

AZIENDA ULS TOSCANA NORD OVEST

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA	1
GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI	2
STRUMENTI DEL CONFRONTO	2
DELEGAZIONI TRATTANTI	6
LIVELLI DI CONFRONTO	6
MODALITA' DI CONVOCAZIONE E DEGLI INCONTRI E COMPORTAMENTO DELLE PARTI DURANTE LE RIUNIONI	6
MODALITA' DI RICHIESTA DEI PERMESSI SINDACALI PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI SINDACALI	7
PERMESSI SINDACALI	8
PERMESSI RETRIBUITI SPETTANTI ALLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)	8
MODALITA' DI RICHIESTA DEI PERMESSI SINDACALI	8
COMMISSIONI PARITETICHE BILATERALI/TAVOLI TECNICI	8
COMITATO UNICO DI GARANZIA	9
.....	9
ASSEMBLEA DEL PERSONALE E REFERENDUM	9
LOCALI E AFFISSIONE	10
NORME FINALI E TRANSITORIE	10

PREMESSA

Per il tramite del sistema di Relazioni sindacali le Parti, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, intendono contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo della crescita professionale delle/ dei dipendenti con le esigenze di mantenere elevato il livello di efficienza ed efficacia delle attività erogate, agendo sulla partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze alle scelte organizzative aziendali sulla valorizzazione e lo sviluppo professionale sul miglioramento della qualità delle prestazioni erogate per sviluppare forme retributive e di carriera coerenti con le professionalità ed i livelli di responsabilità presenti ed espressi in Azienda e di operare processi organizzativi condivisi che vedano coinvolti le lavoratrici/ lavoratori e le loro competenze. A tal fine concordano sull'adozione di uno stabile e coerente sistema di relazioni sindacali che disciplini termini e modalità di confronto, improntato ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, premessa metodologica indispensabile alla realizzazione degli obiettivi di cui sopra.

Per il miglioramento delle relazioni tra le parti, è necessario utilizzare tutti gli strumenti di confronto a disposizione della informazione, concertazione, esame congiunto e contrattazione, che consentono una piena partecipazione di tutti i soggetti interessati e promuovere la condivisione dell'obiettivo comune, in modo da perseguire l'apporto costruttivo di tutti gli operatori e con il contributo attivo di tutte le professionalità.

Le parti si impegnano inoltre a garantire pari opportunità ai dipendenti anche attraverso la definizione di istituti contrattuali e l'applicazione delle normative vigenti finalizzate a valorizzare la professionalità, la capacità e l'impegno dei dipendenti.

Le parti concordano di attivare le opportune sinergie derivanti dal patrimonio di esperienze, prassi e regolamenti e contratti integrativi già esistenti e che mantengono validità fino al CCIA unico nelle ex singole USL 1, 2, 5 6 e 12 , al fine di sviluppare un tendenziale riallineamento dei trattamenti economici

e giuridici dei dipendenti delle ex USL 1, 2, 5, 6 e 12 e di attivare percorsi condivisi. Per le finalità descritte saranno attivati specifici periodi di sperimentazione.

Le parti stabiliscono un crono-programma di attività da concludere entro tempi definiti al fine di adottare un sistema unico di gestione delle risorse umane ai sensi e secondo le disposizioni dettate dal CCNL.

Le parti ritengono che a tale scopo occorra:

- Realizzare un modello organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel quale sia anche possibile la promozione di nuove forme di organizzazione del lavoro tese al benessere organizzativo, attraverso la valorizzazione professionale dei lavoratori: ad esempio introducendo il principio della autovalutazione della performance.
- Realizzare la contrattazione integrativa in modo da coniugare lo sviluppo e la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro.
- Disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli, esalti la circolazione delle informazioni, a partire dagli atti di pianificazione e programmazione aziendale, il metodo del confronto, le capacità propositive ed i principi di responsabilità, correttezza e trasparenza di tutti i soggetti coinvolti, rappresentando, inoltre, un veicolo essenziale per la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Nell'ambito delle finalità suddette assume rilevanza strategica la valorizzazione del lavoro con il costante coinvolgimento del personale, attraverso la loro Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale (RSU), nonché per mezzo dei terminali associativi aziendali/zonali, se costituiti, delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
- Adottare modalità comportamentali costruttive e propositive che promuovano il confronto civile e la dialettica democratica tra le parti.

GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Per il perseguitamento delle finalità sopra esposte l'Azienda garantisce attraverso il proprio ufficio centrale dedicato alle Relazioni sindacali le seguenti funzioni:
- la gestione di un sistema stabile delle relazioni sindacali riferite sia alle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, sia a quelle riservate alla informazione, o alla concertazione e alla consultazione o esame congiunto, sia alla interpretazione autentica degli accordi sottoscritti, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali nelle materie di loro competenza e verificandone il rispetto degli accordi e impegni assunti;
- il coordinamento dell'intera problematica delle politiche delle risorse umane, raccordando e supportando i lavori delle delegazioni trattanti di parte pubblica;
- il supporto, in ordine all'obbligo informativo, alla Direzione Aziendale, ai Responsabili di Zona, ai Direttori di strutture, sulle materie indicate dalla contrattazione collettiva;
- il supporto e il raccordo all'attività di consultazione e di concertazione con i soggetti sindacali disposta dalla Direzione Aziendale e dai Responsabili di Zona, Presidio e Dipartimento.
- La piena fruizione ai dirigenti sindacali dei diritti previsti dai CCNQ e delle agibilità che ne derivano.

STRUMENTI DEL CONFRONTO

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- informazione
- concertazione
- consultazione ed esame congiunto
- contrattazione
- interpretazione autentica dei contratti integrativi

A) INFORMAZIONE

L'Azienda allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa, possibilmente in forma scritta e preventivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione è preventiva in forma scritta nel caso di materie per le quali è prevista la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione.

Essa riguarda:

- α) articolazione orario di servizio;
- β) verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- γ) definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
- δ) andamento dei processi occupazionali;
- ε) definizione criteri e modalità per le selezioni per i passaggi di categoria ex art.16 Ccnl;
- φ) definizione criteri e modalità per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduatoria delle funzioni ex art. 20 Ccnl;
- γ) definizione criteri e modalità per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica ex art 21 Ccnl;
- η) definizione criteri e modalità sistemi di valutazione permanente ex art.35 comma 2;
- ι) organizzazione e disciplina degli uffici nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
 - e) materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa
 - f) progetti di gestione di servizi in forma non diretta;
- g) processi di innovazioni tecnologiche, organizzative, disattivazione e/o riconversione dei servizi ed esternalizzazioni.
- h) I casi di cui all'art. 19 del D.lgs. 626/94 novellato da T.U. 81/2008.
- ι) atti di pianificazione e programmazione aziendale
- ι) il bilancio aziendale ed in particolare: capitoli riferiti al personale, alle esternalizzazioni, al finanziamento di progetti aziendali, regionali, nazionali

Per una migliore e più efficiente circolazione delle informazioni l'Azienda si impegna a prevedere all'interno della intranet aziendale uno spazio dedicato alla documentazione di interesse sindacale oggetto di informativa secondo i punti precedenti, dandone al contempo informativa anche alle OO.SS territoriali firmatarie del CCNL.

B) CONCERTAZIONE

I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare, entro 15 gg. dal ricevimento, mediante richiesta scritta la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio
- verifica periodica della produttività delle strutture operative

els

CGC
dM

VIL
Ari

R.SG
JG

MF
M. J. J. M.

- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro
- andamento dei processi occupazionali

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni art. 20 CCNL
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e dei coordinamenti loro valutazione periodica ex-art. 21 CCNL
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 ,comma 2.
- piano delle pronte disponibilità e delle guardie attive
- piano occupazione e delle criticità

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le 48 ore dalla data di ricezione della richiesta e si concludono nel termine tassativo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE ED ESAME CONGIUNTO

La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa.

Essa si svolge obbligatoriamente su:

- organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

Si procede in maniera analoga in caso di esame congiunto.

D) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le materie di cui all'art. 4 CCNL del 07/04/1999, di seguito classificate:

1. Sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;
2. criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

- a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/97 e successive modifiche e integrazioni;
- b) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazioni di prestazioni o di risultati del personale;
- c) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
- d) finanziamenti integrativi o aggiuntivi;
- e) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

3. spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

4. Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell' orario di lavoro di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999;
5. programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
6. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
7. le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
8. criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 del CCNL del 7 aprile 1999 anche con riferimento all'effettivo fabbisogno di orario per realizzare le attività ed i livelli assistenziali richiesti;
9. individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da T.P. a P.T. di cui all'art. 23 comma 10 del CCNL del 7 aprile 1999;
10. le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 7 del CCNL del 7 aprile 1999, anche alla luce della legge 10 aprile 1991 n° 125;
11. criteri generali per l' attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;
12. criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria di cui all'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999;
13. completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999;

Fermi restando i principi di comportamento delle parti, per le materie indicati dai punti 10 e 12, dal punto 5 al punto 9 non direttamente implicant l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

Ai sensi del novellato art. 40 del D.lgs. 165/2001, al fine di assicurare la continuità ed il miglioramento dello svolgimento della funzione pubblica , qualora non si raggiunga l'accordo per la stipula di un contratto integrativo, l'Azienda può provvedere in via provvisoria , sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

Le parti, al fine di ridurre la conflittualità e creare meccanismi di certezza e continuità, stabiliscono che le materie oggetto di contrattazione integrativa ed inerenti le parti economiche saranno oggetto di contrattazione annuale, analogamente le materie sopra descritte che regolano gli istituti contrattuali saranno oggetto di valutazione semestrale per la loro conferma o modifica.

E) INTERPRETAZIONE AUTENTICA

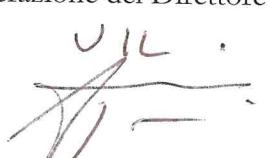
Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione di clausole contenute nell'accordo integrativo, le parti hanno facoltà di richiedere un incontro, per definire il significato della clausola. L'incontro dovrà avvenire entro le 72 ore dalla consegna della richiesta e dovrà concludersi entro 7 giorni dall'avvio del confronto. Analogamente a quanto previsto dall'art. 10, comma 3, CCNL del 07/04/1999 durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali. L'interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della validità del contratto.

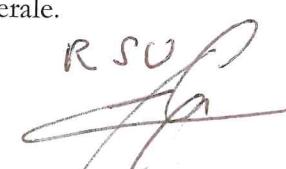
DELEGAZIONI TRATTANTI

La delegazione trattante di parte pubblica - composta ai sensi dell'art. 9, comma 1, del CCNL 07/04/1999 - è costituita formalmente con deliberazione del Direttore Generale.











In attesa di nuove definizioni di rappresentanza ed eventuali nuove elezioni, per la parte sindacale la delegazione è composta dai componenti della RSU unitaria secondo le determinazioni assunte dalla stessa e dalle OO.SS firmatarie del CCNL.

Al fine di consentire il proseguimento delle relazioni sindacali nell'ottica della omogeneità ed efficienza, le segreterie provinciali nomineranno presso la USL Toscana Nord Ovest uno o più coordinatori i quali possono integrare di volta in volta la delegazione con membri della stessa O.S.. Alle trattative potranno partecipare soggetti esterni in qualità di esperti, ai quali è riconosciuto il solo ruolo di consulenza. La partecipazione di soggetti esterni, ammessa in numero ristretto, dovrà essere previamente comunicata all'Ufficio Relazioni sindacali.

La Delegazione trattante di parte aziendale, nominata anch'essa con delibera del Direttore Generale, può essere integrata di volta in volta dai Direttori di Dipartimento ospedaliero o territoriale o delle Aree funzionali amministrative e tecniche o dai Direttori delle Zone distretto, o loro delegati, sulla base delle materie oggetto di confronto.

LIVELLI DI CONFRONTO

Possono essere attivati seconda delle materie oggetto di discussione due livelli di confronto:

1. livello generale

La sede degli incontri è stabilita a Pisa (presso la Direzione Generale) per tutte le materie di confronto a carattere generale (protocolli/regolamenti/accordi/contratti integrativi e tavoli tecnici ecc)

2. livello territoriale corrispondente agli ambiti zonali di cui alla legge Regionale 84 e successiva sulla zonizzazione

La sede degli incontri è stabilita territorialmente presso la zona che chiede la convocazione per materie di confronto specifiche/locali; qualora la convocazione non esitasse con una risoluzione condivisa, la problematica sarà ricondotta a livello generale.

