



CASA LIVORNO E PROVINCIA S.P.A.

PROTOCOLLO

per lo sviluppo delle relazioni sindacali

Attuativo della L.R. 77/99 e delle convenzione L.O.D.E. 14 aprile 2003

Premessa

Il sistema delle relazioni sindacali stabili è orientato a recepire i processi di riforma che hanno interessato le competenze in materia di Edilizia Residenziale Pubblica nel quadro attuativo del D.Lgs. 112/98 “Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle Regioni ed agli EE.LL.”, ciò nel rispetto della tutela dei lavoratori che vi sono coinvolti.

Il sistema delle relazioni sindacali stabili è volto altresì a dare attuazione ed a valorizzare la significativa novità della trasformazione del rapporto di lavoro del personale dipendente: dal comparto Regioni Autonomie Locali al comparto Aziende, Società ed Enti Pubblici Economici aderenti a Federcasa-Aniacap. Ciò al fine di esplicitare il contributo e le proposte sindacali ai processi di cambiamento in corso per come prefigurati dall’Atto Costitutivo di CASALP e dello Statuto della S.p.A.

Il sistema delle relazioni sindacali stabili intende poi superare rigidità e formalismi per:

- Accrescere la funzionalità della Società e migliorare la qualità del servizio svolto a favore dell’utenza;
- Ottimizzare le scelte organizzative ai fini della loro ricaduta sulle condizioni di lavoro e/o dei riflessi di carattere economico sul personale;
- Valorizzare le professionalità del personale nel quadro dei criteri più generali di utilizzo delle risorse.

L’ampliamento delle competenze, la semplificazione delle procedure e l’ammodernamento dei metodi operativi comporta trasparenza e corretta informazione preventiva alle OO.SS: circa la gestione della S.p.A. relativamente ai processi di trasformazione delle modalità di gestione dei servizi ed al ricorso a forme di lavoro flessibili (altre forme di lavoro) in relazione ai carichi di lavoro, allo stato ed alla situazione delle professionalità interne, con particolare attenzione alla tutela del personale coinvolto.

L’informazione preventiva in ordine al ricorso ad esternalizzazioni comunque denominate è finalizzata a valutare sia le possibili ricadute di tali processi in termini di economicità e qualità dei servizi, sia ad individuare gli interventi riorganizzativi per l’eventuale mantenimento delle attività all’interno della Società anche attraverso processi di riconversione professionale.

Il presente protocollo è soggetto ad aggiornamento per ogni quadriennio di vigenza contrattuale, prevedendo che la relativa negoziazione possa svolgersi già a partire dal primo anno di vigenza del CCNL.



La contrattazione integrativa si svolgerà di norma in sede aziendale e/o territoriale e la sua titolarità afferirà le RSU e le strutture sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

La contrattazione aziendale, la concertazione e l'informazione riguardano le materie ad essa specificamente rinviate dal CCNL nonché quegli argomenti relativi al rapporto di lavoro ed alle relazioni e diritti sindacali sulle quali la contrattazione nazionale non sia intervenuta in applicazione del principio di sussidiarietà.

Sulla base dei presupposti della premessa e nella conferma che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal CCNL (R.S.U.e rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 2002/2005) le parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, il seguente protocollo di relazioni sindacali.

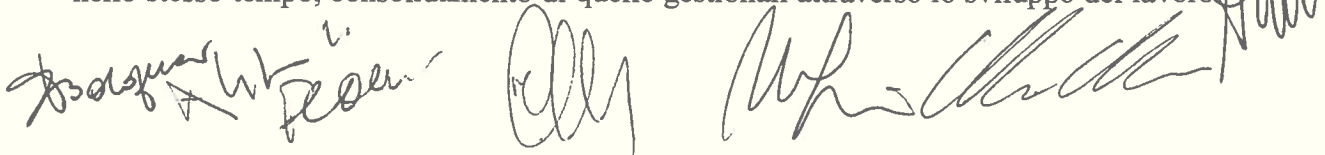
Art. 1

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema stabile delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della Società e dei Sindacati, è definito con l'obiettivo di coniugare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le parti convengono che il fine strategico della Società del miglioramento della qualità dei servizi e della loro diffusione può essere conseguito mediante la migliore utilizzazione delle risorse ed in particolare, della risorsa lavoro.

E' prioritariamente necessario accrescere lo stretto legame fra il concreto svolgimento di una attività e l'utilità sociale cui essa concorre; gli aspetti motivazionali del lavoro, infatti, risultano determinanti ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

3. Le parti concordano sulla necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - I. Realizzazione e rispetto dei contenuti del CCNL e delle intese regionale e locale;
 - II. Contrattazione aziendale sulle materie e con le modalità indicate dal CCNL
 - III. Consultazione e informazione;
 - IV. Realizzazione e sviluppo organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel quale sia anche possibile recepire forme sperimentali di lavoro previste dai contratti;
 - V. Qualificazione nella Società delle funzioni di programmazione, controllo, valutazione e, nello stesso tempo, consolidamento di quelle gestionali attraverso lo sviluppo del lavoro



per obiettivi e progetti per conseguire il livello più alto possibile di efficienza delle attività, efficacia dei servizi erogati ed economia della gestione della Società;

- VI. Esaltazione, con i benefici del metodo di confronto, delle capacità propositive di ciascuno e del principio di autonomia e responsabilità individuale, quale veicoli per la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.
4. Tutti gli accordi, verbali d'incontro e contratti, debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari anche su supporto magnetico (floppy disk).
5. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione permetterà l'uso del proprio sito Internet (creando una specifica casella di posta elettronica) per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerente la contrattazione ed i problemi sindacali.

