

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

*in attuazione del C.C.N.L. dell'Area Sanità
Triennio 2019/2021*



Dirigenza Area Sanità



SOMMARIO

PREMESSA	4
PARTE NORMATIVA	5
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE	6
ART. 2 - DECORRENZA E DURATA	6
ART. 3 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	6
ART. 4 - FINANZIAMENTO	6
ART. 5 - CONTROLLI E VERIFICHE	7
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 6 – RELAZIONI SINDACALI	7
TITOLO III – ORARIO DI LAVORO E CRITERI DI FLESSIBILITA’	7
ART. 7 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI CASA LAVORO	7
ART. 8- NORME GENERALI SULL’ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO	8
ART. 8- <i>bis</i> - ORARIO DI LAVORO.....	8
ART. 8- <i>ter</i> - ORARIO DI SERVIZIO	9
ART. 9 - FASCE DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA.....	9
ART. 10 - ARMONIZZAZIONE	10
ART. 11 - RILEVAZIONE DELLE PRESENZE	10
ART. 12 - CONTEGGIO ORE ECCEDENTI AI SENSI DELL’ART. 27, COMMA 3, CCNL DEL 23/01/2024	11
ART. 13 - PAUSA	11
ART. 14 - ORARIO DI LAVORO - AREA VETERINARIA	12
ART. 14- <i>bis</i> - ORARIO DI SERVIZIO – AREA VETERINARIA	12
ART. 14- <i>ter</i> - FUORI ORARIO - AREA VETERINARIA	12
ART. 14- <i>quater</i> – PAUSA – AREA VETERINARIA	13
ART. 15 - RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO	13
ART. 16 – ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO	14
ART. 17 - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO	14
ART. 18 - TEMPO DETERMINATO	14
TITOLO IV – RIFLESSI SULLA QUALITA’ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA’ DELLE INNOVAZIONI INERENTI L’ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI	15
ART. 19 – IL LAVORO AGILE.....	15



PARTE ECONOMICA	16
TITOLO V – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	17
ART. 20 - PRINCIPI GENERALI	17
ART. 21 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 72 CCNL DEL 23/01/2024	17
ART. 22 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 73 CCNL DEL 23/01/2024	18
ART. 23 - CRITERI DI RIPARTO E MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DI CUI ALL'ART. 74 CCNL DEL 23/01/2024	18
TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA	18
ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELL'ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE	18
ART. 25 – PROVENTI ALPI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITA'.....	19
TITOLO VII – INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITÀ	19
ART. 26 – ELEVAZIONE INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ	19
TITOLO VIII – CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	19
ART. 27 - DEFINIZIONE DEI CRITERI DI WELFARE INTEGRATIVO.....	19
TITOLO IX – DISPOSIZIONI PARTICOLARI	20
ART. 28 - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2018 N. 145.....	20
ART. 29 – BUONI PASTO ELETTRONICI.....	20
ART. 30 - NORMA FINALE.....	20
APPENDICE	21
ALLEGATO 1	22
ALLEGATO 2	26
ALLEGATO 3	27
ALLEGATO 4	30
ALLEGATO 5	32

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) ha tra i principali obiettivi quelli:

- 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,
- di riconoscere il merito in termini di impegno e qualità delle prestazioni rese dai dipendenti,
- di promuovere modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata familiare,

Il testo del CCIA rappresenta uno strumento gestionale che deve guidare e contraddistinguere l'applicazione concreta degli aspetti economici e giuridici della norma contrattuale, collegandola agli aspetti motivazionali del lavoro, determinanti per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

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

A seguito dell'entrata in vigore della L.R. 33 del 30 dicembre 2009, così come modificata, da ultimo con la L.R. 14 dicembre 2021, n. 22 nonché dell'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 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 organizzative e tecnologiche dei processi di aziendalizzazione in atto.





PARTE NORMATIVA

mi

g

W

for

2

for

as dr

Q'
Qent

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA), si applica a tutti i Dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ 03 agosto 2021, assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato presso l'ATS della Val Padana.
2. Per i dipendenti assunti con Contratto di Lavoro ad impegno orario ridotto, le quote di salario accessorio disciplinate dal presente Contratto spettano in misura proporzionale alla prestazione lavorativa, fatte salve specifiche disposizioni.
3. In ogni caso sono fatte salve le limitazioni stabilite dal CCNL per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato e con contratto a impegno orario ridotto.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

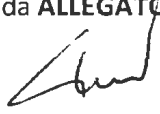






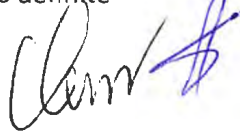
1. Il presente CCIA, conseguente al CCNL delle Area Sanità 2019 – 2021 del 23/01/2024, è applicabile dal giorno successivo a quello della stipula, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale, e rimarrà in vigore fino alla stipula del prossimo CCIA.
2. Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale ha validità triennale dalla data di sottoscrizione e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCIA, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC almeno 3 mesi prima della scadenza annuale e comunque fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL di riferimento.
3. Nel caso subentrino disposizioni di Legge o contrattuali che disciplinino in maniera differente gli argomenti del presente Contratto, tali disposizioni di rango superiore vanno a sostituirsi automaticamente alle clausole del contratto integrativo aziendale.
4. Dell'Accordo 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. 3 - 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 n. 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. 4 - FINANZIAMENTO

1. Il CCNL Dirigenza Area Sanità 2019 – 2021, agli artt. 72, 73 e 74, confermando con modifiche ed integrazioni il dettato del previgente CCNL 2016 – 2018, in ordine alle modalità di costituzione e utilizzo dei fondi, ha previsto l'unificazione dei fondi contrattuali, che l'ATS Val Padana ha regolamentato, d'intesa con le Rappresentanze Sindacali.
2. Le modalità di costituzione dei Fondi, la cui gestione è prevista in successivi specifici accordi, sono definite come da **ALLEGATO N. 2**, con riferimento all'anno 2025.

