



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO

In data 11 novembre 2020 presso la sede dell'ASP "Golgi Redaelli", ha avuto luogo l'incontro tra:

ASP "Golgi Redaelli" per la Delegazione di Parte Datoriale:

Direttore Generale, Dr. Enzo Lucchini

Datore di lavoro, Dr. Giuseppe Mercuri

Direttore Area Gestione Personale e Organizzazione, Dr.ssa Francesca Fancelli

E, per i rappresentanti sindacali:

RSU ASP "Golgi Redaelli"

E OO.SS.

CGIL TIGANO OLIVA Polito
Coordinatore RSU
CISLP MILANO TOTARELLI
UILFPL MILANO
FPCBIL MILANO

Polito
Totarelli
Fancelli
Fancelli

Al termine del quale è stato sottoscritto il seguente protocollo nel testo che si allega

LR



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

PREMESSA

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate dal presente protocollo d'intesa, stipulato tra l'ASP Golgi Redaelli la RSU e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Sanità.
2. Il presente protocollo d'intesa costituisce parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), e con la sua sottoscrizione le Parti intendono pervenire alla definizione di un sistema di relazioni sindacali sulla base della comune consapevolezza che la risorsa personale costituisce una componente essenziale per le scelte organizzative dell'Azienda.
3. Sono richiamati nel presente protocollo e fatti propri dalle Parti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza sui quali devono essere improntate le relazioni sindacali tra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. rappresentative; relazioni che e dovranno sempre essere orientate alla prevenzione dei conflitti e al compimento del massimo sforzo, nel rispetto delle reciproche prerogative, per il raggiungimento degli accordi sulle materie demandate.
4. In conformità dei principi sopra richiamati, agli accordi quadro e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, le parti sottoscrivono il presente protocollo e ad essi rimandano per tutto quanto non esplicitamente indicato nel presente documento.

Articolo. 1
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i 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.
2. Il sistema delle relazioni sindacali attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliora la qualità delle decisioni assunte, sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti e reciproci ruoli e responsabilità le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) **partecipazione**: finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda 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:
 - informazione: che consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire una valutazione approfondita (è sempre preventiva);
 - confronto: è un dialogo approfondito sulle materie specifiche demandate a questo livello dal CCNL;
 - organismi paritetici di partecipazione: è una modalità relazionale di tipo consultivo su progettualità complesse e sperimentali di carattere organizzativo;
 - b) **contrattazione integrativa**: è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Si svolge esclusivamente a livello aziendale tra la RSU e le OO.SS. firmatarie e la delegazione trattante di parte datoriale, come previsto dall'art. 8 del CCNL del Comparto

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R' on the right and a '2' near the signature 'fu']



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

Sanità 2016-2018. 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. 6 del presente protocollo.

TITOLO I
Soggetti

Articolo 2
Delegazione di parte datoriale

1. Fermo restando il ruolo del Direttore Generale quale legale rappresentante e datore di lavoro dell'Ente, l'Azienda è rappresentata dalla delegazione di parte datoriale, come definita da apposito atto e risulta composta dalle seguenti figure:
 - a) Datore di lavoro (qualora le funzioni siano delegate dal Direttore Generale ad altro soggetto)
 - b) Direttore del Dipartimento Amministrativo
 - c) Direttore del Dipartimento Operativo
 - d) Responsabile della struttura deputata alla gestione del personale dell'Azienda
 - e) Un funzionario individuato all'interno della struttura deputata alla gestione del personale dell'Azienda quale referente delle relazioni sindacali.
2. La composizione di cui al precedente comma, potrà essere integrata da altre figure dell'Azienda in funzione dell'argomento da trattare. E' facoltà dell'Amministrazione far partecipare dirigenti responsabili e/o funzionari di altri uffici interessati.
3. La variazione della composizione della delegazione datoriale dovrà essere definita con specifico e ulteriore atto e ne sarà data informazione alla RSU e alle OO.SS. Con il medesimo atto dovrà essere disposto l'aggiornamento del presente articolo.
4. La delegazione trattante di parte pubblica, nella composizione sopra indicata, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa, anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali richiamati in premessa.

