

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale



**Dirigenza Professionale,
Tecnica e Amministrativa**



SOMMARIO

PREMESSA.....	4
PARTE NORMATIVA.....	5
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
ART. 1 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	6
ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
ART. 3 - DECORRENZA E DURATA	6
ART. 4 - FINANZIAMENTO	6
ART. 5 - CONTROLLI E VERIFICHE	6
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 6 – RELAZIONI SINDACALI	7
PARTE ECONOMICA	8
TITOLO III - CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 90 E 91 CCNL	9
ART. 7 - PRINCIPI GENERALI	9
ART. 8 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DI CUI ALL'ART. 90 CCNL	9
ART. 9 - AFFIDAMENTO DI DIVERSO INCARICO, ALLA SCADENZA DELLO STESSO OVVERO A SEGUITO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	9
ART. 10 - MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DI CUI ALL'ART. 91 CCNL	10
TITOLO IV - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DEFINIZIONE DELLE MISURE DI DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	10
ART. 11 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 91 CCNL.....	10
TITOLO V - CRITERI PER L'INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	10
ART. 12 - INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	10
TITOLO VI - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	11
ART. 13 - COMPENSI PER ATTIVITÀ PROFESSIONALI E DI CONSULENZA IN CONVENZIONE CON L'ATS.....	11
ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI.....	11
ART. 15 - PROVENTI ALPI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITARI	12
TITOLO VII - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	12
ART. 16 - DEFINIZIONE DEI CRITERI DI WELFARE INTEGRATIVO	12
TITOLO VIII - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI	13
ART. 17 - IL LAVORO AGILE.....	13

JS

SD

h

3

mw

cl

jl

cl



TITOLO IX - PRONTA DISPONIBILITÀ	13
ART. 18 - CONFERMA INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ	13
TITOLO X - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	13
ART. 19 - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, BANCA DATI	13
ART. 20 –BUONI PASTO ELETTRONICI	13
ART. 21 - NORMA FINALE	14
APPENDICE	15
Allegato 1 - Regolamento sull'esercizio del diritto di sciopero	15
Allegato 2 – Costituzione Fondi	15
Allegato 3 - Protocollo sulle relazioni sindacali	15
Allegato 4 - Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali	15
Allegato 5 - Accordo recante le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa	15

SD

h 3

TF

Q

MR CR



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 Agenzia, 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.

Il testo del CCIA rappresenta uno strumento aziendale che deve guidare e gestire la corretta applicazione degli aspetti economici e giuridici della norma contrattuale, collegandola agli aspetti motivazionali del lavoro, determinanti per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22 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 competenze 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 confermare il ruolo delle OO.SS. accreditate localmente, quali soggetti fondamentali ed indispensabili per una corretta e consapevole applicazione degli istituti contrattuali, le parti intendono proseguire nell'impegno volto a:

- realizzare un modello organizzativo che vede la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- armonizzare gli istituti normativi previsti per tutto il pubblico impiego.
- 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.



PARTE NORMATIVA

AD

h

B

MS

a

g
Ph

cr



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Ai sensi delle norme sui Servizi Pubblici Essenziali di cui 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 N.1 al presente CCIA.

ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i Dirigenti di cui all'art.7 comma 3 del CCNQ 13/07/2016, assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato presso l'ATS della Val Padana.

ART. 3 - DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto 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 del prossimo CCIA.
2. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Agenzia, con idonea pubblicità di carattere generale, sul sito aziendale, a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

ART. 4 - FINANZIAMENTO

1. Il presente Contratto viene finanziato ai sensi dell'art.7 del CCNL 17/12/2020.
2. Le modalità di costituzione dei Fondi, la cui gestione è prevista in successivi specifici accordi, sono conseguenti all'applicazione degli-Artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali e sono definiti come da ALLEGATO N.2.
3. I fondi previsti possono essere integrati da ulteriori quote che dovessero essere stanziare da nuovi CCNL o da Accordi regionali.

ART. 5 - CONTROLLI E VERIFICHE

1. Le parti si incontreranno con cadenza almeno quadrimestrale per compiere un esame congiunto sullo stato di applicazione del presente CCIA e per verificare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.
2. Le valutazioni di competenza degli Organi di Controllo previste dalle norme sulle materie oggetto di contrattazione aziendale, saranno portate a conoscenza della delegazione trattante di parte sindacale e potranno costituire, se richiesto, materia di confronto.
3. 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.



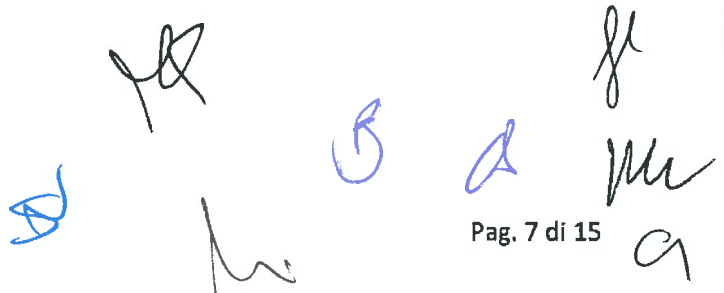
4. In tali casi, entro 15 giorni dall'evento, si dovrà tenere uno specifico incontro per le verifiche necessarie. Successivi interventi dovranno essere conseguenti a specifico accordo aziendale da raggiungere entro 20 gg. dalla verifica.
5. Nel corso del periodo di cui sopra le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né per quanto riguarda la continuità delle erogazioni né per quanto riguarda l'apertura formale di contenzioso.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

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

ART. 6 – RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali all'interno dell'Agenzia sono regolate dal Protocollo specifico di cui al richiamato ALLEGATO N.3, completato dal Regolamento ALLEGATO N.4, per l'utilizzo dei permessi sindacali.
2. D'intesa tra le parti possono essere istituiti Tavoli tecnici, Gruppi di lavoro o Commissioni bilaterali, che costituiscono strumento di approfondimento tecnico sulle materie di cui all'art. 64 del CCNL 17/12/2020.
3. Nella sessione di bilancio l'Agenzia informerà le Rappresentanze sindacali sul Piano annuale degli acquisti di beni e servizi, nonché per gli investimenti e sul Piano di Fabbisogno delle Risorse Umane.



