



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
- AREA PERSONALE DEL COMPARTO -
AD OGGETTO:
"PROTOCOLLO DI INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI".**

L'anno 2018, il giorno 17 del mese di dicembre, alle ore 14.30, presso la sede aziendale sita in Pavia, in Viale Repubblica n.34, la Delegazione Trattante di Parte pubblica, la cui composizione è stabilita con deliberazioni n.7, del 12 gennaio 2016, n.34, del 5 febbraio 2016 e n.223, del 31 marzo 2017, così come segue:

- Dott. Francesco REITANO	Direttore Sanitario
- Dott. Paolo PUORRO	Direttore Amministrativo
- Dott. Armando Marco GOZZINI	Direttore SocioSanitario
- Dott.ssa Giovanna BEATRICE	Coordinatore
- Dott.ssa Giancarla PATRINI	Componente
- Dott.ssa Isabella RAPETTI	Componente
- Dott. Pietro TRONCONI	Componente
- Dott.ssa Maria Carolina BONA	Componente
- Dott.ssa Luigina ZAMBIANCHI	Componente
- Dott.ssa Milena ARAMINI	Componente
- Dott.ssa Anna Maria BORRI	Componente
- Dott.ssa Laura DA PRADA	Componente
- Dott.ssa Giovanna CREA	Componente
- Dott. Daniele MANIACI	Componente

e la Delegazione Trattante di parte sindacale, come da foglio-presenze allegato

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Le Parti dichiarano di approvare il Protocollo di intesa sulle relazioni sindacali che, allegato al presente C.I.A., ne forma parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

- il Direttore Sanitario, Dott. Francesco REITANO
- il Direttore Amministrativo, Dott. Paolo PUORRO
- il Direttore Sociosanitario, Dott. Armando Marco GOZZINI
- il Coordinatore, Dott.ssa Giovanna BEATRICE
- il Componente, Dott.ssa Giancarla PATRINI
- il Componente, Dott.ssa Isabella RAPETTI







ASSENTE GIUSTIFICATO










GA

- il Componente, Dott. Pietro TRONCONI
- il Componente, Dott.ssa Maria Carolina BONA
- il Componente, Dott.ssa Luigina ZAMBIANCHI
- il Componente, Dott.ssa Milena ARAMINI
- il Componente, Dott.ssa Anna Maria BORRI
- il Componente, Dott.ssa Laura DA PRADA
- il Componente, Dott.ssa Giovanna CREA
- il Componente, Dott. Daniele MANIACI

- il Segretario verbalizzante, Dott.ssa Laura MANDELLI

ASSENTE GIUSTIFICATO

ASSENTE GIUSTIFICATA

Zambianchi

ASSENTE GIUSTIFICATA

ASSENTE GIUSTIFICATA

Giorgio Leo

ASSENTE GIUSTIFICATO

OO.SS. -Area Personale del Comparto:-

F.P. CGIL
FIAS
FIAS
CISCP
ASL
CISL
CISL
UIL PPL A. CREMISCHI
UIL PPL
NURSING UP

RSU

RSU

RSU

[Five handwritten signatures]



APPLICAZIONE CCNL 21 MAGGIO 2018 – AREA PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ – TRIENNIO 2016/2018 –

CCIA AVENTE AD OGGETTO PROTOCOLLO DI INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Richiamato il CCNL 21 maggio 2018, applicabile, per il triennio 2016/2018, al personale del Comparto Sanità, di cui all'art.6 del CCNQ 13 luglio 2016
- Dato atto che gli effetti giuridici ed economici del CCNL 21 maggio 2018 sono riferiti al periodo: 1 gennaio 2016/31 dicembre 2018
- Dato atto che il CCNL 21 maggio 2018, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della data di scadenza. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale sottoscrivono il presente protocollo di intesa avente ad oggetto il sistema delle relazioni sindacali.

Art.1

Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico di ASST Pavia a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori,
- si migliora la qualità delle decisioni assunte,
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

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

- a) **partecipazione**,
- b) **contrattazione integrativa**.

La **partecipazione** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale di ASST Pavia, 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**,
- **confronto**.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "ASST", "UILFPL", "UILPPC", and various initials.]



- organismi paritetici di partecipazione.

La **contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018 – area personale del Comparto Sanità (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) – cfr: art.8 del presente protocollo di intesa -

Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art.9 del presente CCIA.

Art.2

Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

La contrattazione collettiva integrativa aziendale si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 21 maggio 2018, (rif:art.40 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i.), ed in ottemperanza al presente CCIA, tra la delegazione sindacale formalmente comunicata dalle OO.SS. di categoria e dalla delegazione di parte datoriale, ritualmente individuata con provvedimento del Rappresentante Legale dell'Azienda.

La contrattazione collettiva integrativa aziendale è assoggettata al controllo di cui all'art.9, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, che, di seguito, testualmente si riporta:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto."

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- a) la RSU,
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21 maggio 2018, i quali siano stati nominativamente indicati dalle Sigle di appartenenza all'Ufficio Segreteria Relazioni Sindacali.

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

La delegazione trattante di parte pubblica è, all'atto della sottoscrizione del presente protocollo di intesa, costituita ai sensi e per gli effetti delle deliberazioni n.7 del 12 gennaio 2016, n.34 del 5 febbraio 2016 e n.223 del 31 marzo 2017.

La delegazione trattante di parte pubblica, formalmente individuata con provvedimento del Direttore Generale, individua, a propria volta, il Presidente.

Il Direttore Generale ha facoltà di procedere alla sostituzione di un componente della delegazione trattante di parte pubblica in ipotesi di assenze protratte nel tempo, le quali risultino prive di congrua motivazione.

