

ATS DELLA VAL PADANA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2016 AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA (S.P.T.A.)

Il giorno 16 febbraio, alle ore 14.00, presso la sede territoriale di Cremona dell'ATS Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana (ATS Val Padana), la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e quella di Parte Sindacale composta dalla Rappresentanza aziendale titolata alla contrattazione decentrata, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL 03.11.2005,

sottoscrivono

l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per i Dirigenti – Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa (S.P.T.A.) dell'ATS Val Padana, già sottoscritto in forma di Preintesa in data 29 dicembre 2016, validata dal Collegio Sindacale in data 01 febbraio 2017

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FASSIO SIMATO *forse Stefano*
FASSIO SIMATO *Turco Aoliana*
FASSIO AUP *Donna Paganini*
UIL FPL *Aut. H.*

PER L'ATS DELLA VAL PADANA

[Signature]
[Signature]

16 FEB. 2017
VISTO - SI APPROVA

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Salvatore Manningo

[Signature]

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2016

DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

(SPTA)

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) ha l'obiettivo principale di individuare le modalità e i sistemi atti a valorizzare le professionalità presenti in Azienda anche mediante la finalizzazione e destinazione mirata delle risorse umane ed a riconoscere il merito in termini di impegno e qualità delle prestazioni rese dai dipendenti, con il coinvolgimento del personale attraverso le OO.SS.

Le parti riconoscono l'importanza delle relazioni sindacali quale strumento indispensabile per la piena valorizzazione della contrattazione integrativa.

In questa fase di cambiamento, conseguente all'entrata in vigore della L.R. 23 dell'11/08/2015 in avvio della neocostituita ATS (Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana), nonché all'attuazione del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) appare fondamentale la sinergia di tutte le componenti, per affrontare insieme, in maniera collaborativa e flessibile, la sfida dell'innovazione ed evoluzione del Sistema Sanitario Regionale.

In tale ottica, le risorse umane assumono una indispensabile e primaria valenza strategica e rappresentano una variabile centrale nell'ambito dei processi di cambiamento.

Le caratteristiche personali e professionali delle risorse umane aziendali, definite quale possesso di conoscenze ed esperienze, ed il loro livello di adesione al processo di evoluzione del sistema in risposta alle mutate condizioni in cui si opera, sono elementi fondamentali ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Nel riaffermare il ruolo delle OO.SS. accreditate localmente e delle RSU quali soggetti fondamentali ed indispensabili per una matura e corretta applicazione contrattuale, le parti intendono proseguire nell'impegno volto a:

- realizzare un modello organizzativo che vede la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- migliorare le condizioni ed il riconoscimento professionale del lavoro coniugandolo al miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- valorizzare le professionalità esistenti attraverso una formazione professionale continua e mirata che tenga conto delle innovazioni tecnologiche, organizzative e dei processi di aziendalizzazione in atto.

ART.1: Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Ai sensi delle norme sui Servizi Pubblici Essenziali di cui all'art. 1 del CCNL del 07/04/1999 e alla Legge 146/90, così come modificata dalla Legge 83/2000, la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali da garantire nell'ATS è disciplinata nell'**allegato 1** al presente CCIA.

ART. 2: Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i dipendenti assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato presso l'ATS della Val Padana.

Per i dipendenti assunti con Contratto di Lavoro ad orario ridotto, le quote di salario accessorio disciplinate dal presente Contratto spettano in misura proporzionale alla prestazione lavorativa, fatte salve specifiche disposizioni.

MS AR 20 h h

18

In ogni caso sono fatte salve le limitazioni stabilite dal CCNL per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato e con contratto a orario ridotto.

ART. 3: Decorrenza e durata

Salvo diversa indicazione il presente Contratto conseguente ai CCNL delle Aree Dirigenza al tempo vigenti è applicabile dal giorno successivo a quello della stipula, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale, e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito con specifiche norme o accordi successivi.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Agenzia, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

ART. 4: Finanziamento

Il presente Contratto viene finanziato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 3/11/2005.

Le modalità di costituzione dei Fondi, la cui gestione è prevista nei successivi articoli, sono conseguenti all'applicazione degli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3/11/2005 e Artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5/7/2006, e successivi CCNL 17/10/2008 e 6/5/2016, e sono definiti come da **allegato n.2**.