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

PARTE ECONOMICA

Handwritten signatures in blue ink:
A series of approximately seven distinct handwritten marks or signatures, likely representing approval or identification of the document's content.



TITOLO III - CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 90 E 91 CCNL DEL 17/12/2020.

ART. 7 - PRINCIPI GENERALI

1. L'amministrazione si impegna a costituire i fondi entro un mese dall'adozione del bilancio preventivo di ciascun anno di competenza ed a trasmetterli, previa certificazione positiva del collegio sindacale, alle Rappresentanze sindacali perché ne possano prendere piena conoscenza, unitamente ai dati consuntivati dell'anno precedente.

ART. 8 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DI CUI ALL'ART. 90 CCNL DEL 17/12/2020

1. La retribuzione di posizione è attribuita ai Dirigenti PTA in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto effettuata prima dell'assegnazione degli incarichi, con le modalità di cui all'art. 89 comma 9 del CCNL del 17/12/2020. La stessa sarà costituita da una componente fissa nella misura prevista dall'art. 89 del CCNL ed una parte variabile pari al differenziale tra il valore complessivo dell'incarico e la retribuzione di posizione fissa corrisposta, secondo quanto previsto dall'art. 89.
2. Al dirigente neo assunto, al superamento del periodo di prova, spetta un incarico pari al valore della retribuzione minima contrattualmente prevista.
3. Per quanto concerne le modalità di conferimento degli incarichi e la graduazione degli stessi, si demanda ai regolamenti aziendali vigenti.
4. Le parti convengono di definire un'architettura di graduazione basata sul POAS vigente, definendo numerosità e graduazione di:
 - Incarichi di direzione di struttura complessa
 - Incarichi di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale
 - Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

Determinando un valore punto che tenga conto, precauzionalmente, delle dinamiche assunzionali previste e che consenta l'utilizzo teorico del fondo al 95% della capienza.

5. L'amministrazione con cadenza biennale verifica il valore punto in funzione dell'assetto organizzativo, al fine di consentire l'utilizzo teorico del fondo di cui al precedente paragrafo.
6. Gli importi che residuano annualmente, dovuti di norma a cessazioni, turnover, aspettative e strutture vacanti, andranno ad alimentare per il solo anno in questione il fondo di cui all'art. 91 del CCNL del 17/12/2020 e saranno corrisposti nell'ambito della retribuzione di risultato, come previsto dal regolamento vigente.

ART. 9 - AFFIDAMENTO DI DIVERSO INCARICO, ALLA SCADENZA DELLO STESSO O VERO A SEGUITO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 32, del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Agenzia che non intenda,

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico al dirigente, conferisce allo stesso un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

2. Ai dirigenti che, a seguito di un processo riorganizzativo, viene revocato l'incarico in corso, con conferimento di nuove funzioni con retribuzioni di posizione di livello inferiore rispetto a quelle in godimento, viene riconosciuta una quota pari alla percentuale dell'80% del differenziale tra il valore dell'incarico revocato e quello in corso. Tale differenziale è previsto in misura decrescente, in quanto nei due anni successivi alla predetta scadenza si riduce di un terzo ogni anno, e cessa di essere corrisposto a partire dal terzo anno.
3. In ottemperanza a quanto previsto dall'art.31, comma 6 del CCNL 17/12/2020, la disciplina relativa alla clausola di salvaguardia economica non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

ART. 10 - MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DI CUI ALL'ART. 91 CCNL DEL 17/12/2020

1. Le parti convengono di definire annualmente le modalità di utilizzo della quota di risorse del Fondo di cui al presente articolo, non destinata a voci retributive già preventivamente fissate dal CCNL o CCIA.

TITOLO IV - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DEFINIZIONE DELLE MISURE DI DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 11 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 91 DEL 17/12/2020

1. La retribuzione di risultato è attribuita con le modalità previste dal regolamento aziendale vigente. (ALLEGATO 5)

TITOLO V - CRITERI PER L'INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 12 - INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Nel caso di conferimento di incarico di sostituzione, ai sensi dell'art. 73, commi 1, 2, 3 e 4, si dà luogo al riconoscimento delle indennità di cui al comma 7 della norma cit., nonché ad una quota di risultato, pari a quella prevista per l'incarico rivestito dal sostituito o rimasto vacante; tale quota è commisurata alla durata dell'incarico e comprende la quota dell'incarico di cui è titolare la figura.
2. Nel caso di conferimento della sostituzione, ai sensi del comma 5 della norma cit., si dà luogo alla corresponsione dell'intero trattamento economico accessorio, già previsto per l'incarico rivestito dal sostituito.
3. Nel caso di conferimento di interim nell'Area PTA, ai sensi del comma 8 della norma cit., si dà luogo al riconoscimento come specificato nell' accordo aziendale vigente (ALLEGATO 5, punto 3.1)

Pag. 10 di 15



TITOLO VI - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 13 - COMPENSI PER ATTIVITÀ PROFESSIONALI E DI CONSULENZA IN CONVENZIONE CON L'ATS

1. I compensi per attività professionali e di consulenza rese dai dirigenti e disciplinati dal Regolamento per la disciplina dell'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria, che affluiscono all'Agenzia vengono attribuiti al dirigente PTA nella misura del 95%.

ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DELL'AVVOCATURA

1. Ai Dirigenti Avvocati assegnati all'Avvocatura vengono corrisposti, come di seguito disciplinato, i compensi professionali, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014, come convertito con modificazioni nella L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste dai precedenti CCNL della preesistente Area III, in conformità a quanto previsto dall'art. 23 della Legge 23 dicembre 2012, n. 247.
2. I compensi da corrispondere sono ascrivibili a quelli recuperati a seguito di provvedimento di condanna o che derivino da condanna alle spese della parte avversa soccombente, e sono liquidati solo dopo l'avvenuta riscossione delle relative somme nel bilancio dell'Agenzia.
3. Per provvedimenti di condanna o che derivino da condanna si intendono tutti i provvedimenti giudiziali, comunque denominati, quali: sentenze, ordinanze, lodi divenuti definitivi.
4. I compensi previsti sono computati al lordo di oneri riflessi a carico dell'ente.
5. I suddetti compensi sono da destinarsi, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nel modo seguente:
 - a. 90% ai Dirigenti Avvocati assegnati all'Avvocatura ed iscritti nell'Elenco Speciale che hanno effettivamente patrocinato la vertenza;Il restante 10% viene così suddiviso
 - b. 5% al restante personale che ha collaborato alla vertenza (di cui il 2% al personale afferente all'Avvocatura, ove presente, ed il restante 3% all'effettivo apporto e supporto fornito dai servizi coinvolti per materia). In caso di assenza del personale tale quota confluisce nella quota Agenzia;
 - c. 5% a favore dell'Agenzia a copertura forfettaria delle spese generali così come previsto dall'art. 64 del CCNL quadriennio normativo 1994/1997 per l'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale.
6. I compensi professionali di cui al comma 4 punti a) possono essere corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al trattamento economico annuo complessivo in godimento da parte di ciascun Dirigente, calcolato al lordo delle ritenute previdenziali, assicurative e delle imposte tributarie.
7. Nell'anno in cui percepisce compensi professionali il dirigente avvocato non può essere destinatario anche della differenziazione di cui all'art. 30, comma 2, CCNL del 17/12/2020.
8. Per quanto non espressamente previsto si rimanda alla procedura aziendale "Gestione per l'attribuzione dei compensi professionali dell'avvocatura".

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ART. 15 - PROVENTI ALPI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITARI

1. Così come previsto da specifico regolamento in materia cit., a cui si demanda, una quota degli introiti ALPI, pari all'1%, è destinata alla costituzione di un fondo di perequazione a favore del personale dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, per incentivare l'attività di collaborazione all'organizzazione dell'ALPI.
2. Il fondo verrà ripartito in funzione dell'FTE dell'anno di riferimento e le quote saranno assegnate ai destinatari in misura equivalente.

TITOLO VII - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 16 - DEFINIZIONE DEI CRITERI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti prendono atto che l'art. 32 CCNL del 17/12/2020, come richiamato dall'art. 66, comma 1, lett. d), include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse (che vengono fissate nella misura del 5% delle risorse di cui al fondo art 91 CCNL del 17/12/2020 ad essi destinate, utilizzando le disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 91 cit..
2. Possono essere oggetto di tali benefici:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - prestiti a favore di dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
3. Le parti si riservano di individuare anche altri tipi di intervento, in ambiti che si caratterizzino per la particolare rilevanza sociale e morale dei fenomeni da disciplinare.
4. Le parti, considerata la complessità di definire compiutamente ognuno di tali ambiti operativi, convengono che ognuno di essi sarà oggetto di specifica negoziazione in apposita sessione di lavori.
5. Ognuna delle parti potrà assumere l'iniziativa di proporre la relativa piattaforma di disciplina della materia.
6. Qualora l'iniziativa sia di parte sindacale, dovrà già essere stata raggiunta l'intesa su un unico testo da presentare ed esaminare nel corso della sessione negoziale.





TITOLO VIII - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

ART. 17 - IL LAVORO AGILE

1. L'attività svolta in "lavoro agile" è disciplinata dal regolamento aziendale vigente.

TITOLO IX - PRONTA DISPONIBILITÀ

ART. 18 - CONFERMA INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità, secondo le modalità stabilite dall'art. 92, comma 6, CCNL del 17/12/2020.
2. Le parti convengono che la materia potrà essere oggetto di specifica ulteriore negoziazione in caso di significative modificazioni del quadro aziendale di riferimento.
3. Le articolazioni interessate alla pronta disponibilità sono le stesse individuate in relazione ai contingenti di personale esonerato dallo sciopero.
4. Si demanda l'organizzazione dell'attività all'apposito regolamento vigente.

