



PROTOCOLLO D'INTESA DELLE RELAZIONI SINDACALI  
TRA L'ASST E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE  
DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ

**PREMESSA**

L'ASST Pini-Cto di Milano (di seguito, ASST) e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dirigente Area Sanità, nella consapevolezza che i rapporti tra gli stessi soggetti sono la base di un clima aziendale di collaborazione tra l'Ente e i suoi dipendenti, indispensabile per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi, per il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente con gli interessi dei dipendenti e per il sostegno alla crescita professionale degli stessi, sottoscrivono il presente Protocollo d'Intesa disciplinante il sistema delle relazioni sindacali in Azienda. Il Protocollo specifica il livello e le materie di contrattazione integrativa, ai sensi del CCNL 23.01.2024, le modalità applicative degli istituti inerenti il sistema delle relazioni sindacali, l'organizzazione del lavoro delle delegazioni trattanti, ed è redatto nel rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dalle fonti legislative e contrattuali attualmente vigenti.

**Art. 1 - Finalità**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni di responsabilità dell'ASST e dei sindacati, ha l'obiettivo di contemperare l'esigenza dell'Ente, di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti. Le finalità e i principi di comportamento a cui si impronta il sistema di relazioni sindacali, individuato dai CC.CC.NN.LL. e dalle norme di riferimento, comportano la collaborazione di tutte le parti coinvolte (Direzione, soggetti sindacali rappresentativi del personale dirigente) ad approfondire le materie oggetto di confronto allo scopo di ricercare soluzioni che contemperino i diversi interessi coinvolti, senza alcuna limitazione della reciproca autonomia e delle rispettive prerogative. Le relazioni tra le parti si sviluppano sulla base dei seguenti criteri generali: - rispetto della normativa vigente, dei vincoli contrattuali ed economico-finanziari; - rispetto dei principi di correttezza, buona fede, trasparenza e autonomia reciproca; - chiara distinzione di ruoli e assunzione effettiva delle distinte responsabilità.

**Art. 2 – Sistema delle relazioni Sindacali**

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra le parti, su atti e decisioni dell'Azienda di valenza generale, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Come previsto dall'art.4, co.4, del CCNL 23.01.2024, la partecipazione si articola in:

- informazione (art.5);
- confronto (art.6);
- organismi paritetici di partecipazione (art.8).

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti e accordi che obbligano reciprocamente le parti (artt. 9 e 10). Ai sensi dell'art.40, co.3 quinquies del D. Lgs. n.165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nell'ambito dell'informazione, l'amministrazione si assume l'impegno di farsi carico delle segnalazioni sindacali e di fornirne riscontro entro 30 gg.

**Art. 3 – Organismo Paritetico**

L'Azienda si impegna ad attivarsi per l'aggiornamento della composizione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 8, comma 3 del CCNL 23.01.2024.



L'Organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.

Ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale. dovrà darsi un regolamento che ne disciplini il funzionamento e si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda o Ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. L'Organismo paritetico definisce un apposito regolamento di funzionamento.

#### **Art. 4 – Convocazione degli incontri**

Le convocazioni degli incontri sindacali con l'indicazione dell'ordine del giorno sono inviate, a cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali, esclusivamente via e-mail agli indirizzi preventivamente forniti, ai delegati individuati a tal fine dalle Organizzazioni Sindacali, che provvedono ad informare gli altri delegati da ciascuna Organizzazione alla partecipazione agli incontri con la delegazione trattante di parte pubblica. L'ordine del giorno può essere integrato con ulteriori argomenti presentati su indicazione della Direzione, o su richiesta dei soggetti sindacali proposti prima dell'incontro per consentire di preparare l'eventuale documentazione necessaria. Di norma le date delle convocazioni sono stabilite prima del termine della convocazione precedente. Sono effettuate almeno 5 giorni lavorativi prima della data stabilita per l'incontro, salvo eventuali situazioni di motivata urgenza, per cui la Direzione può convocare gli incontri. Il materiale relativo alle materie all'ordine del giorno verrà inviato nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere; resta inteso che qualora per ragioni di tempo o per impossibilità a valutare preventivamente la documentazione, viene concordata una data successiva al fine di approfondire e/o concludere i punti dell'ordine del giorno. Nella convocazione degli incontri si cercherà di favorire il principio della massima partecipazione sindacale; qualora insorgano difficoltà ad individuare una data condivisa da tutti i soggetti sindacali, l'Ufficio Relazioni Sindacali provvede a convocare l'incontro nel giorno che consente la partecipazione del maggior numero di Organizzazioni Sindacali. Allo scopo di favorire la massima partecipazione sindacale sarà permessa la partecipazione da remoto.