3. Le parti sottoscriveranno con cadenza annuale appositi accordi sindacali, aventi ad oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la liquidazione della retribuzione di risultato e residui fondi.
4. I fondi previsti saranno automaticamente 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 costituiranno 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 giorni 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 all'**ALLEGATO N. 3**, completato dal Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali, di cui all'**ALLEGATO N. 4**.
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. 6 del CCNL del 23/01/2024 (Confronto aziendale).
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 Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

TITOLO III – ORARIO DI LAVORO E CRITERI DI FLESSIBILITÀ

ART. 7 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI CASA LAVORO

1. L'Agenzia nel promuovere modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata familiare, si impegna a promuovere e sperimentare iniziative che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

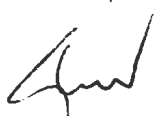


ART. 8- NORME GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

1. I contenuti del presente Accordo disciplinano l'orario di lavoro e di servizio del personale presso l'ATS della Val Padana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, con riferimento ai vari CCNL dell'Area della Sanità.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:
 - a. utilizzo programmato di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b. orario continuato ed articolato in turni, laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
 - c. orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003;
 - d. durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative, a qualsiasi titolo prestate;
 - e. priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazioni di svantaggio e impegnati in attività di volontariato;
 - f. diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore alle 11 ore, per il recupero delle energie psicofisiche.
3. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con sistemi di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

ART. 8-bis - ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. È il periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Il Direttore/Responsabile garantisce anche la presenza pomeridiana, al fine di assicurare una funzionale copertura dell'intero orario di servizio.
2. L'orario è articolato su 5 giorni per complessive 38 ore settimanali, con un orario medio di 7h e 36m; è prevista la possibilità, previa motivazione, in presenza di condizioni oggettive, di chiedere e autorizzare l'orario continuato per specifiche necessità ed esigenze di servizio.
3. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Agenzia, i Dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro articolando in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della Struttura, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare e all'incarico affidato. La flessibilità dell'orario del Dirigente va coniugata con le esigenze del Servizio in cui opera e va pertanto concordata col Responsabile sovraordinato.

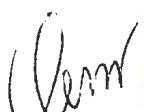
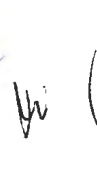
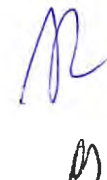


ART. 8-ter - ORARIO DI SERVIZIO

1. L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero durante il quale gli uffici e le strutture assicurano il funzionamento e la fruizione dei servizi da parte degli utenti, anche con presenza ridotta del personale assegnato.
2. L'orario di servizio si articola su 5 giorni settimanali, anche nelle ore pomeridiane, fatte salve le particolari esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità.
3. L'orario di servizio è collocato, di norma, tra le ore 8.00 e le ore 17.00.
4. L'apertura al pubblico deve essere compresa in tali fasce orarie, con un'articolazione strutturata cercando uniformità tra le strutture dislocate sul territorio.

ART. 9 - FASCE DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA

1. L'orario è articolato su 5 giorni per complessive 38 ore settimanali, con un orario medio di 7h e 36m giornalieri con pausa di almeno 10 minuti oltre le 6 ore di lavoro continuativo.
2. Nel rispetto delle disposizioni organizzative definite dal Direttore/Responsabile per garantire la funzionalità di ogni ufficio, la flessibilità in entrata è stabilita, di norma, all'interno della fascia oraria fra le ore 7.30 e le ore 9.00, la medesima flessibilità è garantita anche in uscita.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dirigente può avvalersi di entrambe le facoltà di flessibilità in entrata e in uscita, anche nell'ambito della stessa giornata.
4. D'intesa con il Dirigente/Responsabile, il dirigente può, a richiesta, concordare fasce di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste, purché compatibili con l'organizzazione del lavoro e nel rispetto del debito orario mensile, in presenza di determinate situazioni personali o familiari, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - lavoratori o lavoratrici affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda Socio-Sanitaria Territorialmente competente;
 - lavoratore o lavoratrice portatore di handicap grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992;
 - patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente in stato di handicap con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992;
 - lavoratori o lavoratrici che necessitano di assistere familiari conviventi che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti, alcolisti cronici o affetti da grave debilitazione psico-fisica e non autosufficienti;
 - lavoratori o lavoratrici con figli conviventi portatori di handicap grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 o con figli conviventi minori di anni 12, con particolare riguardo alla casistica inerente genitori entrambi lavoratori turnisti;
 - lavoratori o lavoratrici genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione, con disturbi specifici di apprendimento (DSA), impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della Legge 8/11/2010, n. 170;
 - nuclei familiari con un solo genitore;
 - lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi dell'art. 36 del CCNL vigente;



- lavoratori o lavoratrici impegnati in attività di volontariato, in base alle disposizioni di legge vigenti.

In presenza delle sopra elencate casistiche, che, come detto, rappresentano un elenco esemplificativo e non esaustivo, il dirigente deve presentare la richiesta al proprio Dirigente/Responsabile, indicando la fascia di flessibilità oraria, la decorrenza e la durata, ed autocertificando, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, la sussistenza delle situazioni personali o familiari che giustificano fasce di flessibilità ulteriori.

5. La flessibilità oraria non si applica:

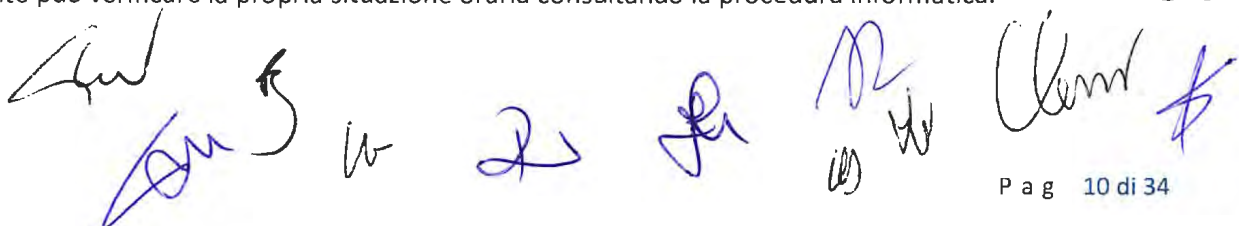
- ai dirigenti impiegati in attività che richiedono una presenza continuativa e un costante contatto con l'utenza in orari prestabiliti (ad esempio sportelli, front office, protocollo ecc.);
- ai dirigenti con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto essendo, ai sensi dell'art. 110, comma 8, del CCNL del 19/12/2019, già prevista nel contratto di lavoro stipulato, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana o al mese. È fatta salva una diversa e temporanea articolazione per esigenze eccezionali, previa autorizzazione del Direttore/Responsabile e comunicazione al Settore Rilevazione Presenze della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

