

**ACCORDO SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

In data 22/11/2024 alle ore 10.30 presso la sede dell'ASST di Cremona ha avuto luogo l'incontro tra l'ASST di Cremona, rappresentata dalla delegazione trattante

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2 novembre 2022 e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale

nel corso del quale le Parti hanno sottoscritto il seguente accordo integrativo in materia di sistema delle relazioni sindacali

**Art. 1 Finalità delle relazioni sindacali**

L'A.S.S.T. di Cremona, le OO.SS. firmatarie del CCNL 02.11.2022 e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) delle lavoratrici e dei lavoratori, disciplinano le relazioni sindacali nell'ambito dell'azienda in sede di contrattazione decentrata con l'obiettivo di realizzare un sistema di relazioni sindacali attraverso un corretto sistema relazionale e sulla base della comune consapevolezza che la risorsa umana è componente essenziale per la concretizzazione delle scelte organizzative.

Le parti concordano sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali corrette, nella propria autonomia e chiara distinzione dei ruoli ma, allo stesso tempo, su una effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche responsabilità, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività, nel rispetto della legislazione vigente e del C.C.N.L. 02.11.2022.

Il confronto fra l'Azienda e le rappresentanze dei lavoratori si sviluppano sulle materie e attraverso i modelli relazionali previsti dal nuovo C.C.N.L.:

- a. Partecipazione;
- b. Contrattazione integrativa.

**Art. 4 La partecipazione**

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola, a sua volta, in:

- a. Informazione
- b. Confronto

**Informazione:** fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, consiste nella preventiva trasmissione ai soggetti sindacali e alla R.S.U. di dati ed elementi conoscitivi relativi alle materie oggetto di confronto e contrattazione collettiva integrativa, di cui costituisce il presupposto. Deve essere fornita con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi affinché i soggetti sindacali possano esprimere osservazioni e proposte prima della loro definitiva adozione.

**Confronto:** consiste in un dialogo approfondito, tra l'Azienda e i soggetti sindacali, sulle materie rimesse dal CCNL 02.11.2022 a tale livello di relazione. Questo strumento permette ai soggetti sindacali di partecipare alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare nonché di esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali, con le modalità previste



dall'informazione, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro cinque giorni lavorativi dall'invio i soggetti sindacali chiedono il confronto, l'Azienda, si incontra con quest'ultimi entro dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda unitamente all'invio dell'informativa e deve avvenire fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Per le materie oggetto di confronto, al termine del confronto è redatto un report di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse: la materia sarà disciplinata da regolamento aziendale.

Sono oggetto di confronto, a norma del C.C.N.L., le seguenti materie:

- a) Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) Criteri generali di priorità per la mobilità tra le sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- e) Criteri per la graduazione degli incarichi, 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) Criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
- h) Linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) Criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- j) Linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- k) Gli andamenti occupazionali;
- l) Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione) del CCNL 02.11.2022.

#### Art. 5 L'Organismo Paritetico per l'Innovazione

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (O.P.I.) è finalizzato alla realizzazione di una modalità di relazione volta al coinvolgimento partecipativo dei soggetti sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda (progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burnout, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull'eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica).

Per la disciplina dell'O.P.I. si rimanda al "Regolamento di funzionamento dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione" approvato in data 10/02/2023.

#### Art. 6 La Contrattazione Collettiva Integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL 02.11.2022 tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Le materie relative alla contrattazione integrativa per le quali sussiste l'obbligo di accordo sono:

- a) 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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL



02.11.2022;

- b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d) Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Services);
- g) Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie sopra indicate ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 12 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 02.11.2022, l'Azienda può disporre, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art 12 del CCNL del 2/11/2023 (clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle seguenti materie:

- a) L'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- b) L'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- c) 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. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 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. 62, comma 8 (Diritto allo studio);
- d) 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. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- e) 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;
- f) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
- g) Le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Art. 7 Composizione della Delegazione Trattante

La delegazione trattante di parte aziendale dell'A.S.S.T. di Cremona è approvata con decreto del Direttore



Generale.

I soggetti sindacali, ai sensi del CCNQ del 4/12/2017, titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- la R.S.U. che partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori e il cui portavoce è identificato nel coordinatore o suo delegato;
- i rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale vigente.

Le delegazioni trattanti possono articolarsi anche in appositi gruppi tecnici con composizione bilaterale e con compiti propositivi, qualora le materie oggetto di trattazione necessitino di maggiore analisi e approfondimenti; tali gruppi di lavoro non hanno alcun potere decisionale.