La convocazione degli incontri può essere inoltre richiesta dalla maggioranza delle rappresentanze sindacali rappresentative, indicando gli argomenti oggetto dell'incontro e rappresentando l'eventuale urgenza. L'amministrazione prende atto della richiesta e l'incontro viene convocato entro 30 gg o prima in caso di motivata urgenza.

#### **Art. 5 – Tavoli tecnici**

Al fine di semplificare la fase conoscitiva delle problematiche inerenti i lavoratori ed al fine di snellire ed accelerare i tempi e le modalità degli incontri sindacali possono essere predisposti incontri di carattere esclusivamente tecnico con l'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, per approfondire i contenuti di documenti in considerazione della natura dell'argomento e della sua complessità. Compatibilmente con le priorità assegnate, qualora il Direttore dell'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane (parte datoriale), riceva la richiesta di una o più organizzazioni sindacali rappresentative, valuta l'istanza e dispone la convocazione se necessario. La data ed orario dell'incontro tecnico, che viene convocato di norma entro i venti giorni successivi alla richiesta, o comunque nel più breve tempo possibile, ed al quale sono invitati tutti i soggetti sindacali (solo uno per sigla). Resta inteso che qualora la richiesta di convocazione provenga da parte sindacale sia sostenuta dalla maggioranza (deleghe) delle rappresentanze sindacali la stessa è accolta.

#### **Art. 6 – Delegazioni trattanti**

La delegazione trattante dell'ASST viene individuata con deliberazione del Direttore Generale, in ossequio a quanto previsto dagli artt. 9, co.4 e 10, co.1, del CCNL 23.01.2024 ed è così composta:

- Direttore Generale, con funzioni di Presidente;
- Direttore Amministrativo;
- Direttore Sanitario;
- Direttore Socio Sanitario;
- Direttore UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;
- Direttore DAPSS.

La predetta Delegazione trattante può essere integrata con ulteriori componenti tecnici, individuati di volta in volta dalla Direzione per esigenze funzionali ed organizzative, anche con riferimento ai punti all'ordine del giorno degli incontri. La delegazione trattante di parte sindacale è composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dirigente Area Sanità firmatarie del CCNL vigente, espressamente accreditati da ciascun sindacato, fino ad un massimo di 4 per ciascuna sigla. La Delegazione trattante di parte sindacale può essere integrata con ulteriori componenti - purché preventivamente accreditati dalle Organizzazioni



Sindacali - con riferimento ai punti all'ordine del giorno degli incontri. Le Organizzazioni Sindacali, con l'accredito dei propri dirigenti, indicano espressamente chi è titolato a sottoscrivere gli accordi integrativi e gli indirizzi e-mail e/o PEC da utilizzare per l'invio delle convocazioni degli incontri, di comunicazioni e di documentazione. È onere delle rappresentanze stesse mantenere aggiornati i propri nominativi e rendere note all'amministrazione eventuali modifiche sopraggiunte nel tempo.

#### **Art. 7 – Partecipazione agli incontri da parte dei delegati sindacali dipendenti dell'Azienda**

La partecipazione alle riunioni sindacali di qualsiasi natura dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che siano anche dipendenti dell'Azienda avviene fuori orario di lavoro, utilizzando il monte ore di permessi sindacali retribuiti definito ogni anno (se in orario di lavoro), ovvero permessi sindacali non retribuiti o altri istituti di assenza contrattualmente previsti. Al fine di consentire all'Ufficio Relazioni Sindacali di compiere tempestivamente gli adempimenti previsti dalla normativa vigente, le Organizzazioni Sindacali richiedono per iscritto apposito permesso sindacale, retribuito o non retribuito, almeno tre giorni lavorativi prima della fruizione. In assenza di preventiva richiesta di fruizione di permessi sindacali, l'assenza dal servizio dovrà essere giustificata con altro istituto previsto contrattualmente. La richiesta deve indicare la tipologia di permesso sindacale (permessi del monte ore aziendale, permessi per riunioni di organismi statutari, permessi non retribuiti) e i nominativi delle persone che ne fruiranno. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. Solo nel caso di gravi, insuperabili e motivate ragioni organizzative legate al mantenimento del livello minimo di assistenza (contingenti minimi) della struttura di riferimento, il dirigente responsabile avvisa tempestivamente, motivando dettagliatamente e per iscritto il diniego, il dipendente e l'Ufficio Relazioni Sindacali, che provvede ad informare il soggetto sindacale richiedente. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte dei delegati sindacali rientra nella responsabilità delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza degli stessi, che inviano l'attestazione dell'effettivo utilizzo e durata all'Ufficio Relazioni Sindacali entro 5 giorni successivi alla fruizione. L'assenza dal servizio per la partecipazione a riunioni sindacali di qualsiasi natura è rilevata dal dipendente tramite timbratura in uscita e in entrata effettuata all'inizio ed al termine delle riunioni, tranne i casi di oggettiva impossibilità (ad es. permessi sindacali fruiti a giorni interi).