ART. 10 - ARMONIZZAZIONE

1. Fatte salve specifiche necessità, è opportuno assicurare la presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza.
2. Le tipologie di orario del presente accordo non possono unilateralmente essere modificate dai singoli Direttori/responsabili; eventuali mutamenti dovranno essere autorizzati dalla Direzione Strategica, in relazione ai riflessi organizzativi ed alle esigenze dell'utenza che ne conseguono, previo esame con le Organizzazioni Sindacali in caso di sostanziale modifica e qualora previsto dalle norme contrattuali.
3. Le parti si impegnano a verificare l'esito dell'applicazione a livello decentrato delle regole contenute nel presente accordo.

ART. 11 - RILEVAZIONE DELLE PRESENZE

1. Ogni dirigente è dotato di cartellino magnetico personale, non trasferibile ad altri, tramite il quale deve registrare il proprio ingresso e uscita dall'Agenzia. Il dirigente ne è responsabile e dovrà denunciarne l'eventuale smarrimento alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane – settore Rilevazione Presenze – chiedendo il rilascio di un duplicato e procedendo, nel frattempo, all'inserimento manuale delle timbrature. Il duplicato del badge viene rilasciato al costo richiesto dal gestore del servizio e verrà addebitato sul cedolino stipendiale. Tale importo non verrà richiesto nel caso in cui la sostituzione del badge sia causata da normale usura, o per altri motivi non imputabili al dirigente.
2. Il dirigente deve effettuare le timbrature di ingresso e uscita, di norma, al rilevatore prossimo alla propria postazione di lavoro.
3. La contabilizzazione delle presenze viene effettuata "al minuto", salvo quanto previsto per il personale a rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto, per prestazioni di attività non eccedenti le 6 ore continuative. In caso di mancata timbratura deve essere utilizzata l'apposita procedura informatica. I casi di mancata timbratura devono essere eccezionali, puntualmente e specificatamente motivati. Il Responsabile provvederà ad effettuare i necessari controlli.
4. Ogni dirigente può verificare la propria situazione oraria consultando la procedura informatica.









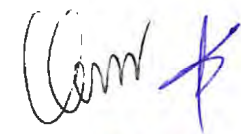

5. Ai fini del computo delle ore, ogni giorno di assenza per malattia, ferie o altri istituti equiparabili al servizio, è valutato, per ciascun dirigente, nella misura di 7h e 36 m.

ART. 12 - CONTEGGIO ORE ECCEDENTI AI SENSI DELL'ART. 27, COMMA 3, CCNL DEL 23/01/2024

1. La programmazione dell'orario di lavoro del dirigente è definita in maniera equa e funzionale dal direttore/responsabile della struttura di appartenenza, o da un suo delegato, in accordo con la Direzione di riferimento, sulla base delle esigenze di servizio e della programmazione delle attività definite dalla pianificazione complessiva, nell'ambito delle 38 ore settimanali.
2. Per ciascun dirigente, sia esso a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, L'eventuale impegno orario ulteriore rispetto a quello contrattuale, eccedente le 38 ore settimanali, comprensivo delle 4 ore di formazione e aggiornamento di cui all'art. 27, comma 6, del CCNL 23/01/2024, è considerato funzionale al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare.
3. L'eventuale ulteriore impegno orario eccedente rispetto a quanto definito al comma precedente non può essere programmato ed è determinato attraverso la formula di calcolo, basata sulla media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato nell'anno di competenza, al netto delle risorse ex INAIL e dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi, a cui si sommano i residui del fondo condizioni di lavoro, applicando un valore divisorio pari a 40 ed è soggetto alla successiva espressa approvazione del Direttore/Responsabile di struttura, previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti, ossia la necessità che l'eccedenza ulteriore alla franchigia derivi da attività non riconducibile agli obiettivi di budget aziendali, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione.
4. L'approvazione da parte del Direttore/Responsabile deve avvenire su base mensile.
5. L'eventuale ulteriore impegno in eccesso definito al comma precedente è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative e previa approvazione da parte del Direttore/Responsabile, nell'anno di riferimento, ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo.
6. Qualora al termine dei sei mesi residuino ulteriori ore da recuperare che non siano state fruite per motivi organizzativi, il recupero deve comunque avvenire entro i sei mesi successivi.
7. In nessun caso l'eccedenza di cui al presente articolo può dar luogo alla corresponsione di trattamenti economici.
8. L'eccedenza ex art. 27, comma 3, del CCNL 23/01/2024, va tenuta distinta dalle c.d. prestazioni aggiuntive di cui al successivo comma 8 del medesimo articolo, che possono essere concordate con l'equipe, nel limite aziendale di cui all'art. 89, comma 4, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali ulteriori rispetto a quelli già assegnati, ai sensi dell'art. 27, comma 1, i quali devono comunque prioritariamente essere garantiti. Stesso dicasi per gli obiettivi prestazionali incentivati per i controlli ufficiali dell'area veterinaria, di cui al comma 12-bis, dell'art. 27 del CCNL 23/01/2024, i quali formano oggetto di separata pianificazione annuale preventiva e di separato conteggio ore con timbratura specifica, calcolata come da Protocollo Regionale vigente.

