



Allegato A) alla Stilettiera n. 56 Del. 16 LUGLIO 2019

**PROTOCOLLO D'INTESA PER LE RELAZIONI SINDACALI  
DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' DELL'ASL VCO**

**Premesso che:**

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda, RSU ed OO.SS., 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 delle Aziende 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.

Visti gli artt. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCNL 21.05.2018

**MODELLI RELAZIONALI**

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

1. partecipazione;
2. contrattazione integrativa.

**ART. 1  
PARTECIPAZIONE**

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni a valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola a sua volta in:

**a) - INFORMAZIONE**

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di leggi vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda alla RSU e alle OO.SS. Territoriali firmatarie del CCNL 21.05.2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione si attua mediante comunicazione scritta, almeno 10 giorni prima di ogni trattativa, anche attraverso invio telematico, ai soggetti sindacali sopra citati nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti suddetti di valutare adeguatamente le tematiche ed esprimere osservazioni e proposte, secondo le modalità e dinamiche previste dall'art. 4 del CCNL 21.05.2018, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti.
3. L'informazione viene effettuata nel rispetto della disciplina in materia di accesso agli atti e di riservatezza.
4. L'informazione è fornita anche a seguito di richiesta da parte della RSU e/o OO.SS. con nota scritta, purché abbia ad oggetto atti a valenza generale e riguardanti le materie per le quali sia previsto il confronto e la contrattazione integrativa. L'Amministrazione trasmetterà l'informazione richiesta, entro 30 giorni, salvo il caso per i quali è prevista una specifica elaborazione documentale o una particolare urgenza in cui tempi dovranno essere concordati.



Sono oggetto di informazione le materie previste dal CCNL 21.05.2018 e di seguito elencate, salvo eventuali modifiche/integrazioni:

- a) criteri relativi all'articolazione dell'*orario di lavoro*;
- b) criteri generali sulla *mobilità* tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra Aziende;
- c) criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;
- d) criteri per il *conferimento* e la *revoca* degli *incarichi di funzione*;
- e) criteri per la *graduazione* degli *incarichi di funzione*, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) le misure riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 del D.Lgs.vo n. 165/ 2001 e s.m.i.;
- h) criteri generali di programmazione dei servizi di *pronta disponibilità*;
- i) materie che sono state oggetto di confronto regionale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 21.05.2018;
- j) criteri di *ripartizione delle risorse* disponibili per la contrattazione integrativa tra 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 21.05.2018);
- k) i criteri per l'*attribuzione dei premi* correlati alla performance;
- l) criteri per la definizione delle procedure delle *progressioni economiche*;
- m) criteri per l'attribuzione dei *trattamenti accessori* per i quali specifiche leggi operino un rinvio della contrattazione collettiva;
- n) criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare integrativo*;
- o) l'elevazione del *contingente* complessivo dei rapporti di lavoro a *tempo parziale* ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- p) l'elevazione della *percentuale massima del ricorso ai 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);
- q) 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 sopra richiamato (Diritto allo studio) 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 (Diritto allo studio);
- r) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei *servizi socio/ricevimenti* eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- s) 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;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) 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);
- v) 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);
- w) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché il passaggio di consegne, di ulteriori complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione dei servizi e dei processi di dimissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Le misure da assumere in ragione delle materie oggetto di informazione potranno essere adottate non prima di 15 giorni dall'invio, salvo la richiesta di incontro da parte della RSU o dalle OO.SS Territoriali entro 5 giorni dall'informazione.



L'Azienda invierà, con periodicità trimestrale, l'andamento delle assunzioni e delle cessazioni del personale del comparto – riferite all'anno in corso.

La RSU e le OO.SS. Territoriali si impegnano a non richiedere la documentazione se integralmente reperibile nel Sito Aziendale - Sezione Amministrazione Trasparente – e, in particolare, le Deliberazioni e Determinazioni disponibili in testo.

Qualora pervengano delle osservazioni e proposte da parte della RSU e dalle OO.SS. firmatarie, l'Amministrazione, prima di adottare le misure oggetto dell'informativa, provvede a convocare un incontro di delegazione.

#### **b) - CONFRONTO**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.
2. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
  - a) criteri generali relativi all'articolazione dell'*orario di lavoro e alle materie connesse* ;
  - b) criteri generali sulla *mobilità* tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra Aziende;
  - c) criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;
  - d) criteri per il *conferimento* e la *revoca* degli *incarichi di funzione*;
  - e) criteri per la *graduazione* degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) le misure riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs.vo n. 165/ 2001 e s.m.i.
  - h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
3. Il confronto è avviato su richiesta della RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente entro 5 giorni dall'informazione. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione.
4. Il confronto sulle materie trattate non può superare i 30 gg. e si conclude con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse che possono essere espresse in apposita dichiarazione da allegare.