#### Art. 8 Modalità di convocazione e svolgimento degli incontri sindacali

L'Azienda convoca le organizzazioni sindacali tramite mail di convocazione, contenente i punti all'O.d.g. ed inviata, di norma, almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro.

La convocazione degli incontri deve prevedere un orario di inizio e di termine.

Il materiale informativo relativo alle materie oggetto di confronto deve essere inviato con congruo anticipo e comunque entro i 5 giorni lavorativi che precedono l'incontro.

Le parti si riservano, a seguito di eccezionali e motivate esigenze, di proporre/accettare modifiche dell'ordine del giorno.

L'accordo, sottoscritto dalle parti, viene redatto solo per le materie di contrattazione ed è valido solo se viene raggiunto il maggior consenso possibile.

La valutazione del consenso raggiunto rientra nella discrezionalità dell'Azienda che tiene conto sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative sia dell'effettiva presenza.

#### Art. 9 Tempi e procedure della contrattazione collettiva

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 01.11.2022, possono essere negoziati con cadenza annuale. L'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale sulle materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Entro 10 giorni dalla sottoscrizione, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti viene inviata, corredata da una relazione tecnica ed illustrativa, al Collegio Sindacale per l'esame e la validazione.

In caso di rilievi da parte del Collegio Sindacale la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, da parte del Collegio Sindacale, l'Azienda può autorizzare la sottoscrizione del contratto.

L'Azienda trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Si specifica che la condivisione di decisione su materie non oggetto di contrattazione in base alle disposizioni vigenti non contrattualizza tali materie.

Gli accordi tra le parti trovano applicazione secondo i tempi e le modalità concordate negli stessi.

#### Art. 10 Assemblea del personale

I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali nel limite massimo individuale di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

L'assemblea si svolge all'interno delle strutture aziendali, in idonei locali. La richiesta degli spazi interni dove svolgere l'assemblea deve essere avanzata dalla RSU e/o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL secondo le procedure in essere in azienda per l'utilizzo degli spazi aziendali.



La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno, l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni e la presunta durata dell'assemblea è comunicata all'Azienda a cura della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del CCNL, in forma scritta, con un preavviso di minimo tre giorni. 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.

La convocazione dell'assemblea potrà essere articolata anche per gruppi di lavoratori. I lavoratori che intendono partecipare all'assemblea sindacale devono darne preventiva comunicazione al proprio responsabile anche per la garanzia di continuità delle prestazioni indispensabili, ai sensi della L. n. 146 del 12.6.1990 e successive modifiche e integrazioni.

L'assemblea è retribuita se svolta durante l'orario di servizio e la sua durata viene considerata ai fini del completamento del debito orario giornaliero; al di fuori del turno di servizio il dipendente vi può partecipare ma non deve effettuare alcuna timbratura. Da parte del dipendente sono obbligatorie le timbrature di stacco dal servizio e di successiva ripresa al termine dell'assemblea al fine del riconoscimento del permesso retribuito espressamente previsto; lo stesso potrà essere concesso fino a concorrenza del debito orario giornaliero teorico e non potrà mai generare ore di lavoro straordinario. L'Organizzazione Sindacale che convoca l'assemblea provvede a raccogliere i nominativi dei partecipanti ed invia l'elenco all'U.O. Risorse Umane per attestarne la partecipazione al fine di provvedere all'inserimento del relativo permesso retribuito.

Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Le assemblee del personale possono essere effettuate anche in modalità telematica.

#### **Art. 11 Bacheche sindacali**

L'Azienda garantisce appositi spazi riservati alle rappresentanze sindacali per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti alle materie d'interesse sindacale e del lavoro, mettendo a disposizione più bacheche fisiche comuni ai soggetti di cui all'art. 9 comma 3 del C.C.N.L. 02.11.2022. Le stesse sono situate in spazi previamente individuati (corridoi di accesso alla mensa dell'ospedale di Cremona e corridoio degli spogliatoi dell'Oglio Po) e le affissioni al di fuori di tali spazi saranno considerate abusive e rimosse d'ufficio. L'Azienda, in aggiunta alla bacheca fisica, garantisce una bacheca sindacale online all'interno del portale intranet nella sezione denominata "Bacheca Sindacale".

#### **Art. 12 Agibilità sindacali**

Le agibilità sindacali si esercitano nei limiti previsti dai CCNQ vigenti in materia.