ART. 13 - PAUSA

1. Quando la prestazione lavorativa giornaliera eccede le 6 ore, il personale è tenuto ad effettuare una pausa che, per essere funzionale al recupero psicofisico non può essere inferiore a 10 minuti.
2. Ai fini della contabilizzazione, per la funzionalità di cui al comma 1, viene considerata per l'effettiva durata l'interruzione superiore ai 10 minuti e per 10 minuti quella di durata inferiore.
3. La pausa deve essere effettuata nell'arco temporale fra le ore 12.00 e le ore 15.00.
4. L'astensione dal lavoro per la pausa deve essere effettuata fuori orario di lavoro; pertanto, è d'obbligo timbrare sia l'uscita che il rientro in servizio, anche nel caso in cui il dirigente non si allontani dal luogo di lavoro.

5. In caso di mancata timbratura verranno automaticamente trattenuti 30 minuti.
6. Il buono pasto spetta nei casi di articolazione oraria giornaliera ordinaria eccedente le 6 (sei) ore, subordinatamente ad una effettiva presenza comunque eccedente 6 (sei) ore, oltre al rientro dopo una pausa di almeno 30 minuti.

ART. 14 - ORARIO DI LAVORO - AREA VETERINARIA

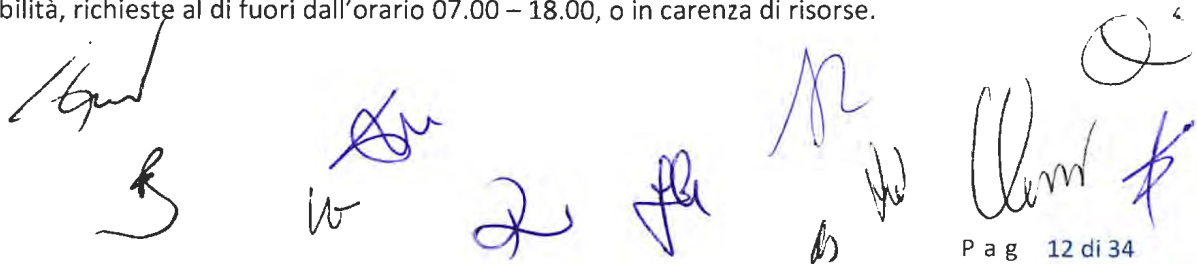
1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e rappresenta la fascia oraria durante la quale, nell'ambito dell'orario di servizio, il dirigente assicura la prestazione lavorativa cui è tenuto per contratto.
2. L'orario è articolato su 5 giorni per complessive 38 ore settimanali, con un orario medio di 7h e 36m; è prevista la possibilità, previa motivazione, in presenza di condizioni oggettive, di chiedere e autorizzare l'orario continuato per specifiche necessità ed esigenze di servizio.
3. La copertura del periodo di chiusura dei servizi è garantita mediante il ricorso alla pronta disponibilità prevista dal lunedì al venerdì, dalle ore 18.00 alle ore 07.00, compresi il sabato, la domenica e i giorni festivi, con pronta disponibilità garantita h 24.
4. La Pronta Disponibilità è disciplinata da apposito regolamento aziendale.
5. Nel rispetto delle disposizioni organizzative definite dal Direttore/Responsabile per garantire la funzionalità di ogni ufficio, la flessibilità in entrata e in uscita è stabilita all'interno della fascia oraria fra le ore 07.00 e le ore 18.00, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro.
È prevista la possibilità di:
 - fermarsi al lavoro:
 - oltre le 18.00 a condizione che vi sia esplicita richiesta del dirigente veterinario e previa autorizzazione del Direttore del Distretto;
 - il sabato, non in pronta disponibilità, a condizione che vi sia esplicita richiesta del dirigente veterinario e previa autorizzazione del Direttore del Distretto;
 - iniziare il lavoro:
 - prima delle 07.00 a condizione che vi sia esplicita richiesta del dirigente veterinario e previa autorizzazione del Direttore del Distretto.
6. I minuti lavorati in più o in meno confluiranno nel conto ore individuale. Le ore in eccesso autorizzate possono essere recuperate anche a giornata intera nei termini e con le modalità previste all'art. 12.

ART. 14-bis - ORARIO DI SERVIZIO – AREA VETERINARIA

1. L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero durante il quale gli uffici e le strutture assicurano il funzionamento e la fruizione dei servizi da parte degli utenti, anche con presenza ridotta del personale assegnato.
2. L'orario di servizio è organizzato su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, dalle ore 06.00 alle ore 18.00.

ART. 14-ter - FUORI ORARIO - AREA VETERINARIA

1. L'attività fuori orario viene introdotta per garantire prestazioni, escluse quelle previste e disciplinate dalla Pronta Disponibilità, richieste al di fuori dall'orario 07.00 – 18.00, o in carenza di risorse.





2. L'attività fuori orario viene riconosciuta se effettuata prima delle ore 07.00 o dopo le ore 18.00, compresi i sabati, le domeniche e i giorni festivi, o nei casi previsti dagli obiettivi prestazionali, comunque oltre l'ordinario orario di lavoro, previa autorizzazione preventiva del Direttore del Distretto.
3. La previsione annuale delle relative ore è a carico dei Direttori dei Distretti Veterinari e dovrà essere approvata dal Direttore del Dipartimento Veterinario.
4. Prima di procedere alla richiesta di autorizzazione, il Direttore del Distretto Veterinario dovrà verificare il razionale utilizzo delle risorse disponibili (adeguata organizzazione dei turni, appropriata distribuzione delle ore prestate da eventuali veterinari liberi professionisti, valutazione rapporto h veterinarie / h. macellazione, ottimale utilizzo delle risorse...) e l'effettiva necessità di farne ricorso.
5. Prima di procedere al pagamento della prestazione autorizzata nelle modalità di cui al punto precedente, il Direttore del Distretto veterinario procederà a validare i dati di presenza del personale attestanti l'eccedenza oraria, registrati in appositi applicativi se disponibili, o tramite altri strumenti di rilevazione.
6. Le prestazioni rese oltre l'ordinario orario di lavoro, sono remunerate tramite gli introiti di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.lgs. 32/2021 e s.m.i., con un compenso stabilito dalla vigente normativa, anche di fonte contrattuale.
7. Il conteggio delle ore effettuate e autorizzate oltre l'ordinario orario di lavoro è determinato al minuto.

