E' data

facoltà, alle sigle sindacali, di invitare fino a due ospiti per affrontare specifiche materie, comunicando preventivamente all'Azienda i relativi nomi e le motivazioni per la partecipazione.

L'Azienda al momento della convocazione comunicherà alle sigle la presenza di eventuali ospiti indicando la sigla sindacale che ne ha richiesto la presenza e l'argomento che verrà trattato.

ARTICOLO 4 – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

La Contrattazione Collettiva Integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal C.C.N.L. Comparto Sanità, sottoscritto il 2.11.2022, tra la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte aziendale.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono: a) la R.S.U. e b) i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie.

I componenti della delegazione di parte aziendale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dal Direttore Generale.

La Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale si svolge a livello di singola Azienda.

Sono oggetto di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, nello specifico:
 - risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, co. 4, lett. b), e co. 5 del C.C.N.L. del 7.4.1999 – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali – come modificato dall'art. 33, co. 1, del C.C.N.L. del 19.4.2004 “Risorse per la contrattazione integrativa”, alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al co. 9, lett. c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, co. 1, lett. a) “Confronto regionale”;
 - risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/1997;
 - quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, co. 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011;
 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del Fondo premialità e condizioni di lavoro, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28.2.1997;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, co. 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, co. 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- 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 dell'art. 62, co. 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al co. 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, co. 8 (Diritto allo studio);
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, co. 4 (Contratto di somministrazione);
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Service);
- m) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, co. 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e vestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- n) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e misure atte a prevenire atti di violenza nonché interventi formativi relativi inerenti metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti (Art.65 comma 4 CCNL).

Qualora decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui alle lett. f), g), h), i), j), k) e n).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lett. 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 responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, co. 3 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Gli accordi sottoscritti sulle materie oggetto di contrattazione nell'intestazione prevedono la dicitura "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale". Dopo la certificazione del Collegio Sindacale si procederà alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Collettivo Integrativo Aziendale". Nel caso in cui l'esecutività dell'ipotesi di Contratto Integrativo sia soggetta a controllo e non venisse convalidata, dovrà essere data tempestiva comunicazione alla R.S.U. ed alle OO.SS. che verranno convocate con procedura d'urgenza.

ARTICOLO 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA C.C.I.A.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Gli accordi firmati avranno applicazione nei tempi stabiliti dagli stessi, salvo richiesta di una delle parti entro 10 giorni dalla sottoscrizione di ulteriore confronto. Qualora intervengano dubbi interpretativi sull'accordo, verrà aperta, su richiesta scritta di una delle parti, la verifica per l'interpretazione autentica dello stesso. Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono un apposito accordo di interpretazione autentica.

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCIA le parti si incontrano per verificare l'attuazione dello stesso. Le parti possono altresì chiedere ulteriori verifiche da svolgersi in appositi incontri che vengono convocati entro 30 giorni.

ARTICOLO 6 – INFORMAZIONE

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti ed è data preventivamente e in forma scritta dall'Azienda ai soggetti sindacali. L'Azienda si impegna a fornire tutta la documentazione e le informazioni a supporto per un'efficace comprensione della comunicazione stessa.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di cui all'art. 9, comma 3 CCNL di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

L'informazione assume ruolo centrale nel processo di condivisione delle problematiche aziendali e dei programmi di intervento.

L'Azienda informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- determinazione fabbisogno del personale;

- rapporto di lavoro;
- organizzazione dei servizi e degli uffici;
- articolazione dell'orario di lavoro delle Strutture ed eventuali modificazioni;
- gestione complessiva delle risorse umane compresa la disponibilità annuale delle risorse economiche dei due fondi contrattuali.

Nelle materie previste agli artt. 5, 6, 7 del C.C.N.L. del 2.11.2022, l'Azienda fornisce dati ed elementi conoscitivi per consentire di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla ed esprimere le proprie osservazioni e proposte, prima dell'adozione dei provvedimenti aziendali. I dati e gli elementi conoscitivi forniti devono contenere le motivazioni e le finalità dei provvedimenti aziendali.