In entrambi i casi deve essere garantita la presenza della delegazione trattante di parte aziendale coadiuvata dai referenti territoriali ove esistenti; tutti i dirigenti sindacali della delegazione trattante devono essere informati per e-mail sulle date e argomenti delle convocazioni al punto B).

MODALITA' DI CONVOCAZIONE E DEGLI INCONTRI E COMPORTAMENTO DELLE PARTI DURANTE LE RIUNIONI

Nel caso ci siano cambiamenti nella composizione della delegazione trattante di parte sindacale le stesse indicheranno tempestivamente i nuovi rappresentati aziendali ed i coordinatori per ciascuna sigla sindacale fornendo il relativo indirizzo di posta elettronica per facilitare le comunicazioni, le informazioni e l'invio di materiale. Gli indirizzi delle OO.SS. per le convocazioni degli incontri sono trasmessi all'ufficio Relazioni Sindacali e tempestivamente aggiornati a cura delle OO.SS. stesse.

Le convocazioni agli incontri, con indicazione di giorno, ora e sede della riunione, dovranno avvenire di regola per iscritto tramite posta elettronica all'indirizzo fornito dalla segreteria provinciale ogni anno e sempre con la specificazione degli argomenti da trattare all'ordine del giorno.

La convocazione alle RSU è trasmessa direttamente al presidente/ portavoce delle stesse.

Le convocazioni devono essere trasmesse preferibilmente 10 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro o comunque in tempi congrui. In caso di non completamento degli argomenti all'ordine del giorno, verrà fissata la data di prosecuzione dei lavori. L'Azienda fornirà almeno 72/48 ore prima della convocazione il materiale utile per il confronto.

USL
OK

CGIL
M

VIL
A

RSU
G

Dell
M. Fiaschi

Le riunioni sindacali del livello generale saranno organizzate nella sede legale dell'Azienda . Di regola le riunioni sindacali sia di livello territoriale che di livello generale sono convocate nel pomeriggio.

La partecipazione alle riunioni sindacali durante l'orario di lavoro è consentita ai soggetti sindacali in permesso debitamente richiesto. Durante le riunioni le parti si impegnano a garantire parità di trattamento a tutti i soggetti coinvolti. Le delegazioni trattanti uniformano i loro comportanti ai principi di responsabilità, buona fede e correttezza.

Non vi è obbligo di redigere verbali delle riunioni ad eccezione dei casi in cui sia stata attivata la concertazione sia in caso di accordo che in caso di disaccordo con indicazione delle posizioni espresse dalle singole parti sulle materie oggetto di confronto.

In caso di sottoscrizione definitiva di un accordo oggetto di contrattazione l'Azienda si impegna a ricercare il massimo consenso raggiungibile valutato dalla parte delle delegazioni di parte pubblica.

Sono fatte salve le situazioni di urgenza ed emergenza che possono imporre consultazioni richieste dai soggetti abilitati convocate per le vie brevi, considerandole eccezioni temporanee senza il rispetto delle formalità di convocazione di cui al presente articolo.

MODALITA' DI RICHIESTA DEI PERMESSI SINDACALI PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI SINDACALI

La richiesta dei permessi sindacali previsti dalla normativa di riferimento e per gli istituti disciplinati dal CCNQ, deve essere eseguita di norma almeno 24 h prima della fruizione all'ufficio di registrazione delle presenze/ assenze competente per territorio .

I componenti delle R.S.U. ed i dirigenti sindacali delle Associazioni Sindacali rappresentative (quelle che, ai sensi dell'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale), formalmente accreditati, non collocati in aspettativa/distacco, hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro, di un monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti.

I permessi sindacali in questione, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, sono retribuiti, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

All'amministrazione compete la verifica del rispetto del limite massimo spettante ad ogni organizzazione sindacale rappresentativa. Non è ammessa alcuna forma di compensazione per eccedenze nella fruizione. Le ore non utilizzate nell'anno rappresentano un risparmio per l'amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

PERMESSI SINDACALI

Il dipendente ha il diritto di assentarsi dal posto di lavoro, sospendendo così la propria attività lavorativa, per alcune ore o per una o più giornate e, comunque, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'attività sindacale.