ART. 14-quater – PAUSA – AREA VETERINARIA

1. Quando la prestazione lavorativa giornaliera eccede le 6 ore, il personale è tenuto ad effettuare una pausa che, per essere funzionale al recupero psicofisico, non può essere inferiore a 10 minuti.
2. Ai fini della contabilizzazione, per la funzionalità di cui al comma 1, viene considerata per l'effettiva durata l'interruzione superiore ai 10 minuti e per 10 minuti quella di durata inferiore.
3. La pausa deve essere effettuata nell'arco temporale fra le ore 10.00 e le ore 15.00.
4. L'astensione dal lavoro per la pausa deve essere effettuata fuori orario di lavoro; pertanto, è d'obbligo timbrare sia l'uscita che il rientro in servizio, anche nel caso in cui il dirigente non si allontani dal luogo di lavoro.
5. In caso di mancata timbratura verranno automaticamente trattenuti 30 minuti.
6. Il buono pasto spetta nei casi di articolazione oraria giornaliera ordinaria eccedente le 6 (sei) ore, subordinatamente ad una effettiva presenza comunque eccedente 6 (sei) ore, oltre al rientro dopo una pausa di almeno 30 minuti, come da Regolamento vigente.

ART. 15 - RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

1. Il rapporto di lavoro presso questa Agenzia può essere costituito o trasformato a impegno orario ridotto purché sussistano le condizioni di cui all'art. 110 del CCNL 2016/2018, o eventuali successive modifiche o integrazioni.
2. I dirigenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, hanno diritto di tornare a orario pieno alla scadenza di un anno dalla trasformazione, oppure prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
3. Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente ad impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs. n. 151/2001 e alla L. 104/1992, può essere impiegato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di dirigente ad impegno orario ridotto verticale, le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

4. La prestazione lavorativa conseguente alla trasformazione può essere di 19, 26 o 30 ore settimanali.
5. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può essere:
 - orizzontale: articolazione dell'attività lavorativa su 5 giorni settimanali;
 - verticale: articolazione dell'attività lavorativa su alcuni giorni della settimana, o su alcuni periodi dell'anno
 - misto: attività lavorativa articolata combinando le modalità delle tipologie di orizzontale e verticale.
6. I giorni di ferie maturati prima della modifica del rapporto di lavoro devono, di norma, essere fruiti prima della stipula del nuovo contratto individuale. Qualora non sia possibile fruire per esigenze di servizio di tutti i giorni di ferie, verranno mantenuti nella misura in cui sono stati maturati.

ART. 16 – ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

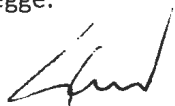
1. Per tale tipologia di orario valgono i seguenti principi:
 - la contabilizzazione dell'orario di lavoro non può essere antecedente le ore 7.00 o le ore 6.00 per i dirigenti veterinari impiegati negli stabilimenti di macello.
Gli eventuali minuti, risultanti dalle timbrature effettuate, che precedono tale orario, non verranno riconosciuti.
 - L'orario di ingresso non può essere successivo alle ore 9.00.
 - L'uscita dal lavoro deve essere a completamento del dovuto giornaliero. Resta comunque la possibilità di frazionare il dovuto giornaliero con la pausa mensa, posticipando conseguentemente l'orario di uscita.
 - Ai fini del computo delle ore, ogni giorno di assenza per malattia, ferie o altri istituti equiparabili al servizio, è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
 - Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto dell'intramoenia.

ART. 17 – ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

1. Ai sensi dell'art. 110, comma 6, del CCNL 19/12/2019, qualora il numero di rapporti di lavoro a impegno orario ridotto ecceda il contingente del 3%, fissato ai sensi del medesimo art. 110, comma 2, tenendo conto delle esigenze organizzative, lo stesso contingente è elevato fino al 7%, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali.

ART. 18 - TEMPO DETERMINATO

1. L'Agenzia può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001, nonché dai vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.





TITOLO IV – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

ART. 19 – IL LAVORO AGILE

1. L'attività svolta in "lavoro agile" è disciplinata dal regolamento ATS Val Padana vigente, a cui si demanda.



PARTE ECONOMICA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO V – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE

ART. 20 - PRINCIPI GENERALI

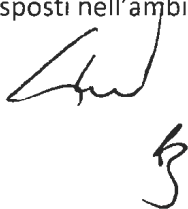
1. L'amministrazione si impegna a costituire i fondi, di norma, entro un mese dall'adozione del bilancio preventivo di ciascun anno di competenza ed a trasmetterli, previa certificazione positiva del collegio sindacale, alle Rappresentanze sindacali perché ne possano prendere piena conoscenza, unitamente ai dati consuntivati dell'anno precedente.
2. L'amministrazione si impegna altresì, entro il primo semestre dell'anno, ad inviare la proposta di Accordo sull'utilizzo delle risorse contrattuali, da sottoporre alle Organizzazioni Sindacali per l'acquisizione, previa condivisione, della relativa sottoscrizione e successiva certificazione da parte del collegio sindacale.

ART. 21 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 72 CCNL DEL 23/01/2024.

1. La retribuzione di posizione è attribuita ai Dirigenti in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto, effettuata prima dell'assegnazione degli incarichi, con le modalità di cui all'art. 69, comma 7, del CCNL 23/01/2024.
2. La stessa sarà costituita da una componente fissa nella misura prevista dall'art. 69 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 dal citato art. 69.
3. Al dirigente neoassunto, al superamento del periodo di prova, deve essere conferito un incarico professionale iniziale secondo il valore contrattualmente previsti.
4. Al dirigente che abbia maturato almeno 5 anni di servizio e che abbia superato la verifica da parte del Collegio tecnico, viene conferito un incarico con o senza emissione di avviso di selezione interna ai sensi dell'art. 22 del CCNL vigente.
5. Per quanto concerne le modalità di conferimento degli incarichi e la graduazione degli stessi, si demanda ai regolamenti aziendali vigenti.
6. 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 professionali di altissima professionalità, di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, 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.