TITOLO X - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 19 - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, BANCA DATI

1. L'Amministrazione assicura la formazione continua e l'aggiornamento dei Dirigenti PTA al fine del conseguimento dei crediti professionali previsti dalla norma vigente e comunque finalizzati a garantire l'aggiornamento continuo dei propri dipendenti negli ambiti di specifica competenza professionale. Tale attività di aggiornamento è assicurata mediante la partecipazione a Corsi di formazione, Corsi di addestramento, Master, Seminari e Convegni.
2. L'Amministrazione provvede a predisporre specifici programmi formativi annuali, e qualora non abbia provveduto ad assicurare direttamente adeguata formazione, la stessa provvede al rimborso ai Dirigenti delle spese sostenute per la partecipazione a corsi, seminari e convegni accreditati, a seguito di autorizzazione dell'Amministrazione e previa presentazione delle ricevute di versamento secondo regolamento aziendale.
3. Resta in capo all'Amministrazione fornire ai Dirigenti PTA una completa banca dati normativa aggiornata (cartacea o digitale), e gli eventuali strumenti accessori, al fine di garantire la visione completa del quadro normativo specifico relativamente ai compiti e agli incarichi conferiti ai Dirigenti PTA.

ART. 20 - BUONI PASTO ELETTRONICI

1. Ai dirigenti PTA spettano buoni pasto elettronici secondo quanto previsto dal regolamento aziendale vigente.





ART. 21 - NORMA FINALE

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCIA e relativi allegati, si rinvia alle norme di legge e ai CCNL vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cremona, 6/06/2022

La delegazione trattante di parte pubblica

DIRETTORE GENERALE [Signature]

DIRETTORE AMMINISTRATIVO [Signature]

DIRETTORE SANITARIO [Signature]

DIRETTORE SOCIOSANITARIO [Signature]

DIRETTORE UOC GESTIONE RISORSE UMANE [Signature]

Le OO.SS. Dirigenza P.T.A.

FEDIR SANITA' [Signature]

CISL FP _____

UIL FPL _____

FP CGIL [Signature] [Signature] [Signature]



APPENDICE

Allegato 1 - Regolamento sull'esercizio del diritto di sciopero

Allegato 2 – Costituzione Fondi

Allegato 3 - Protocollo sulle relazioni sindacali

Allegato 4 - Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali

Allegato 5 - Accordo recante le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa



**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 comparto del Servizio Sanitario Nazionale”, sottoscritto il 20.9.2001 dall'ARAN e dalle Rappresentanze Sindacali di categoria.

**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'Agenzia con un preavviso non inferiore a 10 giorni. In caso di revoca, le medesime associazioni devono dare all'Agenzia 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.
6. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero, quali: le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.
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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FB-CGIL" and "C1"]



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 vigente 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

1. 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:
2. In via generale, per tutti i servizi ATS viene assicurata l'erogazione dei servizi minimi essenziali, mediante la stessa organizzazione prevista nelle giornate festive.
3. 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 dell'Agenzia -tramite l'UOC 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. 3, tenuti a prestare servizio, e perciò esonerati dallo sciopero.



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 la rispettiva competenza;
 - alle associazioni sindacali rappresentate in Agenzia;
 - 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'Agenzia;
 - ai singoli dipendenti interessati, mediante affissione all'albo delle strutture presso le quali prestano servizio e comunicazione mediante posta elettronica.
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 pubblicare 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 SC Gestione Risorse Umane i nominativi dei lavoratori che hanno 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 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 almeno 24 ore successive alla data dello sciopero al SC 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.

Si riportano di seguito le specifiche di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa 2022, ex artt. 90 e 91 CCNL 19.12.2020

Modulo I - costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Art. 90 - Fondo retribuzione di posizione

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

<i>Risorse Storiche Consolidate</i>	
fondo art. 90 consolidato anno 2020	362.781
<i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni</i>	
incremento CCNL 17/12/2020 art. 90 comma 3 lett a - € 338 x 19 dip. in servizio 31/12/2015	6.422
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>	
incremento art. 90 comma 3 lett b - RIA Cessati anni precedenti	361
Sezione II - Risorse variabili	
non presenti	-
Sezione III - Decurtazioni del Fondo	
<i>Decurtazioni parte stabile del fondo</i>	
rispetto art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017 - non superamento limite 2016	361
Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	369.564
Sezione II - Risorse variabili	-
Sezione III - Decurtazioni del Fondo	361
Totale fondo sottoposto a certificazione	369.203

art. 91 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

<i>Risorse Storiche Consolidate</i>	
fondo art. 91 consolidato anno 2020	156.913
<i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni</i>	
incremento art. 91 comma 3 lett a - € 559 x 19 dipendenti in servizio al 31/12/2015	10.621
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>	
incremento art. 91 comma 4 lett a - RIA mensilità residue anno precedente	171
Sezione II - Risorse variabili	
compensi avvocatura art. 64 CCNL 5/12/1996	-
Applicazione art.1, comma 870 della legge 178/2020 (risparmio buoni pasto)	-
Sezione III - Decurtazioni del Fondo	
rispetto art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017 - non superamento limite 2016	171
Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	167.705
Sezione II - Risorse variabili	-
Sezione III - Decurtazioni del Fondo	171
Totale fondo sottoposto a certificazione	167.534

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Non di pertinenza

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con Fondo anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno corrente e confronto con anno precedente.