In merito alla fruizione dei permessi sindacali si ricorda che:

- le associazioni sindacali devono comunicare per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali che hanno diritto ad usufruire dei permessi sindacali e che eventuali modifiche devono essere comunicate con le stesse modalità;
- la richiesta di fruizione del permesso deve pervenire preventivamente (almeno 3 giorni prima) al fine di permetterne l'inserimento nel sistema GEDAP e verificarne la compatibilità della richiesta;
- la richiesta di utilizzo di permessi retribuiti ex art. 13 del C.C.N.Q. del 04/12/2017 e s.m.i. deve riportare esplicito richiamo all'articolo stesso. L'Azienda procede alla registrazione della richiesta e ad autorizzarne la fruizione, fatta salva la segnalazione di eventuale carenza di disponibilità nel monte ore nazionale;
- per la partecipazione agli incontri con l'Azienda i componenti RSU e i dirigenti sindacali -se non già



collocati in distacco o aspettativa non retribuita- dovranno utilizzare i permessi sindacali di cui sopra; gli stessi possono essere concessi fino a concorrenza del debito orario giornaliero teorico e non potrà mai generare ore di lavoro straordinario;

- si ricorda altresì che le attività svolte in qualità di delegati sindacali all'interno dell'Azienda (assistenza agli iscritti per pratiche amministrative, colloqui con dirigenti/responsabili aziendali, attività informativa ai dipendenti o agli iscritti, partecipazione a riunioni, etc.) deve essere svolta mediante l'utilizzo, preventivamente autorizzato, dei permessi sindacali oppure in regime di non timbratura.

### Art. 13 Contingenti minimi e prestazioni indispensabili in caso di sciopero

Con riferimento alla specifica normativa in materia di esercizio del diritto di sciopero di cui alla L.n. 146/1990, così come modificata dalla L. n. 83/2000 s.m.i., nonché all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del S.S.N. sottoscritto in data 20.09.2001, le parti concordano nell'individuare il personale da inserire tra i contingenti minimi secondo la tabella allegata (all.1) al presente C.C.I.A. Solo il personale inserito nella suddetta tabella allegata risulta individuato tra i contingenti minimi.

I contingenti di cui sopra potranno subire variazioni in relazione alle intervenute modifiche organizzative, previo accordo tra Amministrazione e OO.SS.-

Resta inteso che il personale afferente a servizi non essenziali non può essere precettato. L'Azienda da adeguata informativa all'utenza e al personale di possibili disservizi o mancata erogazione di prestazione che ne possono derivare.

Vengono individuati i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili come sotto riportato:

#### SERVIZI ESSENZIALI

##### A – ASSISTENZA SANITARIA

##### A1 – Assistenza d'urgenza

- a. pronto soccorso, medico, chirurgico e pediatrico;
- b. rianimazione, terapia intensiva e terapia intensiva neonatale;
- c. unità coronariche;
- d. emodialisi;
- e. prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- f. medicina neonatale;
- g. AAT 118;
- h. servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- i. servizio trasporto infermi;
- j. accertamento morti cerebrali;

##### A2 – Assistenza ordinaria

- a. servizi di area chirurgica per emergenza, terapia sub-intensiva ed attività di supporto ad esse relative;
- b. prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- c. assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- d. nido e assistenza neonatale;



- e. attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;
- f. assistenza ad anziani ed handicappati anche domiciliare e in casa protetta.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

#### A3 – Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo

- a. servizio di portineria sufficiente a garantire e sorvegliare l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate dall'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed esterno dell'ente;
- b. servizi della direzione medica nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative nonché quelle referendarie;

#### B - DISTRIBUZIONE DI ENERGIA, GESTIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI TECNOLOGICI

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua gas, servizi sanitari informatici ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

#### C - EROGAZIONE DI ASSEGNI E DI INDENNITA' CON FUNZIONI DI SOSTENTAMENTO

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese e non sia diversamente anticipabile o dilazionabile.

#### Determinazione dei contingenti minimi di personale esonerati dallo sciopero:

Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla precedente lettera A1:

- va mantenuto in servizio il personale del ruolo sanitario e tecnico normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero;
- sono confermati e devono essere effettuati tutti i servizi di pronta disponibilità

Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili:

- per le strutture operanti sulle 24 ore, non assibilibili ai servizi di emergenza e urgenza, il contingente minimo individuato è quello previsto dagli standard di accreditamento istituzionale ai sensi della DGR 38133/98 con arrotondamento per unità superiore, di norma, sul turno del mattino in virtù del maggior carico di lavoro;
- nei servizi in cui è considerata l'ordinaria chiusura nei giorni festivi si stabilisce di non prevedere la contingenza minima nei giorni di sciopero con il mantenimento della Pronta Disponibilità laddove prevista, in quanto trattasi di prestazioni differibili, fatto salvo per i servizi di seguito riportati in considerazione delle peculiarità delle attività e dei processi gestiti, ove si ritiene di garantire la presenza di operatori: Anatomia patologica, Radioterapia e CPS Cremona;