7. L'amministrazione verifica il valore punto in funzione dell'assetto organizzativo, al fine di consentire l'utilizzo teorico del fondo di cui al precedente paragrafo.
8. Gli importi che residuano annualmente, dovuti di norma a cessazioni, turnover, aspettative e strutture vacanti, andranno ad alimentare per il solo anno in corso il fondo di cui all'art. 74 del CCNL 23/01/2024 e saranno corrisposti nell'ambito della retribuzione di risultato.



ART. 22 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 73 CCNL DEL 23/01/2024

1. Il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro è ripartito tra l'area della dirigenza veterinaria e l'area della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie.
2. I sezionali delle aree contrattuali di cui al comma precedente, sono incrementati in proporzione al numero dei dirigenti afferenti alle singole aree, secondo le disposizioni di cui al CCNL del 23/01/2024.
3. Le risorse del fondo sono destinate al pagamento di:
 - Indennità di ufficiale polizia giudiziaria, spettante al personale ufficiale;
 - Indennità pronta disponibilità e del compenso orario spettante in caso di chiamata;
 - Indennità di turno e festivi, qualora spettante;
 - Eventuali altre indennità ove contrattualmente spettanti.
4. L'eventuale quota non utilizzata del fondo determinatasi a fine esercizio, confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato.

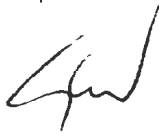
ART. 23 - CRITERI DI RIPARTO E MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DI CUI ALL'ART. 74 CCNL DEL 23/01/2024

1. Il fondo per la retribuzione di risultato è ripartito tra l'area della dirigenza veterinaria e l'area della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie.
2. I sezionali delle aree contrattuali di cui al comma precedente, sono incrementati in proporzione al numero dei dirigenti afferenti alle singole aree, secondo le disposizioni di cui al CCNL del 23/01/2024.
3. La retribuzione di risultato è definita in base al regolamento vigente.
4. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali definiscono 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 dal CCIA.
5. La retribuzione di risultato è attribuita con le modalità previste dall'Accordo di cui all'**ALLEGATO N. 5**.

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA

ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELL'ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE

1. L'attività libero professionale è disciplinata dal regolamento aziendale vigente, a cui si demanda.



ART. 25 – PROVENTI ALPI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITA'

1. Una quota degli introiti ALPI, pari al 5% è destinata alla costituzione di un fondo di perequazione a favore del personale dirigente dell'Area Sanità, per incentivare l'attività di collaborazione all'organizzazione dell'ALPI.
2. Il fondo viene ripartito secondo quanto previsto dal regolamento, di cui all'art. 24.

TITOLO VII – INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITÀ

ART. 26 – ELEVAZIONE INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Compatibilmente con le risorse disponibili nel Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73 del CCNL 23/01/2024, Il valore orario dell'indennità di pronta disponibilità è elevato a € 3,00 per tutta l'area della dirigenza sanitaria, a far data dal 01/01/2025.

TITOLO VIII – CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 27 – DEFINIZIONE DEI CRITERI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali prendono atto che l'art. 9, comma 5, lett. j) del CCNL del 23/01/2024, come richiamato dall'art. 57 del medesimo CCNL, include, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri per l'attivazione di piani di welfare integrativo, individuando le tipologie di benefici assistenziali e sociali e le complessive risorse del fondo di cui all'art. 74 del CCNL del 23/01/2024, che verranno definite d'intesa tra le parti.
2. Possono essere oggetto di tali benefici:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), ivi compresa l'eventuale contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dirigente.
3. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali 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. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, 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.



**TITOLO IX – DISPOSIZIONI PARTICOLARI****ART. 28 - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145**

1. Gli obiettivi prestazionali sono eseguibili e remunerati anche per i dirigenti assunti ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

ART. 29 – BUONI PASTO ELETTRONICI

1. Ai Dirigenti spettano buoni pasto elettronici secondo quanto previsto dal regolamento aziendale vigente, a cui si demanda.

ART. 30 - NORMA FINALE

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

Mantova, 30 GEN. 2026

La delegazione trattante di parte pubblica

DIRETTORE GENERALE [Signature]

DIRETTORE AMMINISTRATIVO [Signature]

DIRETTORE SANITARIO [Signature]

DIRETTORE SOCIO SANITARIO [Signature]

DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE [Signature]

Le OO.SS. Dirigenza Area Sanità

ANAAO ASSOMED [Signature]

CISL MEDICI [Signature]

FASSID SI.NA.FO. [Signature]

FVM SIVEMP [Signature]

CIMO-FESMED [Signature]

UIL FPL [Signature]

FP CGIL [Signature]

APPENDICE

Allegato 1 - Regolamento sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali erogati dall'Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana

Allegato 2 – Fondi contrattuali Dirigenza Area Sanità

Allegato 3 - Protocollo sulle relazioni sindacali

Allegato 4 - Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali

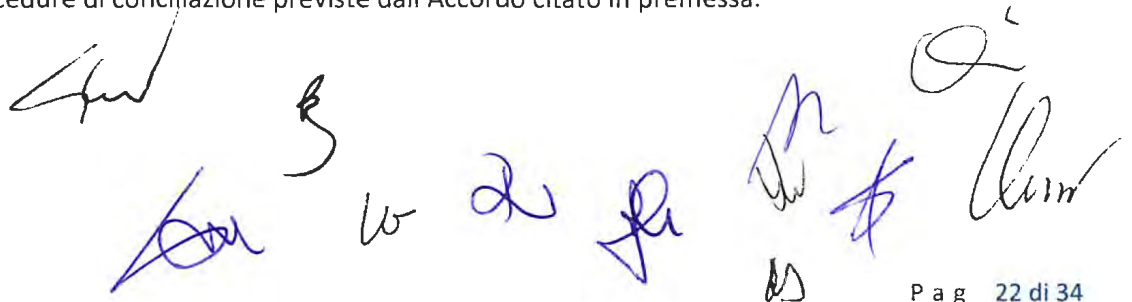
Allegato 5 - Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento Performance Organizzativa e Individuale per il personale dirigente dell'Area Sanità