L'informativa, salvo ragioni di urgenza eccezionali e debitamente motivate, deve pervenire alla parte sindacale 15 giorni di calendario prima della decorrenza dei relativi atti o iniziative, tramite strumenti informatici ovvero in forma cartacea.

Per quanto concerne l'eventuale attivazione del confronto, si rimanda all'art. 7 del presente protocollo.

Le parti si impegnano ad un corretto uso delle informazioni e delle notizie ricevute dall'Azienda, secondo principi di correttezza e buona fede.

L'informazione deve essere fornita su tutte le materie di cui art. 6 D.lgs 165/2001 e ogni altro atto per il quale la legge preveda l'obbligo di informativa alle OO.SS. e RSU.

L'Azienda, da parte sua, si impegna a fornire alla R.S.U. ed alle OO.SS. copia degli accordi sottoscritti e dei verbali di riunioni mediante invio mail, nel più breve tempo possibile e di norma entro 5 giorni dalla sottoscrizione.

Alla parte sindacale viene comunque fornita informativa relativa a:

- consistenza della dotazione organica al 31.12 di ogni anno per singola Struttura suddivisa per macroprofilo professionale e con indicazione del personale part-time, del n° personale che fruisce di L. 104/1992 e con limitazioni;
- dati relativi a personale assunto e cessato in corso d'anno distinto tra tempo determinato e indeterminato ed eventuale ricorso al lavoro somministrato;
- % raggiungimento obiettivi di budget da parte delle Strutture;
- report semestrale relativo alle ore di straordinario liquidate, ore maturate e accantonate per singola Struttura/profilo professionale e monitoraggio dell'andamento della banca delle ore (Art.48 comma 5 CCNL);
- piano annuale delle pronte disponibilità con relativo costo legato al pagamento delle indennità e delle ore effettuate;
- utilizzo dettagliato fondi ai sensi degli artt. 102 e 103;
- andamento iniziative Welfare;
- piano formativo aziendale con indicazione dell'impegno economico complessivo ed eventuale scostamento dall'1% del monte salari ed il monitoraggio rispetto all'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria (Art. 67 comma 2 CCNL) nonché le misure previste dall'art.65 comma 2 (CCNL);
- quantificazione incentivi regionali legati all'attività di prelievo/trapianti organi e tessuti;
- quantificazione quota derivante dalla LPI a favore del personale del comparto sanità che svolge attività di supporto indiretto alla LPI.

Concludendo, per quanto riguarda le materie non oggetto di accordo, le parti condividono il contenuto oggetto di specifica informativa tramite scambio telematico delle relative proposte e/o lettura delle stesse durante gli incontri e successivo eventuale confronto.

ARTICOLO 7 – CONFRONTO

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione (art. 6). A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda ed i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da

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

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni durante il quale l'Azienda non potrà adottare i provvedimenti contenuti nelle informative.

Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse denominata "verbale di chiusura del confronto". Ogni incontro di confronto nell'arco temporale dei 30 giorni, si conclude con la sottoscrizione di un apposito "verbale di confronto". Il confronto deve essere effettuato in presenza salvo casi eccezionali e motivati.

Sono oggetto di confronto le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro delle strutture dell'azienda, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 43 co. 13;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (regolamentazione e schede di valutazione);
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
- h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- m) gli andamenti occupazionali;
- n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione).

ARTICOLO 8 – CONFRONTO REGIONALE

Si rimanda integralmente ai contenuti dell'art. 7 del C.C.N.L. del 2.11.2022.

ARTICOLO 9 – MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI CON L'AZIENDA

La convocazione della riunione, che dovrà contenere data, ora di inizio e di conclusione, luogo dell'incontro nonché l'ordine del giorno con la relativa documentazione è trasmessa ai recapiti di posta elettronica formalmente comunicati all'Azienda dai dirigenti sindacali o all'indirizzo di posta elettronica aziendale per i rappresentanti sindacali dipendenti.

Il materiale informativo, relativo all'OdG, deve pervenire alla delegazione trattante sindacale almeno 7 giorni prima della data concordata, nei casi di convocazione di urgenza entro i 3 giorni precedenti.

Per specifiche e motivate ragioni d'urgenza (es. scadenze legate a flussi, scadenze regionali, ecc.) che non rendano possibile oggettivamente l'invio della documentazione entro i termini sopra stabiliti da parte dell'Azienda, è possibile eccezionalmente derogare il termine di cui sopra.