#### **c) - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione viene costituito con apposito atto deliberativo con lo scopo di creare una relazione che coinvolga in maniera partecipativa le OO.SS. firmatarie su tutto ciò che abbia carattere progettuale, complesso, sperimentale e organizzativo dell'Azienda.
2. In particolare, l'organismo paritetico nasce per confrontarsi in 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, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) per poter formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

### 3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3, del CCNL 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque ognqualvolta l'Azienda manifesti una intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, sperimentale;
  - 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 alla Azienda;
  - d) può adottare un Regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto all'art. 83 del CCNL vigente (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

4. 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 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), dalla RSU o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto alla lettera c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza trimestrale, 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, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

## ART. 2 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione collettiva integrativa è orientata a favorire l'incremento della produttività del personale, dello sviluppo ed il miglioramento della qualità dei servizi nonché a riconoscere condizioni di particolare disagio lavorativo.
  2. Il contratto integrativo aziendale ha durata triennale su tutte le materie demandate.
  3. In materia di ripartizione delle risorse tra i Fondi per le diverse modalità di utilizzo delle medesime si provvede alla negoziazione con cadenza annuale.
  4. La convocazione del tavolo avviene entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
  5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati all'art. 4 del presente Protocollo (Clausole di raffreddamento), qualora, decorso 45 giorni dall'inizio delle trattative, decorrente dalla prima seduta di contrattazione con presentazione della proposta, anche con definizione dei criteri laddove non previsti, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 45 giorni, le parti, dopo aver esperito tutti i tentativi ritenuti utili per raggiungere l'accordo anche attraverso un'intensificazione degli incontri, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui alle lettere f), g), h), i), j), k), n) del presente articolo.
  6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie, di cui al presente articolo, alle lettere a), b), c), d), e), i), m) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 4 del presente Protocollo (Clausole di raffreddamento), l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i. è fissato in 60 giorni, decorrente dalla prima seduta di contrattazione con presentazione della proposta, anche con definizione dei criteri laddove non previsti, eventualmente prorogabili di ulteriori 60 giorni, le parti, esperendo tutti i tentativi ritenuti utili per raggiungere l'accordo anche attraverso un'intensificazione degli incontri.



7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa aziendale con i vincoli di Bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.Lgs.vo 165/2001 e s.m.i.

8. Al Collegio Sindacale va sottoposta l'ipotesi di contratto integrativo aziendale corredata da una relazione illustrativa e da una tecnica possibilmente entro 10 giorni dalla sottoscrizione; nell'eventualità di rilievi, la contrattazione tra Azienda e la parte sindacale, se del caso, deve essere ripresa entro 5 giorni. Ottenuta la validazione del contratto integrativo da parte del Collegio Sindacale, l'Amministrazione può procedere all'adozione dell'accordo con apposito provvedimento.

9. Sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:

- a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra 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 21.05.2018);
- 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 dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio della contrattazione collettiva;
- e) 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 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso ai 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, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) 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 (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) 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 dei 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) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché il passaggio di consegne, di ulteriori complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

### **ART. 3 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI**

- 1 La delegazione di parte pubblica, in sede decentrata, viene costituita con apposito atto deliberativo;
- 2 Per le Organizzazioni Sindacali, la delegazione è costituita da:
  - RSU Aziendale;
  - I Rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL – Comparto Sanità del 21.05.2018.
  - Tutte le sigle sindacali inoltrano, entro un mese dalla sottoscrizione del presente protocollo, i nominativi dei rappresentanti territoriali accreditati.
  - Le parti prevedono la possibilità di istituire tavoli tecnici tra Rappresentanti Sindacali e Azienda al fine di trovare congiuntamente soluzioni che agevolino il lavoro della Delegazione Trattante. Alle parti negoziali della contrattazione integrativa potrà formulare proposte l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (O.P.I.).

### **ART. 4 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

- 1 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
- 2 Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
- 3 Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **ART. 5 MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI LAVORI**

1. Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione e confronto, sono convocati dal Direttore Generale, o da un suo delegato, almeno 5 giorni prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze anche su richiesta della RSU e delle OO.SS. Alla convocazione, deve essere allegata tutta la documentazione e le proposte relative agli oggetti di discussione.
2. Gli incontri delle delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengano acquisite agli atti.
3. Per ogni incontro, a fine seduta, viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse dalle parti presenti alla riunione, che possono essere contenute in apposito documento allegato, su ciascun argomento all'ordine del giorno - (Allegato A).



4. I contratti integrativi possono essere modificati o integrati con gli accordi eventualmente intervenuti successivamente alla stipula.

**ART. 6  
PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ siglato in data 4 dicembre 2017 relativo al triennio 2016 – 2018, ferma rimanendo l'attivazione di ulteriori procedure e modalità idonee a garantire i vari livelli di relazioni sindacali attraverso l'indizione delle riunioni di delegazione.

