

# PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI

## Titolo I

### Parti, decorrenza e durata

#### Art. 1 - Parti

- 1.1 Il presente protocollo d'intesa si applica tra Agenzia di Tutela della Salute di Milano Città Metropolitana, da ora indicata come "Agenzia o ATS Milano" e i soggetti sindacali indicati nell'art. 8 del CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità 2016 – 2018.
- 1.2 I soggetti sindacali, a cui si applicano questo e i successivi articoli, sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità 2016 – 2018, da ora indicate come OO.SS., e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, da ora indicata come "RSU". Di seguito si elencano i soggetti sindacali firmatari del CCIA del quale il presente protocollo è parte integrante:
- a) RSU
  - b) FP CGIL
  - c) CISL FP
  - d) FIALS
  - e) UIL FPL

La delegazione trattante di Parte Pubblica è individuata con provvedimento del Direttore Generale. La delegazione trattante dell'Agenzia, in sede decentrata, è costituita come segue:

- a) dal Direttore Generale o da uno o più delegati con potere decisionale e di firma degli accordi nell'ambito della delega conferita;
  - b) da eventuali rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.
- 1.3 Le funzioni di segreteria sono svolte dal Referente per le Relazioni Sindacali della U.O. Risorse Umane.
- 1.4 Le Parti si impegnano a comunicare tempestivamente l'individuazione e l'eventuale cambiamento delle rispettive Delegazioni Trattanti.

#### Art. 2 - Decorrenza e durata

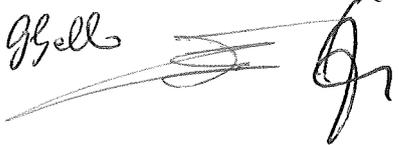
Il presente Protocollo, a decorrere dalla data di sottoscrizione, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC almeno 3 mesi prima della scadenza annuale.

## Titolo II

### Obiettivi e strumenti

#### Art. 3 - Finalità

- 1.1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione delle responsabilità dell'Agenzia e delle Rappresentanze Sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di

gell  

contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevati l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

1.2. Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costruzione di un rapporto fortemente qualificato tra Amministrazione, RSU e OO.SS., fondato su principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, che abbia come finalità comune il perseguimento degli obiettivi istituzionali nel quadro dell'autonomia gestionale e amministrativa dell'Agenzia e il contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dipendenti e l'interesse degli utenti.

#### **Art. 4 - Strumenti delle relazioni sindacali**

2.1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- a) Partecipazione finalizzata ed instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni a valenza generale dell'Agenzia, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

La partecipazione si articola a sua volta in :

- a) informazione;  
b) confronto;  
c) organismo paritetico per l'innovazione;  
d) organismi paritetici di partecipazione (tavoli tecnici, incontri, etc.).

- b) Contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2.2 I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

2.3 Le clausole contrattuali sottoscritte possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

2.4 Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette.

2.6. Il sistema prevede la costituzione, su richiesta di una delle parti, di un tavolo di trattativa comune con le OO.SS. della dirigenza su argomenti specifici che interessano entrambe le aree contrattuali.

#### **Art. 5 - Informazione**

3.1 L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

3.2 Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3.3 L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, di norma entro 15 giorni lavorativi, in caso di urgenza almeno entro 5 giorni lavorativi, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3.4 Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art 4 del CCNL 2016/2018, tutte le materie indicate all'art 5 "Confronto", 6 "Confronto regionale" e all'art 8 "Contrattazione Integrativa" del CCNL 2016/2018. L' Informazione costituisce presupposto per la loro attivazione



*gob*   
**Art. 6**

**Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa aziendale**

4.1. Le materie interessate dalla contrattazione collettiva integrativa aziendale sono:

- 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 presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) 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;
- 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 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- j) ed 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 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- n) criteri generali in merito al welfare aziendale

**Art. 7 - Materie oggetto di confronto**

5.1. Sono materie di confronto:

- a) 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 Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di funzione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- i) criteri per l'attribuzione del tempo parziale
- l) il sistema delle relazioni sindacali ed i contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali;
- m) criteri generali in materia di ferie e permessi retribuiti, mensa e servizio sostitutivo di mensa;