Articolo 3
Delegazione di parte sindacale

1. Per la parte sindacale la delegazione è composta dai rappresentanti della RSU e delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.
2. Nella contrattazione collettiva integrativa aziendale i poteri e le competenze contrattuali sono esercitati dalla RSU, anche attraverso una eventuale delegazione trattante, e dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. La delegazione di parte sindacale nei singoli luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa, che per gli altri livelli di relazioni sindacali richiamati in premessa.
4. I dipendenti, quali componenti della RSU, non potranno far parte della delegazione di parte pubblica.

Articolo 4
Livelli di contrattazione

1. Le Parti, data la dislocazione dell'Azienda in sedi diverse, prevedono che il confronto su specifiche situazioni locali, che non investono argomenti di carattere generale e trasversale, possano essere affrontati nelle sedi decentrate dalle Direzioni d'Istituto.



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

Articolo 5
Commissioni tecniche

1. Quale supporto alla trattativa integrativa aziendale, le Parti possono decidere di istituire tavoli tecnici per affrontare temi specifici, i cui contenuti richiedano particolari competenze tecniche professionali. La composizione dei tavoli tecnici è individuata dalle Parti con l'indicazione dei rispettivi soggetti idonei.

Articolo 6
Contratto di interpretazione autentica

1. E' un contratto in cui le parti definiscono, consensualmente, il significato di una clausola dei contratti integrativi o degli accordi, che sia stata oggetto di controversia di carattere generale sulla sua interpretazione.
2. La procedura per l'attuazione di questo tipo di contratto può essere avviata a richiesta da una delle parti, anche prima che insorgano le controversie.
3. A tal fine la parte interessata comunica apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia. Se si raggiunge l'accordo sulle clausole controverse questo sostituisce il contenuto del precedente accordo sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo o dell'accordo cui appartiene.

TITOLO II
Rapporti tra le delegazioni trattanti

Articolo 7
Informazione da parte dell'Amministrazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fatta salva l'autonomia decisionale per gli atti la cui competenza esclusiva è demandata al Direttore Generale e fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'Amministrazione si impegna ad informare la RSU e i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente sulle materie previste dal medesimo CCNL.
3. Le Parti concordano, al fine di perseguire un sempre migliore livello qualitativo delle relazioni sindacali, di definire, con il presente accordo, le regole riguardanti l'esercizio del diritto all'informazione, sia preventiva che successiva, sugli atti di valenza generale, quali ad esempio quelli concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli Istituti e dei Dipartimenti, delle Unità Operative, nonché quelli relativi alla gestione complessiva delle risorse umane.
4. L'Amministrazione si impegna, inoltre, ad informare la delegazione di parte sindacale con particolare riferimento alle seguenti materie:
 - programmi che comportino modifiche dell'assetto complessivo dei Dipartimenti, delle Unità Operative e/o uffici, illustrando i criteri generali degli interventi previsti, le possibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità e sulle condizioni di lavoro e ambientali;
 - piani annuali di reclutamento del personale;
 - piano annuale formativo, con specifico riferimento ai dati consuntivi adottati in igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro in merito all'applicazione del D. Lgs. 81/08, al numero degli interessati e contenuto dei corsi e gli effetti generati sulla organizzazione da lavoro conseguente;



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

- aggiornamento professionale, la qualificazione e riqualificazione degli operatori;
 - programmi di investimento sia nelle strutture che in nuove tecnologie e le implicazioni che questi comportano sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro e ambientali;
 - situazione economico-finanziaria dell'azienda;
5. L'Azienda trasmette dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
 6. L'informazione sulle materie contrattualmente previste deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL del 21 maggio 2018 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.
 7. L'Amministrazione assolve altresì all'informazione alla RSU e alle OO.SS. sia con la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale, sia attraverso la costruzione di una piattaforma dedicata e ad esclusivo accesso ai componenti dell'esecutivo della RSU e dei delegati delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
 8. Fatte salve le comunicazioni inviate da parte della RSU e delle OO.SS. all'Azienda per il tramite del protocollo aziendale, al fine di garantire una corretta e puntuale comunicazione tra le parti, è istituita la casella di posta elettronica aziendale dedicata alle relazioni sindacali relazioni.sindacali@golgiredaelli.it, alla quale hanno accesso tutti i componenti della delegazione trattante di parte datoriale. A tale indirizzo di posta elettronica dovranno essere indirizzate da parte della RSU e delle OO.SS. tutte le comunicazioni/ricieste; parimenti tutte le comunicazioni/ricieste inviate dall'amministrazione alla RSU e OO.SS. saranno inviate dal medesimo indirizzo mail.
 9. Al fine di evitare situazioni di potenziale conflitto tra le parti, la RSU e le OO.SS. dovranno indicare, in calce alle comunicazioni, quelle per le quali ritengono necessario un riscontro formale.