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

**Art. 1 - Modalità di effettuazione degli scioperi Procedure di
affreddamento 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.
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

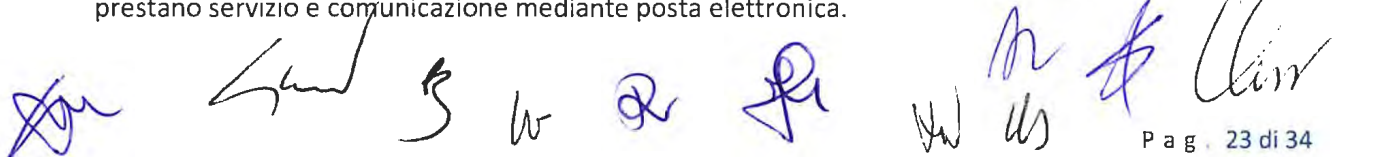
1. Ai sensi della legge n. 146/90, così come modificata dalla legge n. 83/2000, vanno garantiti i servizi pubblici essenziali da parte dell'ATS, per quanto di competenza in materia di:
 - a) assistenza sanitaria;
 - b) igiene e sanità pubblica;
 - c) veterinaria;
 - d) protezione civile;
 - e) distribuzione 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, comma 2, del CCNL 1.9.95, si definiscono i contingenti necessari per la copertura dei servizi essenziali, così come risultanti nell'**ALLEGATO N. 1/A** al presente Regolamento, che ricomprende altresì le professionalità inserite in ciascun contingente 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 la SC Gestione e Sviluppo delle 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, così come modificata dalla legge n. 83/2000, ciascun Responsabile deve comunicare tempestivamente alla SC Gestione e Sviluppo delle 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 alla SC Gestione e Sviluppo delle 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 l'attività prevista per le emergenze 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, così come modificata dalla legge n. 83/2000.


S


W


R


P


H


M


N


Clem


Q

ORGANIGRAMMA	CONTINGENTE MINIMO - DIRIGENZA AREA SANITA'	DETTAGLIO
STAFF		
SC OSSERVATORIO EPIDEMIOLOGICO	0	
SC SERVIZIO FARMACEUTICO	1	DIRIGENTE FARMACISTA
DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE, ACCREDITAMENTO, ACQUISTO DELLE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE (PAAPSS)		
DIREZIONE DIPARTIMENTO PAAPSS	1	DIRIGENTE MEDICO
SC GOVERNO POLO TERRITORIALE	1	DIRIGENTE MEDICO
SC GOVERNO POLO OSPEDALIERO	2	DIRIGENTI SANITARI
SC INTEGRAZIONE E RAPPORTI INTERDIPARTIMENTALI PER LO SVILUPPO DEL POLO OSPEDALIERO E DEL POLO TERRITORIALE	1	DIRIGENTE MEDICO O DELLE PROFESSIONI SANITARIE
DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE PER L'INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI SOCIO SANITARIE CON QUELLE SOCIALI (PIPSS)		
DIREZIONE DIPARTIMENTO PIPSS	1	DIRIGENTE MEDICO O DIRIGENTE SANITARIO NON MEDICO
SC INTEGRAZIONE DELLE RETI TERRITORIALI A SOSTEGNO PROGRAMMI NAZIONALI	1	DIRIGENTE PSICOLOGO
SC PERCORSI PER LA PERSONA, LA FAMIGLIA E LA GENITORIALITA'	1	DIRIGENTE PSICOLOGO
SC FRAGILITA' E NON AUTOSUFFICIENZA	1	DIRIGENTE MEDICO O DIRIGENTE SANITARIO NON MEDICO
DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA		
DIREZIONE DIPARTIMENTO DIPS	1	
SSD PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE FATTORI DI RISCHIO COMPORTAMENTALI	1	
SSD LABORATORIO DI PREVENZIONE	1	
SC IGIENE E SANITA' PUBBLICA SALUTE - AMBIENTE	1	
SC IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE	1	
SC MEDICINA PREVENTIVA NELLE COMUNITA'	2	DIRIGENTI MEDICI IGIENISTI
SC PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	2	DIRIGENTI MEDICI O DELLE PROFESSIONI SANITARIE
DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE		
DIREZIONE DIPARTIMENTO DVSA	0	
SC SANITA' ANIMALE	0	
SC IGIENE DELLA PRODUZIONE, TRASFORMAZIONE, COMMERCIALIZZAZIONE, CONSERVAZIONE E TRASPORTO DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE	0	
SC IMPIANTI INDUSTRIALI DI MACELLAZIONE	0	
SC IGIENE DEGLI ALLEVAMENTI E DELLE PRODUZIONI ZOOTECNICHE	0	
SC IMPIANTI INDUSTRIALI LATTE, ALIMENTI PER ANIMALI E SOTTOPRODOTTI DI ORIGINE ANIMALE	0	
SC IGIENE URBANA VETERINARIA, PREVENZIONE DEL RANDAGISMO, TUTELA ANIMALI D'AFFEZIONE E PET THERAPY	0	
SC DISTRETTO VETERINARIO CREMONA	2	PRONTA DISPONIBILITA' - TUTELA DELLA SALUTE
SC DISTRETTO VETERINARIO CREMA	2	PRONTA DISPONIBILITA' - TUTELA DELLA SALUTE
SC DISTRETTO VETERINARIO OGLIO PO - CASALASCO VIADANESE	2	PRONTA DISPONIBILITA' - TUTELA DELLA SALUTE
SC DISTRETTO VETERINARIO BASSO MANTOVANO	2	PRONTA DISPONIBILITA' - TUTELA DELLA SALUTE
SC DISTRETTO VETERINARIO MANTOVA	2	PRONTA DISPONIBILITA' - TUTELA DELLA SALUTE
SC DISTRETTO VETERINARIO ALTO MANTOVANO	2	PRONTA DISPONIBILITA' - TUTELA DELLA SALUTE