*gob* 

- g. Pell  
A J
- n) pari opportunità;
  - o) diritto allo studio – istituto delle 150 ore;
  - p) i criteri di partecipazione dei dipendenti del comparto alle attività svolte in regime libero – professionale e in regime di convenzione;
  - q) le modifiche organizzative ed i processi di riorganizzazione di servizi/strutture/dipartimenti.
  - r) criteri generali in materia di classificazione del personale;
  - s) politiche di conciliazione e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro;
  - t) politiche di reclutamento del personale
  - u) Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, in sede di adozione POAS
  - v) contratti di appalti e clausole sociali
  - z) Iniziative per l'innovazione tecnologica

5.2. Su tali materie, in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, viene redatto un verbale nel quale le Parti esplicitano le proprie motivazioni.

5.3 In caso di particolari esigenze di celerità connesse al corretto funzionamento aziendale, per le materie dalla lettera "i" alla lettera "z", l'Amministrazione può chiedere che i termini del confronto siano ridotti a 15 giorni.

#### **Art. 8 - Informazione, confronto ed organismi paritetici di partecipazione**

6.1 Nel caso di materie per le quali il CCNL o il CCIA prevedano la contrattazione collettiva integrativa o il confronto, l'informazione è preventiva, pertanto sono oggetto di informazione tutte le materie di cui ai precedenti articoli 5 e 6)

6.2. L'Amministrazione fornirà alla RSU e alle OO.SS., periodicamente e tempestivamente, tutte le informazioni relative agli atti di valenza generale inerenti:

- a) le modifiche o integrazioni al piano di organizzazione aziendale;
- b) l'andamento dei processi occupazionali;
- c) il costo del personale;
- d) la consistenza degli organici.

6.3. L'informazione di cui al comma precedente, sarà preventiva e fornita in forma scritta.

6.4. Su materie di particolare rilevanza, non oggetto di contrattazione o confronto, l'informazione potrà avvenire anche con la programmazione di appositi incontri nel corso dei quali si aprirà se necessario il confronto.

6.5. il confronto si avvia mediante invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione dell'informativa, le parti si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto dai soggetti sindacali. L'incontro può anche essere proposto dall'Agenzia 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 una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

#### **Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione**

7.1 L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) è composto da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale nonché da una rappresentanza dell'Agenzia con rilevanza pari alla componente sindacale.
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Agenzia manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

4 Y E B

*Spella* *J* *DL*

- c) 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'Agenzia
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 del CCNL 2016/2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

7.2 All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL 2016/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

7.3 Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, 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 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

#### **Art. 10 - Modalità di svolgimento degli incontri sindacali**

8.1. Il confronto con le rappresentanze sindacali avviene previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione via e-mail, di norma entro 7 giorni dall'incontro, salvo casi urgenti.

8.2. La data e gli argomenti all'ordine del giorno degli incontri, di norma sono preventivamente concordati tra Delegazione Pubblica, RSU e OO.SS.. Le parti stabiliscono la priorità di discussione sulla base delle esigenze preventivamente concordate, di norma in coda all'ultimo incontro.

8.3. Il materiale oggetto di trattativa, in relazione a tutti gli istituti contrattuali, dovrà essere fornito, preventivamente e unitamente alla convocazione, su supporto informatico.

8.4. Nel caso di richiesta di informazioni da parte della RSU e delle OO.SS. accreditate, l'Amministrazione risponderà in forma scritta entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Titolari a richiedere sono il coordinatore della RSU e/o il vice coordinatore nonché i Dirigenti delle OO.SS. accreditate.

8.5. Le richieste devono essere inviate all'indirizzo [delegazione.trattante@ats-milano.it](mailto:delegazione.trattante@ats-milano.it) e per conoscenza a [direzione.generale@ats-milano.it](mailto:direzione.generale@ats-milano.it).

8.6. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti tra loro collegati, oggetto rispettivamente di confronto o di contrattazione.