Articolo 8
Informazione da parte della RSU e delle OO.SS.

1. La RSU e le OO.SS. si impegnano ad informare l'Amministrazione di quanto a loro conoscenza che possa essere ritenuto utile sulla qualità dell'ambiente di lavoro e su quant'altro possa essere, a loro avviso, rilevante per la trasparenza, l'efficacia ed efficienza della gestione aziendale e della tutela della salute degli utenti e del personale.

Articolo 9
Confronto

1. 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.
2. Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL sulle materie oggetto di contrattazione integrativa e partecipazione, le Parti concordano che, nel rispetto delle reciproche autonomie, sono individuate quale oggetto del confronto le materie indicate all'art. 5 c. 3 del CCNL del 21 maggio 2018, quali:
 - organizzazione del lavoro e proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi assistenziali;
 - condizioni ambientali, qualità del lavoro e carichi di lavoro in funzione di obiettivi e dei piani di lavoro;
 - struttura degli orari di lavoro (turni, articolazione, permessi sindacali);

R

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- criteri generali di concessione del part.time e modalità operative.

Articolo 10
Modalità di confronto

1. Si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali 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.
2. Il materiale informativo relativo alle materie oggetto di confronto sarà reso disponibile con congruo anticipo e comunque di norma 5 giorni lavorativi prima del confronto stesso.
3. Da parte dell'Amministrazione le convocazioni avvengono in forma scritta e devono contenere gli argomenti posti all'ordine del giorno. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Le parti si riservano la facoltà, a seguito di eccezionali e motivate esigenze, di proporre modifiche dell'ordine del giorno, con conseguente modifica della data di convocazione (non oltre i 5 giorni lavorativi successivi alla data precedentemente fissata).
5. Le Parti possono concordare di procedere, anche su singoli argomenti, alla stesura di verbali sintetici sulle conclusioni delle discussioni al fine di facilitare la definizione di protocolli di intesa e/o accordi.
6. Il verbale della riunione, successivamente redatto e sottoscritto dal "funzionario verbalizzante" deve essere trasmesso alla RSU e alle OO.SS. entro 15 giorni successivi all'incontro. Se da parte sindacale non pervengono osservazioni al verbale entro i successivi 5 giorni lavorativi, i contenuti del verbale medesimo di intendono condivisi.

Articolo 11
Termini di applicazione degli accordi

1. Gli accordi tra le parti devono trovare applicazione con le seguenti modalità:
 - a) qualora, entro 10 giorni, una delle parti non richieda ulteriore confronto, l'accordo si intende confermato e convalidato;
 - b) l'efficacia delle disposizioni applicative avverrà a seguito dell'adozione formale dell'accordo con provvedimento del Direttore Generale, da effettuarsi entro 10 giorni dalla sottoscrizione;
 - c) qualora intervengano dubbi interpretativi dell'accordo intercorso, è aperta, a richiesta scritta di una delle Parti, la verifica dello stesso con le procedure previste dall'art. 6 del presente protocollo. Nessuna modifica può essere apportata all'intesa raggiunta prima del confronto tra e parti;
 - d) qualora i provvedimenti soggetti a specifici controlli da parte di altri organismi non fossero convalidati, ne dovrà essere data tempestiva comunicazione alla RSU e alle OO.SS. e la questione sarà posta all'ordine del giorno del primo incontro successivo previsto, salvo anticipazione dello stesso a nuova convocazione.