Le riunioni avverranno a cadenza di norma ogni 15 giorni e saranno fissate secondo calendario concordato tra le parti, principalmente il secondo e quarto mercoledì di ogni mese.

Le riunioni possono essere rinviate solo in presenza di intervenuta impossibilità a presenziare da parte della delegazione aziendale ovvero su richiesta da parte della R.S.U. o di 1 sigla sindacale firmataria.

Al termine di ogni incontro viene redatto e sottoscritto contestualmente un verbale di riunione che riporta sinteticamente le rispettive posizioni e comunicazioni.

Nei casi in cui il C.C.N.L. stabilisca la necessità di accordo e quindi preveda particolari formalità di sottoscrizione (contratto integrativo, verbali di confronto e relativi regolamenti attuativi degli stessi), una volta raggiunta la condivisione del contenuto dei suddetti documenti, le parti procedono con la firma degli stessi, che divengono parte integrante dell'accordo.

ARTICOLO 10 - QUESTION TIME

Le parti, al fine di attivare un procedimento dinamico e flessibile di informazione nonché di rendere più agili le riunioni di trattativa, concordano di calendarizzare, di norma una volta al mese in occasione delle riunioni di delegazione trattante, durante i quali l'Azienda fornirà riscontro a specifici quesiti posti formalmente da parte sindacale di norma entro i 7 giorni precedenti l'incontro che dovranno pervenire alla casella mail: questiontime@asst-settelaghi.it. I quesiti di interesse generale posti e i relativi riscontri verranno circolarizzati a parte sindacale a mezzo mail e/o presentata nei giorni di incontro.

Al termine dell'incontro viene redatto un verbale in cui sono riportati i quesiti sindacali e la sintesi dei riscontri aziendali.

Nel caso in cui non pervengano quesiti nei tempi sopra indicati, l'incontro è rimandato al mese successivo.

ARTICOLO 11 – COMMISSIONI TECNICHE

Allo scopo di agevolare l'attività di confronto e nei casi in cui le parti lo ritengano utile, è prevista la possibilità di costituire Commissioni Tecniche cui conferire mandato di approfondire specifiche tematiche individuate di volta in volta entro un termine prefissato.

I suddetti organismi, che non hanno alcun potere negoziale, sono composti da un rappresentante per ciascuna sigla firmataria di C.C.N.L. e da due rappresentanti R.S.U., oltre che da componenti di parte aziendale. La partecipazione avverrà in orario di servizio.

ARTICOLO 12 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

E' uno strumento consultivo a livello aziendale, finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo dell'Azienda. L'organismo ha la finalità di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali su:

- progetti di organizzazione e innovazione nell'ambito aziendale;
- 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;
- misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
- eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise;
- eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica;
- progetti di Welfare Aziendale e condivisione di progetti/utilizzi finanziati dal "fondo innovazione" (vedi regolamento DEC).

È composto da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e da due componenti R.S.U., nonché da una rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale.

Si riunisce obbligatoriamente almeno tre volte l'anno, ogni quadrimestre, su convocazione del Presidente e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda ovvero parte sindacale manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale.

L'Organismo trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Azienda.

Adotta un proprio regolamento di funzionamento.

Svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del C.C.N.L. del 21.5.2018.

Redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle OO.SS. o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

Le OO.SS. firmatarie di contratto e la R.S.U. inviano all'Azienda entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo i nominativi dei loro componenti. L'Azienda convoca la prima riunione dell'Organismo entro 45 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo.

ARTICOLO 13 – DIRITTI SINDACALI

L'Azienda riconosce il diritto all'esercizio dell'attività sindacale secondo la regolamentazione contenuta nel C.C.N.Q. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali vigenti nel tempo.

L'Azienda fornisce ai dirigenti sindacali e ai componenti R.S.U. gli appositi ticket per il parcheggio in occasione delle trattative sindacali e delle riunioni R.S.U.. Ai dirigenti sindacali che per tali incontri ovvero per le riunioni R.S.U. debbano spostarsi da un presidio all'altro, l'Azienda riconosce la copertura assicurativa e, nell'ambito del permesso sindacale, il tempo di percorrenza medio standard da un presidio all'altro.