8.7. Tutti gli accordi, verbali di confronto/non accordo nonché i contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia, a tutti i soggetti titolari alla contrattazione e trasmessi anche via mail di norma entro 48 ore. I verbali d'incontro saranno forniti in copia, a tutti i soggetti titolari alla contrattazione via mail di norma entro 20gg.

#### **Art. 11 - Stipulazione degli accordi e dei contratti integrativi**

9.1. Gli esiti del confronto su materie oggetto di informazione e confronto, sono formalizzate in appositi verbali sottoscritti dai componenti della delegazione trattante di parte aziendale e sindacale.

9.2. Le ipotesi d'intesa sulle materie della contrattazione integrativa, sono formalizzate in appositi contratti o accordi che, sottoscritti dai componenti della delegazione trattante di parte aziendale e sindacale, trovano attuazione con le decorrenze indicate dalle parti

9.3. Per l'Amministrazione l'applicazione dell'accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio sindacale.

*ATSE*

gell



9.4. Come previsto dal CCNQ DEL 4/12/2017 titolari del potere di firma degli accordi e dei contratti integrativi aziendali sono due soggetti sindacali: la RSU, come organismo unitario; le OO.SS. nel loro complesso.

9.5 La RSU come organismo unitario e rappresentativo di tutti i lavoratori è il soggetto principale nella sottoscrizione degli accordi aziendali e dei contratti integrativi aziendali.

9.6 La R.S.U. ha la titolarità dei diritti e dei poteri sindacali che rientrano nell'esercizio delle competenze contrattuali alla stessa spettanti.

9.7. Prima della firma definitiva del Contratto Integrativo Aziendale la RSU procede alla consultazione referendaria dei lavoratori a cui sottopone per l'approvazione la preintesa.

9.8. Per accordi di particolare valenza aziendale la RSU può procedere prima dell'approvazione alla consultazione dei lavoratori con le modalità previste dal regolamento della RSU.

#### **Art. 12 - Interpretazione autentica degli accordi e dei contratti integrativi**

10.1. Qualora intervengano dubbi interpretativi sullo stato di applicazione di un accordo, ciascuna delle parti interessate può inviare all'altra formale richiesta scritta. Tale richiesta deve contenere una sintetica descrizione degli elementi di fatto e di diritto sulla quale si fonda, dovendo comunque far riferimento a questioni interpretative di rilevanza generale.

10.2. Nel più breve tempo possibile e, comunque entro 15 giorni, le parti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

10.3. L'accordo stipulato sulle clausole controverse sostituisce il contenuto delle stesse dall'inizio della vigenza del contratto o accordo medesimo.

### **Titolo III**

## **Prerogative, diritti e libertà sindacali**

#### **Art. 13 - Pubblicità degli atti**

1.1. Le parti sindacali, possono richiedere via e-mail, oltre agli atti del Direttore Generale soggetti a pubblicazione, anche ulteriore la documentazione, di norma connessa con gli argomenti posti all'ordine del giorno degli incontri. La Delegazione Trattante di Parte Pubblica risponderà via e-mail di norma entro 7 giorni.

#### **Art. 14 - Esercizio delle libertà sindacali**

2.1. L'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, individuerà luoghi accessibili a tutti i dipendenti e appositi spazi riservati alle rappresentanze sindacali, per l'affissione di pubblicazioni e comunicati inerenti esclusivamente materie di interesse sindacale.

2.2. La RSU e le OO.SS. effettuano ogni intervento si rendesse necessario per evitare l'utilizzo improprio di tali spazi. Eventuali affissioni al di fuori degli spazi assegnati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.

2.3. L'Amministrazione, in considerazione della vastità del territorio, mette a disposizione permanente per la RSU e per tutte le OO.SS. accreditate idonei locali - quelli che erano già stati messi a disposizione nelle disciolte ASL o locali equivalenti per numero, dislocazione e ampiezza - dotati di telefono e strumentazione informatica atta a garantire l'esercizio della libertà sindacale.