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

TITOLO III
Contrattazione Collettiva Integrativa

Articolo 12
Vincoli alla contrattazione integrativa

2. I contratti integrativi sono stipulati dalle Parti in sede aziendale, secondo procedure negoziali previste dal vigente CCNL ed esclusivamente sulle materie dallo stesso elencate. Sono utilizzati le risorse derivanti dagli appositi fondi contrattuali.
3. La sottoscrizione dell'ipotesi di CCIA da parte della delegazione sindacale e la successiva sottoscrizione definitiva del medesimo, dà titolo all'Azienda di procedere all'attivazione di tutte le necessarie procedure oltre alla concreta attuazione degli impegni assunti nei tempi e con le modalità concordate.
4. Non possono essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi aziendali in contrasto con i vincoli risultanti dalla normativa vigente e dai CCNL, o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione aziendale annuale e pluriennale.

Articolo 13
Contratto Integrativo Aziendale

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) la R.S.U.;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto;
 - c) la Delegazione Trattante di Parte Pubblica.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 8 c. 5 del CCNL 2016-2018.
3. Il CCIA riguarda il triennio normativo ed economico di vigenza del CCNL. La parte normativa è valida e deve essere stipulata in un'unica sessione. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al medesimo art. 8, c. 3 del CCNL vigente possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi del CCIA con i vincoli di bilancio, l'ipotesi di contrattazione definita dalle delegazioni trattanti viene inviata entro 5 giorni ai Revisori dei Conti dell'Azienda unitamente ad apposita relazione illustrativa. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto diventa esecutivo, fatti salvi i successivi adempimenti al riguardo previsti dalle vigenti norme. Qualora gli atti non venissero convalidati ne dovrà essere data tempestiva comunicazione alla RSU e alle rappresentanze sindacali per ogni ulteriore approfondimento e modificazione.
5. Qualora intervengano controversie interpretative sul contratto viene aperta la verifica tra le Parti. A tal fine le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, secondo la procedura indicata all'art. 6 del presente Protocollo.

TITOLO IV
Prerogative sindacali

Articolo 14
Diritto di Assemblea

1. I dipendenti, in relazione a quanto disposto dalla normativa contrattuale, 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. Nel caso sia

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

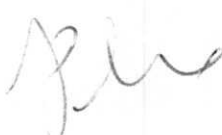
necessario spostarsi dalla propria sede di lavoro a quella di espletamento dell'assemblea, il tempo del trasferimento è considerato permesso giustificato, da compensare con eccedenze orarie.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nel successivo art. 15, lettere da b) ad e) o dalla R.S.U. unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno (su materie di interesse sindacale e del lavoro) e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicati per iscritto, utilizzando la casella di posta elettronica a cura della RSU/OO.SS firmatarie del CCNL; per i successivi visti autorizzativi, al Direttore Generale, almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per lo svolgimento dell'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 alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea e delle ore di partecipazione di ciascuno, è riscontrata da parte dei responsabili delle singole unità operative a cui il dipendente è funzionalmente assegnato, che accerta la coerenza tra la durata dell'assemblea e le timbrature, il quale comunicherà all'ufficio per la gestione del personale l'elenco del personale che ha partecipato all'assemblea con indicazione dell'orario.
5. 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.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
7. Durante le assemblee sono garantiti i servizi minimi essenziali con i contingenti di personale definiti dallo specifico protocollo.

Articolo 15

Vincoli alla contrattazione integrativa

1. Richiamato l'Accordo Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali sottoscritto il 4 dicembre 2017 e s.m.i. la titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali compete ai seguenti soggetti:
 - a) componenti delle R.S.U.;
 - b) componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle R.S.U.;
 - c) dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
 - d) componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
 - e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
 - f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
 - g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

    8 



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

2. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al presente articolo, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

Articolo 16

Monte ore dei permessi sindacali

1. Il contingente complessivo dei permessi sindacali è pari a n. 60 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio in Azienda al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
2. I dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati.
3. Il contingente è ripartito secondo la seguente proporzione:
 - a) n. 30 minuti alla R.S.U.;
 - b) n. 30 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative.
4. La ripartizione e la gestione del contingente sono effettuate secondo le modalità indicate nell'art. 11 CCNQ 4 dicembre 2017.
5. L'Azienda, ad inizio anno procede a determinare e ripartire le ore di permesso sindacale e ad informare tempestivamente il sindacato interessato e la RSU. in caso di esaurimento del contingente a disposizione, bloccando la fruizione di ulteriori ore di permesso sindacale retribuito.
6. Le riunioni, formalmente convocate dall'Azienda con le quali la stessa assicura i vari livelli di contrattazione previsti dal vigente CCNL, avvengono di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, considerato l'arco orario in cui avviene la prestazione lavorativa dei dipendenti, sarà comunque garantito l'espletamento del mandato sindacale attivando procedure e modalità idonee. Nel caso sia necessario spostarsi dalla propria sede di lavoro a quella di espletamento degli incontri convocati dalla RSU, dalle OO.SS. o dall'Azienda, il tempo del trasferimento è considerato permesso giustificato con un limite di 26 ore/annue per ogni delegato.