#### **Art. 8 - Verbali degli incontri sindacali**

Di ogni incontro sindacale viene redatto un verbale, da parte di un dipendente in servizio presso l'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane con funzioni di segretario verbalizzante, dal quale risultino:

- data, orario di inizio e di fine dell'incontro;
- nominativi dei presenti;
- ordine del giorno;
- esposizione sintetica degli argomenti e dello svolgimento dell'incontro, dalla quale risulti comunque la posizione espressa dalle parti;
- l'esplicita indicazione atta ad evidenziare se la trattazione dell'argomento deve ritenersi conclusa o se, invece, stante una situazione interlocutoria, debba essere ripresa in un successivo incontro. Per gli argomenti oggetto di confronto, al termine di ogni incontro viene redatto un verbale, ai sensi dell'art. 8 CCNL 23.01.2024. Per gli argomenti oggetto di contrattazione, al termine della stessa viene redatto un verbale conclusivo riportante anche:
- le diverse posizioni espresse dalle parti, riportate in modo esaustivo, in caso di mancato accordo;
- indicazione dell'iter concordato dalle parti per addivenire alla sottoscrizione del contratto, in caso di raggiungimento di un'ipotesi di accordo, ai sensi dell'art. 10 CCNL 23.01.2024.
- qualsiasi posizione o dichiarazione che le parti vogliano verbalizzare specificatamente manifestata e/o dettato durante l'incontro.

Il segretario verbalizzante cura la trasmissione via e mail, di norma entro 25 giorni dall'incontro, della bozza di verbale ai partecipanti all'incontro, che hanno la facoltà di richiedere via e mail, entro 10 giorni dall'invio, modifiche e/o integrazioni atte a precisare le posizioni espresse. In assenza di riscontro entro 15 giorni dall'invio del verbale, lo stesso si intende approvato. E' consentito allegare al verbale una dichiarazione di una o più O.S..

#### **Art. 9 – Contenuto e sottoscrizione del contratto collettivo integrativo aziendale e degli altri accordi sindacali**

Quando le parti pervengono ad un'ipotesi di contratto integrativo aziendale, l'ASST predispone il testo definitivo dello stesso, conforme agli elementi costitutivi. Il testo definitivo dell'ipotesi di contratto integrativo aziendale viene sottoscritto e tempestivamente trasmesso via e mail ai soggetti sindacali. Le parti possono, inoltre, sottoscrivere CIA e accordi via e-mail trasmettendo la comunicazione circa la volontà di sottoscrizione all'Ufficio Relazioni Sindacali. I soggetti sindacali possono presentare dichiarazioni a verbale, anche unilaterali, che vengono allegate al contratto per costituirne parte integrante e sostanziale. Tali dichiarazioni sono libere ed insindacabili nei loro contenuti e, al tempo stesso, non hanno alcun valore modificativo, limitativo o integrativo del contratto sottoscritto. Qualora un soggetto sindacale non sia presente all'incontro convocato, esso conserva la possibilità di apporre la propria firma in un momento



successivo, ma non può richiedere ulteriori modifiche al testo. L'ipotesi di accordo integrativo sottoscritta viene inviata, di norma, entro 10 giorni al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, così come previsto dall'art.40 bis del D.lgs. n.165/2001. In caso di rilievi da parte dell'organo di controllo la trattativa viene ripresa entro 5 giorni. In caso di positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ovvero trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto integrativo diventa definitivo ed entra in vigore il giorno successivo.

#### **Art. 10 - Interpretazione autentica**

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole del contratto integrativo aziendale e degli altri accordi sindacali, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico. A tale scopo le parti hanno la facoltà di richiedere un incontro. L'interpretazione su cui le parti raggiungono l'accordo sostituisce ad ogni effetto la clausola controversa, di norma senza retroattività, salvo i casi in cui sia stato arrecato un pregiudizio a qualsiasi soggetto. In tal caso si provvederà alla revisione del provvedimento non conforme all'interpretazione autentica così concordata e all'eliminazione del pregiudizio causato con le modalità previste dalla normativa vigente.