#### **Art. 15 - bacheca sindacale digitale e comunicazioni a diffusione massiva**

3.1. L'Agenzia mette a disposizione della RSU e delle OO.SS. una bacheca Sindacale Elettronica su cui è possibile inserire i documenti che la RSU e le OO.SS. intendono portare a conoscenza dei dipendenti.



ggello



3.2. La RSU e le OO.SS. hanno la possibilità di inviare ai dipendenti, tramite le liste di distribuzione Ld Comparto, Ld Dirigenti, Ld Dipendenti, una e-mail contenente il link al documento "affisso" nella Bachecca Sindacale Digitale.

3.3. A tal fine la RSU e le OO.SS. indicano i nominativi dei soggetti abilitati all'invio delle comunicazioni e dei loro sostituti.

3.4. La comunicazione nella posta elettronica può prevedere anche una breve illustrazione dei contenuti presenti nell'informazione sindacale affissa sulla Bachecca ed accessibile aprendo il link contenuto nella e-mail a diffusione massiva.

pr

#### **Art. 16 - Referendum e procedure telematiche di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori**

4.1. L'Amministrazione garantisce lo svolgimento di referendum e di eventuali altre forme di consultazione anche telematica delle lavoratrici e dei lavoratori su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla RSU, assicurando la partecipazione a tutti i lavoratori e mettendo a disposizione gli spazi e il materiale necessari per il loro espletamento.

### **Titolo IV**

#### **Assenze giustificate dall'espletamento di attività sindacali**

##### **Art. 17 - Partecipazione alle trattative ed alle riunioni degli organismi paritetici istituiti di concerto con l'Agenzia**

1.1. La partecipazione alle trattative alle riunioni dell'organismo paritetico per l'innovazione e degli organismi paritetici di partecipazione (tavoli tecnici, incontri, ecc.) avviene, nell'ambito dell'orario di lavoro.

1.2. La presenza alle trattative, alle riunioni dell'organismo paritetico per l'innovazione e degli organismi paritetici di partecipazione (tavoli tecnici, incontri, ecc.), dei componenti della RSU e dei delegati aziendali delle OO.SS. accreditate, è equiparata a tutti gli effetti giuridici ed economici, alle prestazioni lavorative.

1.3. In virtù dell'equiparazione di cui al punto precedente ed in considerazione dell'estensione dell'Agenzia e della dislocazione territoriale delle sue strutture, in caso di partecipazione alle trattative, alle riunioni dell'organismo paritetico per l'innovazione e degli organismi paritetici di partecipazione (tavoli tecnici, incontri, ecc.), ai componenti della RSU e ai delegati aziendali delle OO.SS. accreditate, assegnati a sedi di lavoro ubicate in località diversa dalla sede della trattativa e/o riunione. Sarà applicato il regolamento aziendale in tema di spostamenti all'interno dell'Agenzia.

1.4. Analogo trattamento di cui ai punti 1.2 e 1.3 sarà riservato, in caso di partecipazione a riunioni indette dalla RSU, ai componenti della medesima assegnati a sedi di lavoro ubicate in località diversa dalla sede di dette riunioni.

1.5. I partecipanti alla trattativa sindacale sono tenuti a firmare l'apposito foglio firma messo a disposizione dall'Amministrazione, riportandovi gli orari di inizio e termine della presenza effettiva all'incontro.

1.6. La Delegazione Trattante di Parte Pubblica, al termine dell'incontro, provvede a trasmettere il foglio firma alla S.C. Gestione Risorse Umane – Rilevazione Presenze.