Art. 2

Livelli di confronto e contrattazione

Le parti individuano le seguenti articolazioni nell'ambito dell'Ente delle sedi di confronto e di contrattazione:

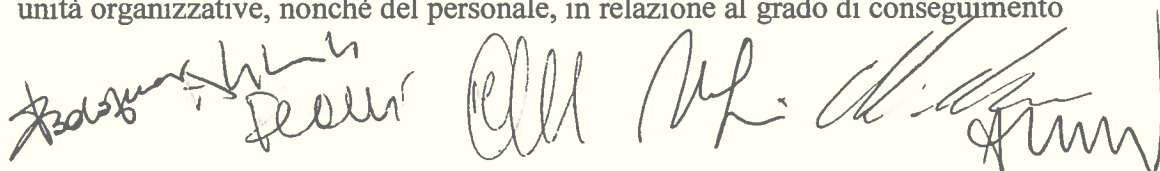
- Presidenza per il confronto annuale sulle linee di indirizzo della Società e la previsione di bilancio
- Direzione per il confronto di indirizzo gestionale e la contrattazione, consultazione ed informazione aziendale;
- Commissioni tecniche di lavoro nominate dalle parti per aspetti specifici;

Le materie oggetto di contrattazione aziendale sono quelle definite dall'art. 5 del CCNL 14/3/02

Le materie oggetto di consultazione e di informazione sono quelle definite dell'art. 6 del CCNL 14/3/02. In tale contesto viene promossa l'informazione e consultazione relativa a programmi e criteri inerenti ai processi di trasformazione delle modalità di gestione dei servizi ed il ricorso a forme di lavoro flessibile (altre forme di lavoro) in relazione ai carichi di lavoro, allo stato ed alla situazione delle professionalità interne, con particolare attenzione alla tutela del personale coinvolto.

Sono assunte quali materie oggetto di informazione e consultazione, tra l'altro:

- a) metodologie di graduazione delle posizioni dei quadri ai fini della istituzione dell'area quadri
- b) metodologia di valutazione delle prestazioni dei quadri, dei responsabili delle unità organizzative, nonché del personale, in relazione al grado di conseguimento



degli obiettivi e dei progetti aziendali definiti all'inizio di ogni anno con il piano esecutivo di gestione.

La Società informa tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e di trasformazione.

Nei casi di cui all'art. 19 del D.lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. Le parti possono congiuntamente decidere di prorogare il termine previsto dal CCNL.


Nel procedimento di consultazione le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto della consultazione medesima.

La consultazione dà luogo a stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti ai fini della piena autonomia decisionale e di responsabilità di gestione degli organi societari e della piena autonomia sindacale.

Art. 3

Tempi e procedure

1. L'Ente provvede entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente protocollo ad avviare il negoziato per la messa a punto di un programma annuale;
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione aziendale con il vincolo di bilancio è effettuato dal Consiglio di Amministrazione. A tale fine l'ipotesi di contratto aziendale definita dalle parti è inviata a tale organismo entro cinque giorni, corredata di apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.
In caso di esito negativo la contrattazione riprende nei cinque giorni successivi;
3. I contratti aziendali devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti aziendali.



Art. 4

Diritti Sindacali

1. Ai fini di una reale concretizzazione dei diritti e delle agibilità sindacali, in ottemperanza alle disposizioni in materia, le parti convengono:
 - a) Il diritto, in azienda, all'utilizzo di una specifica sede per le R.S.U., degli spazi di affissione e la possibilità, da definirsi tramite accordo aziendale, di utilizzare per le comunicazioni d'interesse sindacale il sistema informativo della Società.
 - b) L'individuazione di modalità che consentano l'utilizzo dei mezzi della Società per le esigenze della R.S.U. ed OO.SS. aziendali;
 - c) L'estensione delle tutele sindacali alle forme di lavoro atipico, per quanto compatibile con le norme di legge.

Art. 5

Clausole di raffreddamento

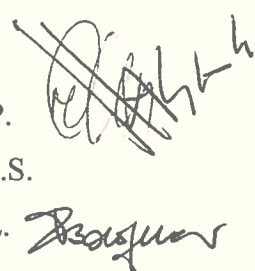
1. Il Sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel corso del negoziato relativo alla contrattazione aziendale le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la consultazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.
2. La RSU può chiedere l'immediata sospensione del provvedimento che fosse connesso con l'inadempienza; la direzione può chiedere la sospensione di uno stato di agitazione o sciopero proclamato promovendo un incontro entro il quinto giorno dalla contestazione.

LE OO.SS.

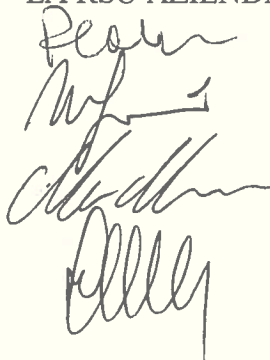
C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.S.

U.I.L. F.P.L.



LA RSU AZIENDALE



Livorno 20 gennaio 2005

LA PRESIDENTE

Dott.ssa Anna Maria Biricotti