#### **Art. 11 - Diritto di assemblea**

Le assemblee sindacali, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigente. La comunicazione di indizione di assemblea, con indicazione di sede, orario, data, ordine del giorno ed eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è inviata all'Azienda in forma scritta, con preavviso minimo di 3 giorni lavorativi. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici. L'Amministrazione provvede a fornire lo spazio adeguato in funzione del numero dei partecipanti previsto. I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali per un massimo di 12 ore annue pro capite, dandone preventiva comunicazione al proprio dirigente responsabile che, a sua volta, è tenuto a comunicare alla rilevazione presenze – UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane l'elenco degli aderenti. La partecipazione dei dipendenti alle assemblee sindacali deve essere rilevata tramite timbratura del badge in uscita e in entrata dal servizio all'inizio e a termine dell'assemblea. L'organizzatore/i dell'assemblea comunica all'UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane l'elenco dei partecipanti. Qualora per la partecipazione alle assemblee il personale debba spostarsi dalla propria sede di servizio, il tempo di viaggio rientra nel computo orario individuale disponibile per assemblea; in alternativa dovrà essere coperto con altro giustificativo di assenza. Tenuto conto delle peculiarità di questa Azienda nell'erogazione dei servizi al pubblico, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro; convenzionalmente si individuano, di norma, i seguenti orari: 08,00 e 16,00.

Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

Le assemblee possono essere effettuate anche in modalità telematica.

#### **Art. 12 – Spazi sindacali interni**

L'Azienda, per garantire l'esercizio dell'attività sindacale, mette a disposizione della RSA e delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, un locale presso i due Presidi e presso il Polo Riabilitativo; resta ferma da parte dell'Azienda, nel caso se ne verifichi la necessità, di modificare i locali dedicati all'esercizio delle attività sindacali dandone tempestivo avviso alle OOSS. Sarà altresì garantito un indirizzo di posta elettronica del dominio aziendale.

#### **Art. 13 – Bacheche sindacali**

L'Azienda mette a disposizione delle OOSS le bacheche sindacali presso i due Presidi e presso il Polo Riabilitativo in posizioni accessibili a tutti i lavoratori dell'Azienda, per consentire a tutte le composizioni sindacali l'affissione di testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'Azienda mette a disposizione inoltre, alle OOSS uno spazio sulla rete intranet aziendale per la pubblicazione di informazioni e comunicazioni a contenuto strettamente sindacale.

Le rappresentanze sindacali aziendali si impegnano a utilizzare i suddetti strumenti secondo correttezza e buona fede, evitando espressioni diffamatorie nei confronti delle altre sigle, dell'Azienda e di soggetti terzi in generale..

#### **Art. 14 – Disposizioni finali**

Tutti gli accordi, le disposizioni e regolamentazioni previgenti nell'ambito delle materie trattate dal presente accordo cessano di avere efficacia dalla data di sottoscrizione del presente documento. Per quanto non espressamente specificato nel presente protocollo



d'intesa, si fa diretto riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti. Eventuali modifiche ai CCNQ ed ai CCNL sono recepite automaticamente.

Milano, 6 maggio 2024

Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	
Marco Paternoster	Direttore Amministrativo	
Cesare Candela	Direttore Sanitario	
Rossana Giove	Direttore Socio Sanitario	
Vito Nicolai	Direttore Gestione e sviluppo delle risorse umane	
Giovanni Antonio Mutillo	Direttore DAPSS	

Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)  
firmatarie del CCNL 23 gennaio 2024

SIGLE	FIRMA
ANAAO ASSOMED	
CIMO	SOTTOSCRITTO CON COMUNICAZIONE E-MAIL DAL DOTT. AMATORE SARTORIO IN DATA 12/06/2024
AAROI EMAC	
FASSID	SOTTOSCRITTO CON COMUNICAZIONE E-MAIL DAL DOTT. DAVIDE BERRA IN DATA 11/06/2024
FP CGIL	SOTTOSCRITTO CON COMUNICAZIONE E-MAIL DAL DOTT. SERGIO DE CHIARA IN DATA 13/06/2024



FVM	
UIL FPL	 MARTIN FUNZIONARIO UIL FPL
FEDERAZIONE CISL MEDICI	SOTTOSCRITTO CON COMUNICAZIONE E-MAIL DALLA DOTT.SSA SABRINA VALUATI IN DATA 13/06/2024
FESMED	Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Donata Rita Peroni in data 06/06/2024