##### **Art. 18 - Assemblee sindacali**

2.1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite di 12 ore annue pro-capite, non comprensive del tragitto per raggiungere la sede in cui si svolge la stessa.



gfell



- 2.2. La RSU e le OO.SS. accreditate possono convocare l'Assemblea Generale del personale del Comparto e/o Assemblee decentrate di settore.
- 2.3. La convocazione, la sede, l'orario e la presunta durata dell'assemblea è comunicata al Direttore Generale a cura della RSU e/o delle OO.SS., in forma scritta con preavviso di almeno 3 giorni prima.
- 2.4. Nella comunicazione deve essere indicato l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali e/o di altre figure esterne, esplicitandone le motivazioni.
- 2.5. Durante lo svolgimento delle assemblee si applicano le regole concordate per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero.
- 2.6. È compito dei responsabili delle strutture aziendali dare informazione preventiva mediante affissione di cartelli e ove possibile anche con comunicazioni telefoniche all'utenza per evitare disagi.
- 2.7. Il lavoratore dà comunicazione della partecipazione all'assemblea al proprio diretto responsabile, il quale è tenuto a comunicare, ai fini del controllo del monte ore, la partecipazione del dipendente all'Ufficio Personale.
- 2.8. L'Amministrazione deve mettere a disposizione almeno una sede, per ciascuno degli ambiti territoriali delle disciolte ASL, che sia idonea a garantire la partecipazione di tutto il personale alle Assemblee generali e/o decentrate.
- 2.9. L'Amministrazione garantisce in ogni caso la disponibilità di una sede idonea per l'Assemblea Generale ubicata presso la sede legale ATS o nelle sue immediate vicinanze.

u

#### **Art. 19 - Modalità di attestazione della partecipazione alle assemblee sindacali**

- 3.1. Le lavoratrici e i lavoratori che intendono partecipare all'assemblea devono segnalarlo al proprio Dirigente.
- 3.2. Il Dirigente prende atto della comunicazione del dipendente.
- 3.3. Le lavoratrici e i lavoratori non devono timbrare in uscita presso la propria sede di lavoro, perché la timbratura in uscita deve essere effettuata nella sede ove si tiene l'Assemblea, in modo che sia considerato come orario di lavoro il tragitto dalla propria sede di servizio.
- 3.4. I dipendenti che avessero necessità di rientrare nella propria sede di lavoro per motivi di servizio devono effettuare una timbratura in entrata nella sede ove si è tenuta l'Assemblea e, quindi, a fine servizio, una timbratura in uscita presso la propria sede di lavoro;
- 3.5. I Dirigenti Responsabili di Struttura comunicano, entro i termini definiti dalla UOC Risorse Umane e Organizzazione, all'indirizzo [rilevazionepresenze@ats-milano.it](mailto:rilevazionepresenze@ats-milano.it), i nominativi del personale che ha partecipato all'assemblea, senza inviare i fogli di richiesta assenza, che potranno essere conservati nella sede di lavoro;
- 3.6. Le modalità sopra descritte si applicano anche ai dipendenti assegnati presso la sede ove si tiene l'Assemblea e ai loro dirigenti.
- 3.7. In considerazione dell'estensione dell'Agenzia e della dislocazione territoriale delle sue strutture, in caso di partecipazione alle assemblee, ai lavoratori/trici, assegnati a sedi di lavoro ubicate in località diversa dalla sede dell'assemblea, Sarà applicato il regolamento aziendale in tema di spostamenti all'interno dell'Agenzia.

#### **Art. 20 - Permessi sindacali retribuiti**

- 4.1. Sono titolari dei permessi sindacali retribuiti giornalieri ed orari i componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative.
- 4.2. Il monte ore dei permessi sindacali di cui al comma 1, viene definito all'inizio di ogni anno, quantificando distintamente i permessi spettanti alla RSU ed alle OO.SS. rappresentative, sulla base delle norme stabilite dal CCNQ 4/12/2017



G. Jell



4.3. I componenti degli organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative sono titolari di ulteriori permessi retribuiti giornalieri o orari ai fini della partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

#### **Art. 21 - Fruizione dei permessi sindacali retribuiti**

5.1. Nell'ambito del monte ore complessivo annuo di ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa ogni dirigente sindacale può usufruire di permessi cumulativi, anche frazionati.

5.2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 17 comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

5.3. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità organizzativa di appartenenza del dipendente. L'Agenzia si impegna ad adottare tutte le misure organizzative possibili per garantire l'agibilità sindacale agli aventi diritto.