I permessi si distinguono in :

- A) permessi per lo svolgimento del mandato, per partecipazione a trattative sindacali, convegni e congressi di natura sindacale (ART.10 CCNL);
- B) permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari, nazionali, regionali, provinciali e territoriali. (ART.11 CCNL);
- C) permessi sindacali non retribuiti.

La semplice iscrizione al sindacato non legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale. La possibilità di fruire dei permessi sindacali di cui sopra spetta esclusivamente ai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle Segreterie territoriali delle OO.SS. rappresentative delle tre aree

(Area Dirigenza Medico – Veterinaria, Area Dirigenza SPTA, Area Comparto) ed ai componenti della R.S.U. aziendale.

Solo l'organizzazione sindacale di categoria rappresentativa secondo la legge regionale e quadro, nella sua accezione unitaria ed esatta denominazione, come indicata nel frontespizio dello stesso, ha titolo all'accreditto dei dirigenti e parimenti ha titolo alla richiesta di fruizione dei permessi sindacali.

PERMESSI RETRIBUITI SPETTANTI ALLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)

L'Amministrazione non ha alcuna competenza sulle regole di utilizzo del monte ore spettante alle R.S.U., deve solo verificare che non sia superato il tetto massimo annuale previsto.

Si applica, per il godimento di tali permessi, la clausola di tutela di cui all'art. 10, comma 6 del CCNQ del 7/8/1998, relativa alla necessità di garantire prioritariamente la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente avente titolo ai permessi sindacali.

Per i componenti delle R.S.U. i permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a dodici giorni a trimestre.

MODALITA' DI RICHIESTA DEI PERMESSI SINDACALI

La richiesta dei permessi sindacali previsti dalla normativa di riferimento e per gli istituti disciplinati dal CCNQ, deve essere eseguita almeno 24 h prima (canalizzata via mail a protocollo zonale e ufficio relazioni sindacali) della fruizione all'ufficio di registrazione delle presenze/assenze competente per territorio.

COMMISSIONI PARITETICHE BILATERALI/TAVOLI TECNICI

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale e degli accordi decentrati nonché a supporto tecnico alla trattativa le parti -di comune accordo – possono costituire commissioni bilaterali ulteriori oltre a quanto previsto dall'art. 6 c.2 del CCNL del 07/04/1999 (es.: commissione straordinario – incentivazione – mobilità).

Tali organismi hanno il compito di monitoraggio, studio e proposta anche attraverso l'esame di dati forniti dall'Azienda.

Le Commissioni sono istituite dalle parti con un preciso mandato e per un tempo ben definito scaduto tale termine, il problema sarà discusso e definito in sede di delegazione trattante.

Le Commissioni non hanno funzioni negoziali, sono composte in modo paritetico.

Le Commissioni svolgono le loro attività durante il normale orario di lavoro e sono dotate a cura dell'Azienda di documentazione e strumentazione adeguate allo svolgimento dei compiti assegnati.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Le parti concordano sulla necessità di costituire un comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a livello aziendale ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183. Il Comitato ha una composizione paritetica formata da un rappresentante e da un supplente di ogni Organizzazioni sindacali rappresentativa secondo la legge regionale e quadro ed un corrispondente numero di rappresentanti aziendali. Il Comitato dura in carica 4 anni.

I componenti del CUG nominati con delibera eleggeranno un presidente ed adotteranno un regolamento di funzionamento. Il nuovo organismo costituendo dovrà operare in un'ottica di continuità con l'attività e la progettualità poste in essere con gli organismi preesistenti, elaborando un piano di attività pluriennale da presentare alla Direzione generale entro ottobre 2017.

Commissione bilaterale monitoraggio fondi

Cisl

Cgil

Uil

Rss

le parti convengono di istituire la Commissione bilaterale monitoraggio fondi che effettuerà verifiche trimestrali sull'andamento della spesa

Le OS e RSU designano un componente

ASSEMBLEA DEL PERSONALE E REFERENDUM

L'esercizio del diritto di assemblea viene garantito al personale dipendente con le modalità previste dall'art 2 del CCN integrativo del 7-4-99 cui si rinvia per gli aspetti non disciplinati nel presente atto.