	ANNO 2019 definitivo decr 214/2020	ANNO 2020 Definitivo decr. 505/2021	ANNO 2021 definitivo decr 165/2022	ANNO 2022 costituzione iniziale
Art. 90 - Fondo retribuzione di posizione				

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse Storiche Consolidate

fondo consolidato

362.781 362.781 362.781 362.781

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

incremento CCNL 17/12/2020 art. 90 comma 3 lett a - € 338 x 19 dip. in servizio 31/12/2015

6.422 6.422 6.422 6.422

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA personale cessato anni precedenti

- - - 361

Sezione II - Risorse variabili

non presenti

- - - -

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

rispetto art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017 - non superamento limite 2016

- - - 361

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

369.203 369.203 369.203 369.564

Sezione II - Risorse variabili

- - - -

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

- - - 361

Totale

369.203 369.203 369.203 369.203

variazione rispetto a decreto precedente

- - - -

	ANNO 2019 definitivo decr 214/2020	ANNO 2020 Definitivo decr. 505/2021	ANNO 2021 definitivo decr 165/2022	ANNO 2022 costituzione iniziale
art. 91 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori				

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse Storiche Consolidate

fondo consolidato

156.913 156.913 156.913 156.913

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

non presenti

10.621 10.621 10.621 10.621

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA mensilità residue anno precedente

- - - 171

Sezione II - Risorse variabili

Assegnazione risorse ex DL 18/2020 art.1

- 2.992 - -

Assegnazione risorse Art. 5 L.R. 9/2020 e DL 34/2020 art. 2 commi 6 e 10 - anno 2020

- 15.201 - -

compensi avvocatura art. 64 CCNL 5/12/1996

- 19.367 18.453 -

Applicazione art.1, comma 870 della legge 178/2020 (risparmio buoni pasto)

- - 459 -

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

rispetto art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017 - non superamento limite 2016

- - - 171

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

167.534 167.534 167.534 167.705

Sezione II - Risorse variabili

- 37.560 18.912 -

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

- - - 171

Totale

167.534 205.094 186.446 167.534

variazione rispetto a decreto precedente

37.560 - 18.648 -

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Gli importi relativi ai fondi in oggetto sono stati finanziati da Regione Lombardia con assegnazione di bilancio preventivo BPE 2022

Il monitoraggio delle risorse disponibili avviene trimestralmente contestualmente alla predisposizione del conto economico trimestrale di cui al D.Lgs. 23/6/2011 n. 118, nel quale ambito gli importi analitici sono esposti nelle singole righe di nota integrativa, ed esplicitati nelle specifiche righe del mod.A allegato verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017

Totale fondi di cui si chiede la certificazione	536.737
fondi certificati anno 2016 - decreto n. 175 del 05/05/2017	633.788
risorse cedute ad ASST Cremona, Crema e Mantova per attuazione LR 23/2015	114.094
incrementi fondi artt. 90 e 91 CCNL 17/12/2020	17.043
Limite da considerare per rispetto art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017	536.737
Somme non soggette al limite art. 23 comma 2 D.lgs. N. 75/2017	
Compensi avvocatura art. 64 CCNL 5/12/1996	-
Totale Somme non soggette al limite art. 23 comma 2 D.lgs. N. 75/2017	-
Totale somme soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017	536.737
I fondi soggetti al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017 ammontano pertanto ad €	536.737
Conseguentemente il limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017 risulta rispettato	
NB: il limite 2016, come certificato con verbale n. 42 del 21/03/2022 in € 536.737 è confermato per il 2022 nel medesimo valore	

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

I fondi in esame, nell'anno precedente, sono stati utilizzati nei limiti della capienza dei fondi stessi

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Gli importi residui saranno corrisposti in conformità con quanto previsto dal CCNL vigente.

Gli importi corrisposti sono registrati mensilmente nei relativi conti di contabilità generale

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Il sistema delle relazioni sindacali che si informa ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede, trasparenza dei conflitti è basato sulla chiara autonomia e distinzione dei ruoli, ma nel contempo fondato sulla consapevolezza che l'interesse dei dipendenti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo delle professionalità deve essere temperato con l'esigenza di assicurare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi da erogare alla collettività.

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

1. Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello aziendale, con le modalità indicate dal C.C.N.L., sulle materie e nei limiti previsti dalle norme di legge;
2. Partecipazione: Informazione, confronto, e organismi paritetici per l'innovazione.

Art. 1 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana (in seguito denominata Agenzia) e delle Rappresentanze Sindacali, è regolato in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti, con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale, che si svolge, sulle materie e con le modalità indicate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al periodo 2016-2018 (di seguito denominato CCNL);
 - b) Informazione, attraverso la trasmissione alle OOSS, in forma scritta ed in tempi utili, di dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire una valutazione approfondita in via preventiva;
 - c) Confronto che realizza il principio della partecipazione, che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche e/o Osservatori;
 - d) Organismo paritetico per l'innovazione che comporta l'agire secondo una modalità relazionale, consultiva e a composizione paritetica.

Art. 2 - Contrattazione collettiva integrativa

1. Si intendono trascritti gli Artt. 7, 8 e 66 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2016/2018.
2. D'intesa tra le parti, la contrattazione potrà svilupparsi anche su altre materie non espressamente previste nel CCNL del Comparto Sanità e potrà concludersi con la sottoscrizione congiunta di protocolli,

regolamenti, atti di indirizzo che costituiranno, per quanto definito, allegati specifici al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, anche successivamente alla sua stipula.