I Fondi sono inoltre finanziati, nel rispetto delle norme legislative e degli accordi contrattuali vigenti, con:

- Una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile del personale, come previsto dall'art. 50 c. 2 lettera a) del CCNL 08/06/2000, e artt. 9 e 54 del CCNL 3/11/2005, alle condizioni ivi previste.
- Ulteriori incrementi di quote concordate, degli eventuali utili, derivanti da introiti diversi dell'azienda quali convenzioni, sponsorizzazioni ecc.
- Il fondo di risultato potrà essere incrementato da eventuali risparmi a consuntivo del bilancio dell'Azienda, secondo le modalità previste dal CCNL e comunque dalla legislazione vigente.

Oltre a quanto indicato, considerate le profonde mutazioni organizzative dovute all'accorpamento delle ex ASL di Mantova e Cremona e il prossimo contratto nazionale, che potrebbe apportare modifiche alla consistenza dei fondi aziendali, occorre fare riferimento ad eventuali integrazioni dovute a disposizioni o interpretazioni locali, regionali e nazionali.

I fondi previsti saranno automaticamente integrati da ulteriori quote che dovessero essere stanziare da nuovi CCNL o da Accordi regionali.

Le OOSS per quanto riguarda i fondi sottolineano che la sottoscrizione non può che essere con "riserva" in quanto occorrerà verificare più precisamente gli incrementi/riduzioni dei fondi per effetto degli accorpamenti/suddivisioni previsti dalla L. 23 e delle linee guida gennaio 2016. La RISERVA è da considerare anche sulla consistenza degli stessi fondi per effetto dei vincoli normativi dal 2010 in poi.

ART. 5: Controlli e verifiche

Le parti si incontreranno con cadenza almeno quadrimestrale per compiere un esame congiunto sullo stato di applicazione del presente Contratto e per verificare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.

Le valutazioni di competenza degli organi di controllo previste dalle norme sulle materie oggetto di

13 15 [signature] [signature]

[signature]

contrattazione aziendale, saranno portate a conoscenza della delegazione trattante di parte sindacale e potranno costituire, se richiesto, materia di concertazione nei termini e nei modi previsti dal Protocollo sulle relazioni sindacali cui si rinvia.

Qualora si riscontrassero scostamenti significativi nella gestione dei Fondi tra quanto previsto e la situazione reale, la Direzione dell'ATS ne darà immediata informazione alla delegazione trattante di parte sindacale.

In tali casi, entro 15 giorni dall'evento, si dovrà tenere uno specifico incontro per le verifiche necessarie. Successivi interventi dovranno essere conseguenti a specifico accordo aziendale da raggiungere entro 20 gg. dalla verifica.

Nel corso del periodo di cui sopra precedente le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né per quanto riguarda la continuità delle erogazioni né per quanto riguarda l'apertura formale di contenzioso.

ART. 6: Tempistica

Le parti, compatibilmente con l'evoluzione del percorso di ristrutturazione e della applicazione del POAS aziendale, si impegnano, salvo variazioni dovute a diverse indicazioni Regionali, a definire gli ulteriori argomenti nei termini indicati sotto:

Entro 30 giugno 2017: Criteri per la Valutazione annuale delle prestazioni; Criteri modalità di assegnazione degli incarichi; Relazioni sindacali;

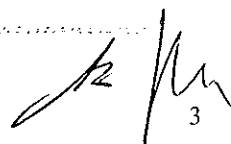
Entro 30 settembre 2017: Criteri SU Organizzazione e orari di lavoro; Criteri Fondo Produttività e Fondo Disagio;

Entro 31 dicembre 2017: Altri argomenti di rilevanza aziendale.

ART. 7: Norma finale

Per quanto non modificato con il presente accordo, si intendono confermati i CCIA sottoscritti presso le ex ASL di provenienza, ove non in contrasto con le quanto contenuto nel presente accordo, e con le clausole di legge e regolamentari vigenti.

NS AT SET h


3

ALLEGATI

Allegato 1

REGOLAMENTO SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI EROGATI DALL'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DELLA VAL PADANA.

PREMESSA

Il presente Regolamento disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali erogati dall'ATS della Val Padana, ai fini della salvaguardia dei valori e dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in attuazione:

- della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83;
- dell'“Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del servizio sanitario nazionale” sottoscritto il 20.9.2001 dall'ARAN e dalle Rappresentanze Sindacali di categoria;
- del vigente Protocollo d'Intesa aziendale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, approvato con delibera n. 182 del 09.04.2009.