La comunicazione dell'Assemblea deve pervenire al competente ufficio di relazioni sindacali centrale entro 3 giorni dall'indizione con indicazione della sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di soggetti esterni. In caso di fatti eccezionali, che rendono impossibile lo svolgimento dell'assemblea, l'Azienda è tenuta ad informare i soggetti che l'hanno indetta 48 ore prima del giorno fissato. Nei servizi aperti al pubblico ed organizzati su turni nelle 12 o 24 ore, l'assemblea può avere luogo solo all'inizio o al termine del turno stesso.

L'Azienda concorda i locali idonei in cui può essere fatta l'assemblea nell'allegato X al presente protocollo. La partecipazione da parte del lavoratore è garantita nelle misure previste dal CCNL vigente e viene registrata con apposito codice sul marcattimo.

Durante lo svolgimento dell'assemblea, l'erogazione delle prestazioni saranno garantite con contingenti minimi pari a quelli stabiliti in occasione degli scioperi.

L'Azienda garantisce adeguata informativa ai responsabili del servizio circa l'effettuazione dell'Assemblea onde garantire la partecipazione dei dipendenti.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia al CCNL del 07/08/98 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di libertà sindacali.

L'Azienda riconosce quale orario dell'assemblea l'effettivo tempo di svolgimento dell'assemblea (come comunicato dalle OO.SS all'Amministrazione) e, rispetto al dipendente, l'effettivo orario di partecipazione all'assemblea stessa. In aggiunta, al fine di favorire la massima partecipazione alla stessa, sono riconosciuti i tempi necessari per raggiungere il luogo indicato per l'Assemblea.

Si precisa che comunque gli orari dell'assemblea sono riconosciuti entro il limite delle dodici ore annue. Il dipendente è quindi tenuto alla verifica personale e preventiva delle ore assembleari nella sua disponibilità annua. Ai fini del raggiungimento del luogo indicato per lo svolgimento dell'Assemblea, indipendentemente dalla distanza, il dipendente non può in alcun caso fare ricorso all'utilizzo di mezzi aziendali. L'Assemblea Sindacale svolta fuori dall'orario di servizio non genera alcun diritto al riconoscimento dell'orario e in nessun caso potrà generare eccedenze orarie.

L'Azienda garantirà lo svolgimento di referendum mettendo a disposizione idonei locali, seggi adeguatamente attrezzati, elenchi del personale.

LOCALI E AFFISSIONE

Ai sensi dell'art. 4 del CCNQ 1998 l'Azienda mette a disposizione permanentemente e gratuitamente dei soggetti legittimati, l'uso continuativo di un idoneo locale organizzato con modalità concordate con i medesimi per consentire l'esercizio delle loro attività.

Fermo restando la situazione attuale, sarà fatta una ricognizione dei locali messi a disposizione dalle ex USL 1, 2, 5 6 e 12 per le RSU in carica e le OO.SS al fine di adeguare la suddetta disponibilità ai limiti fissati dalla norma a garantire almeno un locale per zona da utilizzare anche in maniera condivisa.

L'Azienda predisporrà nei presidi, di cui all'allegato Y, in luoghi accessibili a tutti, appositi spazi riservati alle OO.SS., per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo le disposizioni contenute nel CCNL.

L'Azienda predisporrà un accesso intranet per tutte le comunicazioni inerenti, le materie d'interesse sindacale e del lavoro.

OSL

CGIL

UIL

RSU

NORME FINALI E TRANSITORIE

Le parti concordano che qualora intervenissero nuove normative e/o CCNL, questo protocollo sarà integrato secondo le nuove disposizioni.

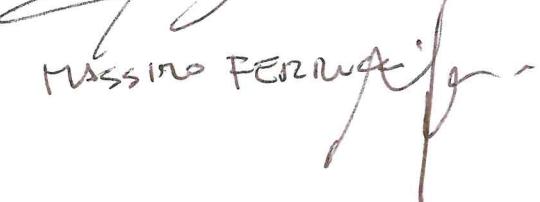
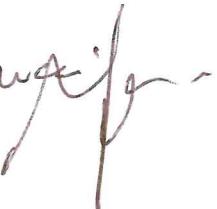
Per quanto non disciplinato con il presente protocollo, si rinvia al d.lg.vo 3.2.1993 n. 29, e successive modifiche, al CCNL vigente, alla L. 20.5.1970 n. 300, al CCNQ vigente e alle disposizioni di legge e normative afferenti alle relazioni sindacali e applicabili al pubblico impiego.