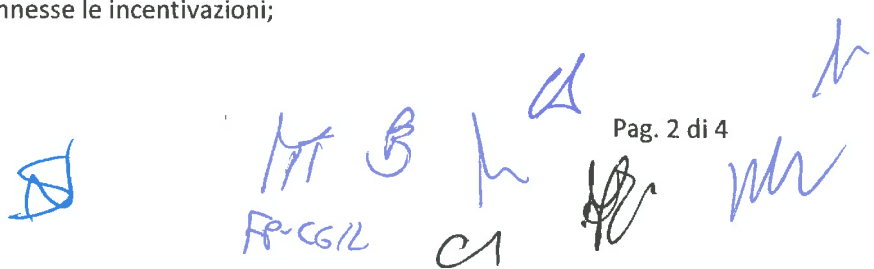
3. Per quanto previsto al comma 4 e 5, art. 8, l'eventuale mancato raggiungimento dell'intesa non costituisce violazione contrattuale.

Art. 3 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo aziendale

1. Si intende trascritto l'Art. 8 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2016-2018.
2. Per la delegazione di parte sindacale, ai fini della validità del Contratto Integrativo Aziendale, la sottoscrizione deve essere effettuata dalle segreterie provinciali di categoria, firmatarie del CCNL del 17.12.2021, presenti in questa Agenzia, che esprimano consenso sull'intesa raggiunta. Nel periodo di tempo previsto per la verifica sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale, le OO.SS. possono procedere alla consultazione dei dipendenti, anche mediante forme referendarie, prima della definitiva sottoscrizione del CCIA.
3. Nel caso in cui le verifiche di cui al comma 6 dell'Art. 8 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2016-2018, evidenziassero scostamenti significativi tra le risorse impegnate e quelle realmente spettanti, l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e documentata comunicazione alla delegazione sindacale. Successivamente le parti devono procedere alla stipula delle norme necessarie a riportare equilibrio contabile entro 30 giorni dalla data di recepimento della comunicazione relativa gli scostamenti.

Art. 4 - Informazione, Confronto ed Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Si intendono trascritti gli Artt. 4, 5, 6 e 64 relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2016-2018.
2. La trasmissione delle informazioni avviene nei confronti di tutte le rappresentanze sindacali titolari del potere della contrattazione integrativa.
3. Per gli atti a valenza generale, l'Agenzia invierà gli elementi di informazione anche alle strutture sindacali Confederali che abbiano rappresentatività fra i dipendenti.
4. Sono fatti salvi i diritti individuali garantiti dalla Legge sulla tutela della privacy e le procedure di accesso agli atti amministrativi per le richieste di documentazione, non regolate nei commi precedenti. Non costituiscono violazione della privacy le verifiche sul rispetto delle materie riguardanti la composizione della retribuzione dei dipendenti.
5. Il Confronto favorisce, nel rispetto delle specifiche competenze e dei rispettivi ruoli, l'approfondimento delle materie sulle materie di cui all'art. 64 del CCNL comparto sanità 2016/2018.
6. Possono essere costituiti Osservatori, composti da un numero limitato di componenti, di cui la metà in rappresentanza delle OO.SS. e RSU:
 - sulle attività di formazione, con il compito di valutare lo stato di programmazione e di gestione dei programmi di formazione aziendale, nonché di riscontrare le ricadute dei processi formativi nell'organizzazione dell'Agenzia;
 - sui progetti aziendali cui sono connesse le incentivazioni;
 - su altre materie da concordare.



7. I risultati degli Osservatori vengono riportati in specifiche occasioni di confronto, almeno annuali, al fine di definire la specifica contrattazione integrativa.
8. L'Organismo Paritetico per l'Innovazione realizza una modalità relazionale consultiva a composizione paritetica, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Agenzia.

**Art. 5 - I soggetti sindacali - prerogative sindacali
– composizione delle delegazioni**

1. Si intendono trascritti gli Artt. 7 e 8 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2016-2018.
2. La partecipazione ad incontri convocati dal Direttore Generale da parte dei dipendenti con titolarità alla contrattazione o componenti designati in organismi aziendali formalmente costituiti, viene considerata attività di servizio.
3. L'Agenzia metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali idonei spazi per l'affissione di materiale informativo e/o divulgativo, e, se necessario, apparecchiature informatiche. Tali spazi, individuati in sede di confronto, devono essere facilmente accessibili, visibili a tutti i dipendenti e all'interno dell'Agenzia, nelle seguenti sedi organizzative (Dipartimenti, Strutture, Uffici e sede della contrattazione). Eventuali affissioni poste al di fuori degli spazi specifici verranno rimosse d'ufficio.
4. L'Agenzia metterà altresì a disposizione un idoneo locale, unico per tutte le rappresentanze sindacali, con il necessario arredo comprendente: linea telefonica e stazione P.C. Il locale potrà essere utilizzato anche da parte dei Patronati delle OO.SS. presenti in Agenzia.

Art. 6 – Modalità di convocazione

1. Le convocazioni degli incontri sindacali avverranno, di norma, almeno 7 giorni o 5 giorni lavorativi prima della data prevista per la riunione e potranno svolgersi sia in presenza, sia in modalità mista, ovvero in videoconferenza, qualora esigenze particolari lo richiedano. La Convocazione, ove possibile, sarà corredata dal materiale relativo ai temi di cui all'ordine del giorno.