ART.1

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

1. La titolarità di proclamare, sospendere, revocare gli scioperi è di esclusiva competenza delle associazioni sindacali.
2. Al fine di consentire la predisposizione delle misure necessarie per assicurare un livello di prestazioni compatibile con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, tenuto conto della necessità di esperire il tentativo di conciliazione, l'associazione o le associazioni sindacali che indicano lo sciopero sono tenute a dare comunicazione all'Azienda con un preavviso non inferiore a 10 giorni. In caso di revoca, le medesime associazioni devono dare all'Azienda tempestiva comunicazione.
3. La comunicazione con cui viene indetto lo sciopero dovrà indicare le modalità con le quali si caratterizza l'azione sindacale e, in particolare, la durata, le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione dal lavoro tenendo presente che l'intervallo minimo tra le azioni di sciopero sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, non potrà essere inferiore a 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.
4. I tempi e la durata delle azioni di sciopero devono essere conformi alla disciplina vigente in materia. La stessa prevede che la durata massima del primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non potrà superare un'intera giornata (24 ore).
5. Sono escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, fino alla definizione del nuovo assetto della ATS.
6. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.

14 AT SP R


4

7. Le disposizioni in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
8. Gli scioperi proclamati o in corso di svolgimento, si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
9. In ogni caso non possono essere effettuate azioni di sciopero:
 - nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
10. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero a carattere aziendale, verranno espletate le procedure di raffreddamento previste nel CCNL di area e le procedure di conciliazione previste dall'Accordo citato in premessa.

ART. 2

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

1. Ai sensi della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000, vanno garantiti i servizi pubblici essenziali da parte dell'ATS, per quanto di competenza in materia di:
 - a) assistenza sanitaria;
 - b) igiene e sanità pubblica;
 - c) veterinaria;
 - d) protezione civile;
 - e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
 - f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

ART. 3

INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO

Nelle strutture dell'ATS della Val Padana, ai sensi di quanto previsto dall'Art.2 c.2 del CCNL 1.9.95, si definiscono i contingenti necessari per la copertura dei servizi essenziali così come risultanti sotto che ricomprende altresì le professionalità inserite in ciascun contingente e le modalità operative per la prestazione dei diversi servizi:

In via generale, per tutti i servizi ATS viene assicurata la garanzia dei servizi mediante la stessa organizzazione prevista nelle giornate festive.

Eventuali diversi assetti organizzativi potranno determinare modifiche a quanto contenuto sopra solo se conseguenti a specifica contrattazione aziendale.

ART. 4

PROCEDURA DI INDIVIDUAZIONE DEI NOMINATIVI DEL PERSONALE INCLUSO NEI CONTINGENTI ESONERATI DALLO SCIOPERO - MODALITÀ' DI COMUNICAZIONE

1. In occasione di ogni sciopero, la Direzione Aziendale - tramite il Settore Gestione Risorse Umane - provvede a darne tempestiva comunicazione ai Dirigenti Responsabili delle strutture interessate, i quali individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti ai sensi dell'art. 4, tenuti a prestare servizio e perciò esonerati dallo sciopero.

M AT JOT L

5

2. In caso di presenza programmata verrà confermata la programmazione stabilita.
3. Entro il quinto giorno precedente la data prevista per lo sciopero i Dirigenti Responsabili devono comunicare l'elenco dei suddetti nominativi:
 - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario o al Direttore Socio Sanitario secondo della rispettiva competenza;
 - alle associazioni sindacali rappresentate in Azienda;
 - ai singoli interessati.
4. La comunicazione deve avvenire solo qualora siano previsti contingenti e con le seguenti modalità:
 - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario e al Direttore Socio Sanitario mediante trasmissione degli elenchi;
 - alle associazioni sindacali mediante affissione del rispettivo elenco all'albo di ciascuna struttura dell'Azienda;
 - ai singoli dipendenti interessati mediante affissione all'albo delle strutture presso le quali prestano servizio.
5. Gli elenchi dovranno comunque rimanere depositati e a disposizione presso i Responsabili delle varie strutture.
6. Copia degli elenchi potrà essere rilasciata a ciascuna associazione sindacale previa specifica richiesta al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario o al Direttore Socio Sanitario secondo competenza.