Ai fini di favorire il nuovo processo di fusione aziendale le parti concordano che è necessario giungere, in costanza del CCNL vigente, alla stipulazione di un nuovo contratto integrativo aziendale dell'USL Toscana Nord Ovest che disciplini gli argomenti oggetto di contrattazione integrativa al fine di garantire un trattamento omogeneo ed uniforme a tutti i dipendenti della nuova azienda. A tal fine le parti concordano di costituire i seguenti tavoli tecnici con il compito di elaborare proposte al tavolo negoziale sulle materie che sono oggetto di contrattazione.

Pisa li 3 agosto 2017

Per l'Azienda
Daniele Mergi 

Per le OO.SS. / RSU

ASL FP 
CGIL FP 
UIL-FPL 
RSU 
FIALS 
MASSIMO FERRUGIOLI 

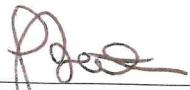
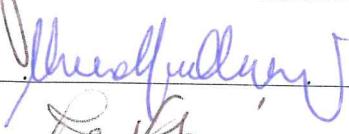
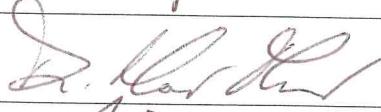
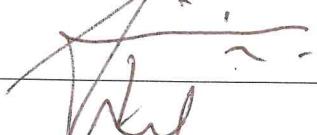
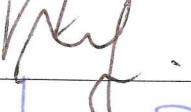
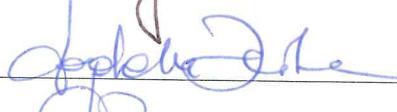
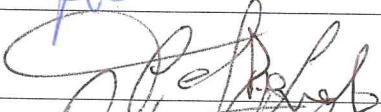
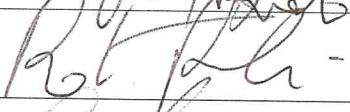
INCONTRO 3 AGOSTO 2017 CONFERMAZIONE OO.SS. RSU COMPARTO

NOMINATIVO	SIGLA O.S. / RSU	FIRMA
BARTI, Emanuele	RSU FINCS	Barti Emanuele
ELISSA BANDELLI	NURSIND RSU	Elissa Bandelli
MICHAEL CAVALLO	NURSIND	Michael Cavallo
FRANCINI MARINO	CISL	Francini Marino
RELEI DARES	CISL	Relei Dares
MARCO MÉNICOLO	Cgil	Marcos Menicolo
VALERIO MURGIA	Cgil	Valerio Murgia
MARIA DIONISI	RSU	Maria Dionisi
François Redon	Cisl	F. Redon
CINDIA FERRANTE	Cisl FP	Cindia Ferrante
MASINI STEFANO	RSU	Masini Stefano
SALVADOR CUSSETTO	UIL FPL	Salvador Cussetto

LUCCHESI Nico	UIL	Lucchesi Nico
PIERO CASCANI	UIL	Piero Cascani
CUCURUCA EULIO	USL	Cucurucà Eulio

PAOLO CANECI	UIL FPL	Paolo Caneci
GIOVANNA LO ZOPONE	FP CAIL	Giovanna Lo Zopone

INCONTRO 3 AGOSTO 2017 CONFERENZA OO.SS. RSU COMPARTO

NOMINATIVO	SIGLA O.S. / RSU	FIRMA
GABRIELLA BERTANI	USB RSU	
SIMONE MANA GRATIA	ASL	
ROBERTO VOLPI	CGIL FP	
DI MAIO MARIO	CGIL FP	
FIDANZI BRUNELLO	UIL-FPL	
MASSIMO FERRUCCI	FSLS	
DANIELE SODDO	RSU FSALS	
BOSSI DONIBEA	FSALS	
DEL PIA LANDO	CGIL	
ROBERTO PASQUINELLI	RSU NURSINS	
FRANCESCO LOMBARDO	PP CGIL	