Handwritten signatures and stamps of various unions including CISL, UIL FFL, and UIL FPL.



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

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

Art.3

Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte di ASST Pavia, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

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

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

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli relativi al Confronto, al Confronto regionale e alla Contrattazione collettiva integrativa prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art.4

Confronto

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

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda 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. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta e trasmessa alla RSU ed alle OO.SS., a cura della Azienda, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro,



- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra l'Azienda ed altre Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi,
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance,
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione,
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità,
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i.,
- g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro,
- h) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Art.5

Confronto regionale

L'Azienda, ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i, applicherà le linee regionali generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Dette linee di indirizzo vengono emanate da Regione Lombardia, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 21 maggio 2018 ed investono le seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4, lettera a) - fondo premialità e fasce - del CCNL 21 maggio 2018 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività, che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità agli obiettivi aziendali e regionali,

b) alle metodologie di utilizzo, da parte delle Aziende ed Enti, di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999 - fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica -.

La quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile del personale in servizio, in presenza del Piano dei fabbisogni triennali approvati dalla Giunta Regionale, con corrispondente riduzione dei collegati oneri sul trattamento tabellare, è utilizzabile a seguito di confronto aziendale ad integrazione del fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b), nella misura variabile dal 30% al 50% dell'ammontare complessivo degli stessi. Tale minore onerosità deve essere verificata e certificata come realizzata dal Collegio sindacale nel successivo esercizio,

c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 8, del CCNL 7 aprile 1999 - fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica -.

In presenza di un effettivo aumento del personale in servizio avvenuto a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale del Piano dei fabbisogni triennale in incremento, oppure a seguito di incremento dei servizi previsti nell'ambito dei POAS aziendali approvati dalla Giunta Regionale, saranno incrementati proporzionalmente il Fondo di cui all'art 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi -, comma 3 lett. b) e/o il Fondo di cui all'art.81 - fondo premialità e fasce -, comma 3 lett. b),

d) alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale,

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'ver', 'GA', 'CASA', 'G. R. C.P.', and a date '4']



- e) ai processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali con particolare riferimento ai:
- criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali,
 - criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale,
- f) alla definizione di linee guida per la costituzione dei fondi contrattuali.

Con riferimento alle lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi - e 81 - fondo premialità e fasce - del CCNL 21 maggio 2018, nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

L'Azienda ferma rimanendo la propria autonomia aziendale, si avvarrà del confronto in sede regionale, il quale confronto valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Art.6

Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali e della RSU su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

L'organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda e alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale di categoria firmataria del CCNL, oltre che dalla RSU, nonché da una rappresentanza di ASST Pavia, con rilevanza pari alla componente sindacale,
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda,
- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale", così come previsto dall'art. 83 del CCNL 21 maggio 2018.

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

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità trasmettendo proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Semestralmente sono trasmessi al presente organismo gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale di cui all'art. 83 del CCNL 21 maggio 2018.



Art.7

Altri Organismi paritetici di partecipazione

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali possono attivare commissioni o gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori, di studio e proposta su temi specifici, i quali organismi dovranno operare in arco temporale predefinito – cd. "tavoli tecnici" -. Gli esiti del lavoro condotto dai tavoli tecnici ed eventuali proposte finali possono essere inviate alla delegazione trattante per ogni valutazione del caso.

Art.8

Contrattazione collettiva integrativa aziendale: soggetti e materie

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

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

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 - fondo condizioni di lavoro e incarichi - e 81 - Fondo premialità e fasce - del CCNL 21 maggio 2018,
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance,
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche,
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva,
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo,
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018,
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018,
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8,
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018,
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare,
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi,
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018,
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018,
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12, del CCNL 21 maggio 2018, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Felh, CISL, UIL, and others.]



Art.9

Contrattazione collettiva integrativa aziendale: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo aziendale applicativo, ai sensi e per gli effetti del richiamato articolo 8, ha durata triennale e si riferisce, per l'appunto, a tutte le materie di cui all'art.8. Si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della data di scadenza. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quanto non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

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

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della contrattazione collettiva integrativa aziendale si rimanda all'art. 9 del CCNL 21 maggio 2018.

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

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

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

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

L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2, comma 7, CCNL 21 maggio 2018 – rif: art.49 decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i. -.

Art.10

Clausole di raffreddamento

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.

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

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



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

A richiesta delle OO.SS. e della RSU, compatibilmente con le disponibilità logistiche, l'Azienda si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri. Eventuali condizioni eccezionali e motivate, che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate formalmente alle rappresentanze sindacali promotrici con un preavviso minimo di 48 ore.

I dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono darne informazione al proprio Responsabile. Ciò allo scopo di non pregiudicare il buon andamento dell'attività di istituto. Il lavoratore partecipa all'assemblea, previa stambratura e rende, meglio se contestuale, giustificazione al competente Ufficio Rilevazione Presenze Assenze ai fini di partecipazione all'assemblea e conteggio delle relative ore.

L'Amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle previste 12 ore. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, dovranno subire decurtazione retributiva.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili. Per tale finalità, dovrà essere garantito un contingente di personale almeno pari a quello previsto per le giornate di sciopero.

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

Art.13

Diritto di sciopero

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

Art .14

Esercizio di attività sindacale

L'Azienda si impegna ad individuare un idoneo locale, da mettere a disposizione di tutte le Sigle Sindacali firmatarie di CCNL e della RSU ai fini di svolgimento di attività sindacale.

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

Art.15

Durata del presente CCIA

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

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

ASST
10

LILFPL