ART. 5

POSSIBILITÀ DI ADESIONE ALLO SCIOPERO DA PARTE DEL LAVORATORE INCLUSO NEI CONTINGENTI

1. Il lavoratore incluso nel contingente ed esonerato dallo sciopero, ha il diritto di esprimere, mediante comunicazione scritta, entro 24 ore dalla ricezione dell'informazione come sopra indicato, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
2. La richiesta, in forma scritta, va inoltrata al Responsabile della struttura di assegnazione che provvederà a verificare la possibilità di sostituzione, comunicandone l'esito al lavoratore, con nota scritta.

ART. 6

INFORMAZIONE AGLI UTENTI

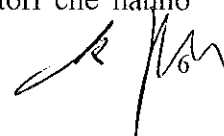
1. Nei casi in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, l'Agenzia provvederà a trasmettere tramite l'Ufficio Comunicazione sul sito aziendale, una comunicazione circa i modi ed i tempi dell'azione di sciopero, facendo riferimento a quanto previsto dal presente documento. Analoga comunicazione viene effettuata anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

ART. 7

ADEMPIMENTI DEI RESPONSABILI AL TERMINE DELLO SCIOPERO

1. Ai fini di cui all'art. 5 della legge n.146/90, ciascun Responsabile deve comunicare tempestivamente al Settore Gestione Risorse Umane i nominativi dei lavoratori che hanno

N AT SEP R




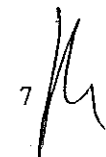
aderito allo sciopero, secondo le modalità che, in occasione di ogni proclamazione di sciopero, verranno precisate dal Servizio stesso.

2. Per assicurare tale tempestività, anche al fine di garantire i flussi informativi cui l' ATS è tenuta, i dati richiesti devono essere forniti, di norma, il medesimo giorno dello sciopero, mediante apposita comunicazione scritta.

ART. 8 NORME FINALI

1. L'eventuale adesione allo sciopero da parte del personale assente dal servizio per motivi previsti dalla normativa vigente (ferie, permessi retribuiti, ecc.) deve essere comunicata per iscritto al Settore Gestione Risorse Umane dall'interessato.
2. I dipendenti che si astengono dal lavoro in violazione delle misure dirette ad assicurare il rispetto dei diritti della persona costituzionalmente tutelati o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionali alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive o di quelle che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.
3. Per ogni comportamento in contrasto col presente regolamento si applicano le sanzioni stabilite dalla legge n.146/90 e successive modificazioni.

AS AT DP R.

Allegato 2

DETERMINAZIONE FONDI 2016

AREE DIRIGENZA SPTA

**TABELLA RIEPILOGATIVA FONDI EX ASL MN E EX ASL CR E RIPARTIZIONE TRA
ATS VAL PADANA – ASST MANTOVA – ASST CREMONA – ASST CREMA.**

FONDI EX ASL MANTOVA				
AREA DIRIGENZA SPTA				
	Totale ex ASL Mantova	Quota ATS sede di Mantova	Quota ASST Mantova	
Fondo Disagio SPTA	9.979,98	2.350,10	7.629,88	
Fondo posizione Sanitari	381.702,90	116.889,97	264.812,93	
Fondo posizione PTA	302.109,32	302.109,32	-	
Fondo risultato SPTA	519.361,35	187.075,34	332.286,01	
Fondo Dirigenza Prof. Sanitarie	9.801,58	9.801,58	-	
	1.222.955,13	618.226,31	604.728,82	
FONDI EX ASL CREMONA				
AREA DIRIGENZA SPTA	Totale ex ASL Cremona	Quota ATS sede di Cremona	Quota ASST Cremona	Quota ASST Crema
Fondo Disagio Sanitari	65.182,48	29.847,53	21.784,31	13.550,64
Fondo Disagio PTA	5.491,44	5.491,44		
Fondo posizione Sanitari	202.959,79	134.161,31	38.732,42	30.066,06
Fondo posizione PTA	172.456,60	172.456,60		
Fondo risultato Sanitari	79.167,15	34.420,50	27.536,40	17.210,25
Fondo risultato PTA	75.831,14	75.831,14		
	601.088,60	452.208,52	88.053,13	60.826,95

Si ribadisce quanto indicato in precedenza e in particolare la provvisorietà di questi conteggi in attesa di verificare più precisamente gli incrementi/riduzioni dei fondi per effetto degli accorpamenti/suddivisioni previsti dalla L.R. 23/2015 e dalle Linee Guida gennaio 2016.

La provvisorietà è da considerare anche sulla consistenza degli stessi fondi per effetto dei vincoli normativi dal 2010 in poi.

N AT DP L

AS PM 8