5.4. La richiesta dei permessi per l'attività sindacale deve pervenire all'Agenzia e al Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente, per il tramite della struttura sindacale o della RSU, di norma 2 giorni prima della data di fruizione del permesso richiesto. In casi eccezionali il predetto termine non si applica.

5.5. L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali deve essere certificata entro 3 giorni alla SC GRU da parte della organizzazione sindacale che ha richiesto e utilizzato il permesso.

5.6. I permessi sindacali sono equiparati ai fini del trattamento giuridico ed economico a tutti gli effetti, alla prestazione di lavoro.

5.7. La partecipazione alle riunioni della RSU deve necessariamente essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro. I componenti della RSU provvedendo a registrare l'uscita dal servizio, all'inizio della riunione, presso la sede ove si svolge la riunione medesima, l'eventuale rientro in servizio, al termine della riunione, ancora presso la sede ove si è tenuta la riunione.

5.8. La RSU, per il tramite del coordinatore, provvede a trasmettere entro 48 ore dalla riunione, il modulo di utilizzo del permesso sindacale da parte dei componenti della RSU.

#### **Art. 22 - Rendicontazione dei permessi fruiti**

6.1. L'Amministrazione provvederà trimestralmente ad inviare alla RSU e alle OO.SS. un prospetto relativo alla fruizione dei permessi utilizzati.

6.2. Indicativamente verranno inviati tali dati, con riferimento al trimestre precedente, entro le seguenti scadenze:

- a. 15 aprile;
- b. 15 luglio;
- c. 15 ottobre;
- d. 15 gennaio.

6.3. In caso di esaurimento del monte ore in corso d'anno, l'Amministrazione provvederà senza indugio a comunicarlo alla RSU e/o all'Organizzazione Sindacale interessata. Eventuali permessi richiesti in eccedenza rispetto al monte ore verranno computati a titolo di recupero ore.

#### **Art. 23 - Permessi sindacali non retribuiti**

7.1. I dirigenti sindacali di cui all'art. 17 comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

7.2. Qualora intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola due giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.



G. Gello

7.3. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente.

7.4. I permessi di cui al comma 1 possono essere giornalieri o orari e devono essere recuperati entro tre mesi dalla fruizione, concordandone le modalità con il Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente. Convenzionalmente ogni giorno lavorativo viene considerato pari a 7,12 ore.

**Art. 24 - Aspettative sindacali non retribuite**

8.1. Possono essere autorizzate, con le procedure previste dall'articolo 4 del DPCM 770/94, aspettative sindacali non retribuite ai sensi dell'articolo 31 della Legge 20.5.70 n. 300 ed in conformità all'articolo 3, comma 32, della Legge 537/93, nei confronti di dipendenti che ricoprono cariche nell'ambito degli organismi direttivi statutarie delle confederazioni e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

de

**Art. 25 - Distacchi sindacali**

9.1. Con le procedure previste dall'art. 2 di DPCM 770/94 possono essere autorizzati distacchi sindacali in favore di dipendenti che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

9.2. Il trattamento economico e giuridico spettante per i periodi di distacco é a tutti gli effetti equiparato al servizio prestato, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario.

9.3. I periodi di distacco sono retribuiti, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

**Art. 26 - Norma finale**

10.1 Per quanto concerne il titolo IV – Art. 18, rubricato "assemblee sindacali", qualora dovesse intervenire un parere dell'ARAN o un'interpretazione autentica che indichi un diverso numero di ore annue pro-capite di assemblea sindacale, alla stregua di quanto previsto dal CCNQ 4/12/2017, il presente accordo verrà automaticamente modificato secondo la suddetta interpretazione.

10.2. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alla disciplina del CCNQ 4/12/2017 e del vigente CCNL

Milano, 11 aprile 2019

La Delegazione di Parte Pubblica

*[Handwritten signatures of the Public Party Delegation]*

La Delegazione di Parte Sindacale

RSD coordinatore *[Signature]*  
FPOGIL *[Signature]*  
OIL FPL *[Signature]*  
CISL FP *[Signature]*  
FIALS *[Signature]*  
Giuseppe Gello

b