Art. 7 - Esercizio delle libertà sindacali

1. È garantita la possibilità ai lavoratori di partecipare a dibattiti, forum, mailing-list o simili di interesse sindacale, nel rispetto dei diritti alla libertà di espressione e di riunione garantiti dalla Costituzione e dallo Statuto dei Lavoratori. Questi diritti potranno essere esercitati applicando, per analogia, le norme previste per le Assemblee, relativamente all'utilizzo di permessi retribuiti e non.
2. È garantito ai lavoratori dipendenti e assimilati l'utilizzo della posta elettronica, quale strumento di comunicazione tra lavoratori e con le OO.SS., per materie di interesse sindacale. Parimenti è garantita alle OO.SS.–la possibilità di utilizzare la posta elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori dell'Agenzia.
3. L'Agenzia garantisce la riservatezza delle comunicazioni effettuate mediante posta elettronica, astenendosi da attività di controllo della stessa, fatte salve le situazioni di rilevanza penale per cui vi è esplicita richiesta di intervento della magistratura e gli interventi – a carattere generale – volti alla difesa dell'integrità del sistema informatico ed alla prevenzione di eventuali danneggiamenti da virus informatici.

4. Per rendere effettivo l'esercizio dei diritti richiamati ai punti precedenti, l'Agenzia adeguerà il proprio regolamento per l'utilizzo delle risorse informatiche in modo da renderlo coerente con il Regolamento Europeo 679/2016 e del D.L.gs. 196/2003 come novellato con D.L.gs. 10/08/2018 n. 101, in materia di protezione dei dati personali, definendo le modalità con cui detti diritti possono essere esercitati.

Art. 8 - Clausole di raffreddamento

1. Si intende trascritto l'Art. 9 del CCNL per il Comparto della Sanità 2016/2018.
2. Le parti si impegnano a favorire la soluzione aziendale di contenziosi per i quali i dipendenti coinvolti conferiscano specifico mandato alle rappresentanze sindacali e RSU.

Art. 9 - Norme finali

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del CCNL 2016/2018, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazione sindacale ovunque previste nei precedenti CCNL di area.



REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI

Disciplina di riferimento:

Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7.8.98, e successive integrazioni, ultimo Accordo 04/12/2017. Il predetto contratto indica le modalità di determinazione e ripartizione del monte ore dei permessi retribuiti.

1) Soggetti aventi titolo all'utilizzo dei permessi sindacali (art.3, comma 1- CCNQ 04/12/2017)

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, sono dirigenti sindacali:

- a) componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU),
- b) dirigenti sindacali delle OO.SS. di categoria, firmatarie del CCNL 2016/2018,
- c) dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro, nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 7.8.98
- d) dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui agli alinea precedenti.

2) Finalità per l'utilizzo dei permessi (art.10, comma 5 - CCNQ 04/12/2017)

I soggetti indicati al punto 1) possono fruire dei permessi retribuiti/non retribuiti loro spettanti per partecipare a:

- trattative sindacali,
- convegni o congressi di natura sindacale.

3a) Permessi sindacali retribuiti (entro il monte ore complessivamente spettante) (art.10 CCNQ 04/12/2017)

- a) per i componenti delle RSU possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni al trimestre;
- b) per gli altri dirigenti sindacali possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante;
- c) al termine di ciascun esercizio, a consuntivo, eventuali ore di permesso retribuito non utilizzate dalle strutture sindacali territoriali, entro il tetto massimo attribuibile, potranno essere utilizzate per garantire la attività delle RSU.



3b) Permessi sindacali non retribuiti (oltre il monte ore) (art.10 CCNQ 04/12/2017)

- a) I Dirigenti sindacali indicati all'art.1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

4) Modalità di utilizzo dei permessi:

- a) permessi retribuiti (art.10 commi 7 e 8 CCNQ 04/12/2017).
Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo, la richiesta di permesso sindacale deve essere presentata di norma con 3 giorni di preavviso al Dirigente Responsabile della Struttura, che ne autorizza la fruizione. Ove particolari esigenze di servizio non consentissero tale autorizzazione, la comunicazione di diniego deve essere sottoscritta dal Direttore Generale. La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del Dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
- b) cumulo di permessi retribuiti (art.10, comma 9 del CCNQ 04/12/2017)
Nel caso si configuri come distacco totale o parziale la richiesta è presentata dalle confederazioni od organizzazioni sindacali rappresentative al Direttore Generale che, accertati i requisiti soggettivi (art.3 comma 1 e art.11 comma 1), provvede entro il termine massimo di 30 gg. dalla richiesta.
- c) i permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono considerati a tutti gli effetti servizio prestato

5) Ulteriori permessi sindacali retribuiti (entro il monte ore definito a livello nazionale) (art.13 del CCNQ 04/12/2018)

- a) Soggetti aventi titolo: dirigenti sindacali che siano componenti di organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
- b) Finalità di utilizzo: partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali.
- c) Modalità di utilizzo: (art.10 c.6 CCNQ 7.8.98)
- d) Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo, la richiesta di permesso sindacale deve essere presentata di norma con 3 giorni di preavviso al Dirigente Responsabile della Struttura che ne autorizza la fruizione. Ove particolari esigenze di servizio non consentissero tale autorizzazione, la comunicazione di diniego deve essere sottoscritta dal Direttore Generale.
- e) La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del Dirigente Sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
- f) Tali permessi non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

6) Trattamento economico:

I compensi legati alla produttività o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in base alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.



Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale DIRIGENTE DELLA PTA

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso, approvati con appositi Decreti. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali inviando copia dei Decreti di definizione degli obiettivi.

Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.

Ai Direttori di Dipartimento e ai Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte. I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle UOC, e a cascata alle UOS e a tutto il personale dirigente.