**ART. 7  
ESERCIZIO DELLE LIBERTÀ SINDACALI  
(locali e affissioni)**

1. In ottemperanza a quanto previsto dagli articoli 5 e 6 del CCNQ del 04.12.2017, nell'ambito di ciascun Presidio e nella sede legale dell'ASL VCO sono stati individuati appositi spazi riservati alle rappresentanze sindacali per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Tali spazi sono posti in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle varie Strutture Aziendali.
3. Inoltre è stata attivata, sul Sito Intranet Aziendale, una bacheca sindacale on-line, alla quale possono accedere tutti i dipendenti.
4. Eventuali affissioni al di fuori di tali spazi saranno rimossi d'ufficio.
5. L'Amministrazione rende disponibile alla RSU e alle OO.SS. Territoriali idonei locali, mezzi e strumenti (telefono, computer, ecc.) al fine di garantire l'esercizio della libertà sindacale.

**ART. 8  
COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Le parti si impegnano entro 30 giorni dalla approvazione presente documento a costituire il CUG secondo le modalità previste dall'art. 57 del D.Lgs.vo 165/2001.

**ART. 9  
DURATA, DECORRENZA E TERMINI**

1. Il presente Protocollo ha validità fino alla stipula di eventuale nuovo accordo. Deve essere, comunque, oggetto di riesame in occasione di ogni rinnovo contrattuale alla luce della portata innovativa delle clausole contenute nel nuovo CCNL.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del Protocollo d'intesa.
3. Con cadenza periodica, semestrale, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta delle OO.SS. (anche singolarmente, purché firmatarie del presente Protocollo) o della maggioranza assoluta della RSU Aziendale, le parti verificano le applicazioni degli istituti del presente protocollo d'intesa.

## **ART. 10 NORME DI RINVIO**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente protocollo si fa riferimento alla normativa legislativa e contrattuale nazionale vigente in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

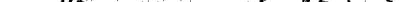
Omegna, 04.07.2019

### **In Rappresentanza dell'Amministrazione:**

Il Direttore Generale Oleg Velle

Il Direttore Amministrativo Aziendale *S. Luzzo*

Il Direttore SOC GPF

Il Direttore SOC Di.P.Sa 

### **In Rappresentanza delle sequenti**

## **Segreterie Territoriali:**

F.P. CGIL  Mario Cicali

F.P. CISL Alessandro Brando

UIL FPL Wefel, B.R.

FSI-USAE 11/11/2008

FIALS

## NURSING UP

John D.

**La R.S.U. Aziendale – ASL VCO**

Levi C.

Kestrel

Tiffoni Giuseppe

Bel U  
Siamo finiti



Allegato A)

**SOC GESTIONE RISORSE UMANE**

Sede legale :Via Mazzini, 117 – 28887 Omegna (VB)

Sede Operativa Omegna Tel 0323 868374 Fax 0323 868371 e-mail :osruvaluta@aslvc.co.it

Sede Operativa Verbania Tel 0323 541439-411 Fax 0323 541415 e-mail :previdenza@aslvc.co.it

Sede Operativa Domodossola Tel 0323 491430 Fax 0323 491260 e-mail:stipendi@aslvc.co.it

**AREA - COMPARTO SANITA'**

**SINTESI DEGLI ARGOMENTI TRATTATI NELL'INCONTRO SINDACALE**

**DEL**

Il giorno del mese di 2019, alle ore 10.00, presso l'Aula Multimediale della sede Centrale dell'ASL VCO, a Palazzo Beltrami, a Omegna, è stato convocato dal Direttore Generale con nota del , prot. n. , un incontro sindacale per avviare la trattazione sul seguente punto:

La seduta ha inizio alle ore con la presenza, per la parte pubblica, del Direttore Generale, del Direttore Sanitario Aziendale, del Direttore Amministrativo Aziendale, del Direttore SOC DIPSA, dal Direttore SOC Gestione Personale Formazione.

In rappresentanza della RSU Aziendale sono presenti i seguenti componenti:

Sig.ra  
Sig.  
Sig.ra  
Sig.ra  
Sig.ra  
Sig.  
Sig.  
Sig.  
Sig.  
Sig.ra  
Sig.

In Rappresentanza delle Segreterie Territoriali del Comparto sono presenti i seguenti rappresentanti:

FP CGIL -  
FP CISL -  
UIL FPL -  
FSI - USAE -  
FIALS -  
NURSING UP/CSE -

La seduta è introdotta dal che riassume brevemente i punti all'o.d.g.

**1^ punto: Protocollo sulle Relazioni Sindacali.**

l'Amministrazione illustra, mediante proiezione, la bozza di cui sopra che si allega alla presente.



Al termine seguono le posizioni della RSU e delle OO.SS. Territoriali:

RSU:

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FSI/USAE

FIALS

NURSING UP

**2<sup>o</sup> punto : esame progetto.**

l'Amministrazione illustra, mediante proiezione, la bozza di cui sopra che qui si allega.

Al termine seguono le posizioni della RSU e delle OO.SS. Territoriali:

RSU:

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FSI/USAE

FIALS

NURSING UP



3<sup>^</sup> punto : varie ed eventuali.

Nelle varie ed eventuali, le parti hanno trattato le seguenti tematiche:

La riunione termina alle ore

Nel

00

88

AO

00