Nell'ottica di favorire le condizioni per il corretto svolgimento del mandato sindacale, i Direttori/Responsabili/Coordinatori nell'ambito della specifica organizzazione del lavoro mettono in atto tutte le possibili soluzioni e iniziative che permettano l'agibilità sindacale.

La comunicazione relativa all'utilizzo delle prerogative sindacali deve pervenire all'Azienda di norma entro i 3 giorni lavorativi precedenti, così da permettere ai Direttori/Responsabili/Coordinatori di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della Struttura in cui presta servizio il dirigente sindacale.

L'Azienda mette a disposizione appositi spazi riservati alle OO.SS. e alla R.S.U., anche in maniera condivisa per l'affissione di comunicati mediante installazione di bacheche chiuse a chiave in luoghi facilmente accessibili ai dipendenti. Inoltre è operativa un'apposita sezione sul sito internet aziendale (Bachecca Aziendale) a disposizione delle OO.SS./R.S.U. per la condivisione di materiale informativo sindacale al personale dipendente.

ARTICOLO 14 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

Come previsto dall'art. 11 del CCNL del 2.11.2022, il trattamento economico del personale in distacco sindacale è composto da:

- a) stipendio, assegni personali e RIA in godimento, differenziali economici di professionalità, indennità di incarico, indennità di qualificazione professionale, indennità di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica;
- b) un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico dei Fondi disciplinati dagli artt. 102 e 103 del CCNL con esclusione delle voci di cui al punto precedente a carico dei fondi, delle indennità per condizioni di lavoro, bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizione di legge di cui agli artt. 102, co. 3, lett. d) e 103, co. 5, lett. d) del CCNL.

La quota percentuale dell'elemento retributivo di cui al precedente punto b) viene definita in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico dei rispettivi fondi di riferimento. La natura delle voci retributive che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto. Non si determinano pertanto nuovi o maggiori oneri.

Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al punto b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al punto b) corrisposte a carico dei rispettivi fondi di riferimento.

In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa, successiva a quella di sottoscrizione.

ARTICOLO 15 - ASSEMBLEE DEI DIPENDENTI

I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;
- b) dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;
- c) da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la R.S.U..

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio politiche sindacali almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, prevedendo che la stessa abbia comunque luogo non oltre i 3 giorni successivi dalla data inizialmente richiesta dalla parte sindacale.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole Strutture e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi nazionali ed aziendali in materia di contingenti minimi di sciopero.

ARTICOLO 16 – LOCALI PER ATTIVITÀ SINDACALE

L'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo l'uso continuativo di idonei locali (arredati, dotati di pc collegato alla rete internet, stampante e di telefono ad uso interno) per consentire l'esercizio delle loro attività.

ARTICOLO 17 – NORME FINALI

La delegazione si impegna a realizzare il confronto sull'esercizio dei diritti minimi di sciopero entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Per quanto non previsto dal presente protocollo d'intesa in materia di relazioni sindacali si fa rinvio alla vigente normativa.

Il presente protocollo avrà validità fino al 31.12.2023.

Varese, 13.9.2023

Parte aziendale

Parte sindacale

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FP _____

FIALS _____

NURSING UP _____

NURSIND _____

RSU _____

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DEI SETTE LAGHI
POLO UNIVERSITARIO**

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO n. 572 del 29/09/2023

OGGETTO: PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI - COMPARTO SANITA': APPROVAZIONE

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio sul sito aziendale così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, dal 29/09/2023 e vi rimane per quindici giorni consecutivi.

Elenco Firmatari

Questo documento è stato firmato da:

Burrafato Damiano - Responsabile del procedimento S.C. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Rebora Elena - Direttore S.C. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Palaoro Ugo - Direttore Direzione Amministrativa

Iadini Anna Maddalena - Direttore F. F. Direzione Sanitaria

Calicchio Giuseppe - Direttore DIREZIONE SOCIO SANITARIA

Micale Giuseppe - Commissario Straordinario Direzione Generale

Bortolato Claudia - Incaricato alla pubblicazione Delibere

Istruttoria redatta da: Soffiantini Sara