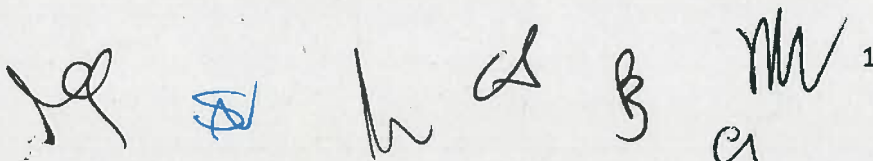
3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo della retribuzione di risultato viene erogato per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono. La predetta quota potrà subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nel paragrafo 3.3.

Categoria: Dirigenza PTA	quota indiv.
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa *	3,7
Direttore Struttura Semplice	3,2
Dirigenti con incarico di natura professionale	2,7
Dirigenti neo assunti in periodo di prova senza incarico	2

- * Con riferimento all' Art. 12 comma 3 del C.C.I.A e al comma 8 dell'art. 73 del CCNL 2016-2018, le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA, ai quali sono stati formalmente assegnati ulteriori incarichi corrispondenti a quello di cui sono titolari, una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, pari al 30% di quella da corrispondere per l'incarico di cui risultano sostituiti, all'interno della stessa area contrattuale, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea.

- **3.2** Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato ai Dipartimenti/Direzioni, alle U.O. Complesse o Semplici, sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (come da tabelle sopra riportate). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:



Giudizio	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali poi, a loro volta, verranno valutati.

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, le percentuali di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota assegnata tabellare
< 60	35% anziché 75%
DA 60 A 100	la quota del 75%

- **3.4** La restante quota del 5% (Premio Eccellenza) del fondo di risultato verrà gestita nel rispetto dei termini di cui al CCNL dell'area delle funzioni locali -2016-2018. Ai dirigenti che come risultato finale, determinato dalla Performance Organizzativa e dalla Performance Individuale (punteggio della scheda di valutazione) conseguono le valutazioni più elevate, comprese in un range tra 95 e 100, sarà attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato. Si concorda che il premio di qualità individuale potrà essere erogato ad un numero max. di 5 dirigenti.

Le 5 quote da assegnare sono determinate in modo proporzionale al numero di dirigenti afferenti al 1 gennaio di ogni anno (FTE) per le seguenti due categorie: Dipartimento/UOC/UOS- Dirigenti Professional. Ai Dirigenti Professional verrà assegnata la quota minima, pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato, mentre il restante fondo verrà equamente distribuito tra i restanti dirigenti, che risulteranno quindi destinatari della quota minima maggiorata del doppio, riproporzionata al valore annuo del fondo disponibile.

Nel caso in cui:

- il numero dei dirigenti con valutazione della P.O. e della P.I. compresa nel range 95/100, sia superiore a 5, compete alla Direzione Strategica individuare i soggetti destinatari del premio d' eccellenza, motivando la ragione della scelta con una breve relazione.
- i dipendenti con valutazione della P.O. e della P.I. compresa nel range 95/100 siano inferiori al numero massimo concordato, la disponibilità economica che ne consegue viene equamente redistribuita tra i dipendenti meritevoli (con punteggio >95), nell'ambito della stessa categoria di riferimento (Dipartimento/UOC/UOS-Dirigenti Professional).

In caso di parità di punteggio tra dirigenti che appartengono sia alla stessa categoria di riferimento sia alla medesima struttura, la scelta del dipendente meritevole, da parte del Responsabile, dovrà tener conto del principio di rotazione. Se la parità di punteggio



venga riscontrata tra dirigenti che appartengono alla stessa categoria di riferimento, ma non alla stessa struttura, il principio di rotazione verrà attuato dalla Direzione strategica.

Le valutazioni devono sempre essere effettuate dal diretto responsabile, a partire dai Responsabili di UOS. Successivamente i Responsabili di UOS verranno valutati dai Direttori di UOC e quest'ultimi dai Direttori di Dipartimento o dai Direttori di rispettiva afferenza, che valuteranno altresì i Direttori di Dipartimento.

- **3.5.** Per il Direttore di Dipartimento, il 30% della quota, così come risultante dall'applicazione dei criteri sopra riportati, verrà erogata proporzionalmente alla valutazione che Regione Lombardia effettuerà nei confronti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, riconoscendo, come acconto, una parte pari all'80% da erogarsi nelle tempistiche di cui al successivo punto 6. L'eventuale saldo del 20% verrà corrisposto sulle basi del punteggio ottenuto dal Direttore Generale, se la valutazione regionale perviene entro il 31/12 dell'anno di riferimento. Se la valutazione da parte di R.L. non perviene entro questo tempo utile, l'eventuale saldo verrà erogato sulla base della media delle percentuali di autovalutazione (se presenti) degli obiettivi di interesse regionale afferenti al Dipartimento Amministrativo o in subordine sulla base della Performance Organizzativa del Dipartimento stesso.
- **3.6** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di UOC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e <95%	In proporzione
≥95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

4. Eventuali importi non attribuiti verranno ridistribuiti all'interno della struttura, solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia C, D e E, proporzionalmente alla valutazione di ciascun partecipante agli obiettivi.

5. I "travasi" del fondo di risultato e gli eventuali residui degli altri fondi sono attribuiti ai dipendenti in relazione e in modo proporzionale alle risultanze della valutazione, intesa come sommatoria della Performance Organizzativa ed Individuale.

6. La retribuzione di risultato viene erogata, di norma, entro la mensilità di maggio.

Handwritten signatures and initials:
 su, get, pr, as, 3, a, 3