Nella giornata di sciopero sono sospese tutte le prestazioni a pagamento (AVA, APA, SIRCHIA, Libera Professione, ecc.);

**SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

- Il personale esonerato dal diritto di sciopero precettato su un turno di Pronta Disponibilità (PD), laddove non abbia espresso la volontà di adesione allo sciopero, deve comunque rendere il proprio debito orario giornaliero attraverso il regolare svolgimento del turno assegnatogli ex ante la proclamazione dello sciopero. Detto personale è in servizio a garanzia delle sole prestazioni urgenti/emergenti;
- tutti i servizi di pronta disponibilità normalmente in atto durante la giornata in cui viene effettuato lo sciopero.

In attuazione di quanto concordato, risultano individuati i seguenti settori di attività, le qualifiche ed i contingenti numerici necessari, rappresentati all'interno delle tabelle che si allegano, a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, tenendo presente che:

- a. i contingenti vengono convenzionalmente determinati in relazione ad uno sciopero della durata di una giornata o comunque inferiore alle 24 ore;
- b. in relazione alle variazioni che potranno intervenire nel numero di personale dipendente, anche per effetto di processi di riorganizzazione e razionalizzazione, si reputa opportuna una periodica revisione delle tabelle, con le modalità previste in premessa al punto 1, nelle cui more, per i contingenti di personale da impiegare nelle prestazioni indispensabili diverse da quelle di cui alla lettera A1, si farà, comunque, riferimento ai contingenti previsti per i giorni festivi.

**Procedura operativa:**

In occasione della proclamazione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane provvede a darne tempestiva comunicazione ai Responsabili.

I Responsabili gestionali individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti, tenuti all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero, fatti salvo coloro che manifestano la volontà di adesione con le modalità sotto riportate.

Non potranno essere autorizzati congedi ordinari ovvero recuperi di eventuali eccedenze orarie in giornate coincidenti con lo sciopero, fatte salve le autorizzazioni già accordate in data antecedente alla proclamazione dello sciopero stesso.

Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, i Responsabili gestionali devono comunicare l'elenco dei suddetti nominativi:

- a. agli interessati, con le stesse modalità utilizzate per quella dei turni mensili ordinari. Al personale che è assente dal servizio e riprenderà il lavoro in data successiva rispetto al termine per la pubblicazione degli elenchi, ma previsto in servizio il giorno dello sciopero, la comunicazione va effettuata in forma individuale e diretta;
- b. alle rispettive direzioni di afferenza (alla Direzione Amministrativa per il personale afferente alla stessa, alle Direzioni Mediche di Presidio per il personale dirigente area sanità e al DAPSS per il personale afferente alla stessa) le quali provvederanno alla trasmissione degli stessi alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane;

Il lavoratore incluso nel contingente ed esonerato dallo sciopero, ha il diritto di esprimere, mediante comunicazione scritta al proprio responsabile, entro 24 ore dalla ricezione dell'informazione come sopra indicato, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

I già menzionati Responsabili esperiscono ogni tentativo utile alla sostituzione ove possibile, in caso positivo aggiornano l'elenco dei precettati, in caso di esito negativo viene confermata la precettazione iniziale in forma scritta.

Non è consentita la verifica preventiva circa le intenzioni dei lavoratori di aderire o meno allo sciopero.

**SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

In presenza di situazioni di necessità/urgenza, il personale non precettato che si presenta in servizio nelle giornate di sciopero appartenente a unità operative non funzionanti, potrà essere utilizzato, nel rispetto del profilo di appartenenza, in unità operative diverse da quelle di appartenenza, a discrezione della competente direzione.

Ciascuna Direzione di afferenza deve comunicare entro le ore 12.00 del giorno immediatamente successivo a quello dello sciopero i nominativi dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero per le conseguenti trattenute stipendiali ed i connessi adempimenti statistici e informativi di legge.

Copia degli elenchi definitivi potrà essere rilasciata a ciascuna OO.SS. o R.S.U. previa specifica richiesta alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

Cremona, 22/11/2024

**Per ASST Cremona**

Il Direttore Amministrativo Dott. Gianluca Leggio	
Il Direttore Sanitario Dr. Francesco Reitano	
Il Direttore Socio-Sanitario Dott. Angelo Garavaglia	
La Direttrice SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane	
Dott.ssa Maria Teresa Bulgari	
Il Direttore SC DAPSS Dr. Alberto Silla	

**Per la parte sindacale**

FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
FSI	
NURSIND	
NURSING UP	



RSU <i>Maniotti Alessandra</i>	
-----------------------------------	--