Articolo 17

Utilizzo dei permessi sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi e convegni di natura sindacale.
2. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dipendente che intende fruire del permesso sindacale deve far pervenire al proprio responsabile, tassativamente entro le 24 ore precedenti, opportuna comunicazione riportante data, orario, organizzazione sindacale. La comunicazione deve essere debitamente controfirmata dal rappresentante dell'Organizzazione Sindacale di cui il dipendente fa parte.
3. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.
4. Analoghe procedure si applicano per gli RLS.

Articolo 18

Agibilità sindacali

1. Ai fini dell'agibilità sindacale da parte della RSU e delle OO.SS. rappresentative, si applicano le disposizioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali Quadro nel tempo vigenti.





Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

2. Si concorda, inoltre, che le ore utilizzate in orario di lavoro dai rappresentanti delle OO.SS. e RSU per le riunioni di trattative, di incontro a qualsiasi titolo convocati dall'Azienda, o per la partecipazione a commissioni paritetiche o tavoli tecnici, saranno considerate attività di servizio e non afferevoli al monte ore di agibilità sindacale.
3. Deve essere garantita ai componenti della RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. la partecipazione agli incontri previsti per lo svolgimento dell'attività sindacale di loro competenza.
4. L'Amministrazione si impegna, nei modi e nei tempi previsti dal CCNQ vigente in tema di prerogative e agibilità sindacali a:
 - a) determinare entro il primo trimestre di ogni anno il contingente dei permessi assegnato alla RSU e alle organizzazioni sindacali rappresentative;
 - b) comunicare alla RSU e alle OO.SS., per quanto di rispettiva competenza, il numero di ore di permesso utilizzate per l'espletamento del mandato e per le riunioni di organismi direttivi statutari;
 - c) Comunicare immediatamente alla RSU e alle OO.SS. sindacali il superamento del contingente assegnato dei permessi per l'espletamento del mandato.

Articolo 19

Esercizio delle libertà sindacali (locali e affissioni)

1. L'Amministrazione si impegna ad individuare, nell'ambito di ciascun Istituto, idonei luoghi riservati alle rappresentanze sindacali, nonché specifici spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Pertanto, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui al comma precedente l'uso continuativo di un idoneo locale comune dotato di arredi, postazione di lavoro informatica, cancelleria e reti per consentire l'esercizio delle loro attività.
3. I Dirigenti sindacali e la RSU hanno diritto di utilizzare gli spazi appositamente predisposti dall'Azienda, in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle varie sedi di lavoro, per l'affissione delle proprie pubblicazioni e, ove disponibili, diffondere tra i lavoratori le medesime pubblicazioni mediante ausili informatici.
4. E' fatto divieto di utilizzo della posta elettronica aziendale per la propaganda sindacale tra i lavoratori.

Articolo 20

Tutela del Dirigente Sindacale

1. Il dipendente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.
2. Il dipendente che rientra in servizio è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica di provenienza, fatte salve le anzianità maturate.
3. Lo stesso non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente; tali disposizioni si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale. In caso di cessazione

[Handwritten signatures and initials]



Azienda di Servizi alla Persona
GOLGI - REDAELLI

dalla carica di componente RSU, il nulla osta viene rilasciato dalla R.S.U. operante al momento della richiesta.

5. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Articolo 21

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. 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.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 22

Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. E' la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nonché da una rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale e:
 - 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 svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 del citato CCNL (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
4. A tale organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto all'art. 7 comma 3, lett. c) citato CCNL.
5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, 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 di cui all'art. 83 CCNL (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

[Handwritten signatures and initials]