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



FONDI CONTRATTUALI DIRIGENZA AREA SANITA'
Deliberazione n. 224 del 28.04.2025

Art. 72 Fondo per la retribuzione degli incarichi	
Fondo consolidato anno 2019 al netto degli incrementi CCNL	4.305.014,00
risorse cedute ad ASST Cremona, Crema e Mantova - accordo cure primarie 2024	- 147.341,00
incremento CCNL 2016-2018 art. 94 comma 3 lett. a - € 248,30 x dipendente 31/12/2015	50.157,00
incremento CCNL 2019-2021 art. 72 c. 2 lett. a - 1.109,31 x dipendenti 31/12/2018	214.097,00
risorse art. 1 comma 435 bis L. 205/2017	66.919,00
TOTALE FONDO CERTIFICATO	4.568.846,00

Art. 73 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	
Fondo consolidato anno 2019 al netto degli incrementi CCNL	468.874,00
risorse cedute ad ASST Cremona, Crema e Mantova - accordo cure primarie 2024	- 12.587,00
incremento CCNL 2016-2018 art. 96 comma 3 lett. a - € 325,00 x dipendenti 31/12/2015	65.650,00
incremento CCNL 2019-2021 art. 73 c. 2 lett. a - 136,56 x dipendenti al 31/12/2018	26.356,00
incremento CCNL 2019-2021 art. 75 c. 4 - 184,46 x dipendenti al 31/12/2018	25.640,00
risorse art. 1 comma 435 L. 205/2017	66.571,00
TOTALE FONDO CERTIFICATO	640.504,00

Art. 74 Fondo per la retribuzione di risultato	
Fondo consolidato anno 2019 al netto degli incrementi CCNL	1.534.222,00
risorse cedute ad ASST Cremona, Crema e Mantova - accordo cure primarie 2024	- 16.510,00
incremento CCNL 2016-2018 art. 95 c 3 lett. a - € 162,50 x 202 dipendenti 31/12/2015	32.825,00
incremento CCNL 2019-2021 art. 74 c. 2 lett. a - 99,97 x dipendenti al 31/12/2018	19.294,00
incremento CCNL 2019-2021 art. 75 c. 4 - 184,46 x 56 dipendenti al 31/12/2018	9.961,00
TOTALE FONDO CERTIFICATO	1.579.792,00

Le ulteriori risorse derivanti da:

- applicazione dell'art. 11 del DL 35/2019 (DL Calabria)
- dagli incrementi di cui all'art. 1 commi 435 e 435 bis della legge 205/2017
- eventuali variazioni dovute a norme successive

saranno annualmente determinati in sede di quantificazione definitiva dei fondi.

La suddivisione del fondo tra la Dirigenza Medica, Sanitaria non medica e delle Professioni Sanitarie e la Dirigenza Veterinaria è disciplinata da appositi accordi sottoscritti tra le parti.

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.

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 dell'Area Sanità, relativo al periodo 2019-2021 (di seguito denominato CCNL);
 - b) Informazione, attraverso la trasmissione alle OO.SS., 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 sulle materie e con le modalità indicate nel CCNL, relativo al periodo 2019-2021;
 - 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. 9 e 10 del CCNL relativo al Personale Dirigenziale dell'Area sanità triennio 2019-2021.
2. D'intesa tra le parti, la contrattazione potrà svilupparsi anche su altre materie non espressamente previste nel CCNL della Dirigenza Area 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, dell'art. 10, 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

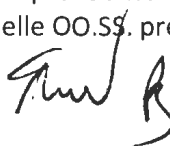

1. Si intende trascritto l'Art. 10 del CCNL relativo al Personale della Dirigenza Area Sanità anni 2019-2021.
2. Per la delegazione di parte sindacale, ai fini della validità del Contratto Integrativo Aziendale, la sottoscrizione deve essere effettuata dalle segreterie provinciali di categoria, firmatarie del CCNL del 23/01/2024, 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. 10 del CCNL relativo al Personale della Dirigenza Area Sanità anni 2019-2021, 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. 5, 6 e 8 del CCNL relativo al Personale della Dirigenza Area Sanità anni 2019-2021.
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 di cui all'art. 6 del CCNL Dirigenza Area Sanità 2019-2021
6. L'Organismo Paritetico realizza una modalità relazionale consultiva a composizione paritetica, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Agenzia, che si riunisce almeno 2 volte l'anno, sulle materie di cui all'art. 8 del CCNL.

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

1. Si intendono trascritti gli Artt. 12 e seguenti del CCNL relativo al Personale della Dirigenza Area Sanità triennio 2019-2021.
2. La partecipazione ad incontri convocati dal Direttore Generale da parte dei dipendenti con titolarità alla contrattazione o componenti designati in organismi aziendali formalmente istituiti, 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, secondo quanto previsto dalle disposizioni del CCNL vigente, di norma, almeno 7 giorni o 5 giorni lavorativi prima della data prevista per l'incontro, che dovrà svolgersi in presenza, salvo, qualora la trattazione delle materie lo consenta o esigenze particolari lo richiedano, in modalità esclusivamente telematica per tutti i partecipanti (ovvero videoconferenza). 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.Lgs. 196/2003 come novellato con D.Lgs. 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. 11 del CCNL del Personale della Dirigenza Area Sanità anni 2019-2021.
2. Le parti si impegnano a favorire la soluzione aziendale di contenziosi per i quali i dipendenti coinvolti conferiscano specifico mandato alle rappresentanze sindacali.

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 2019-2021, 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 2019-2021;
- 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.

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 dirigente. 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)

1. 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.
2. Finalità di utilizzo: partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali.
3. Modalità di utilizzo: (art.10 comma 6 CCNQ 7.8.98)
4. Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dirigente. 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.
5. La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del Dirigente Sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
6. 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 dell'Area Sanità

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dirigenti 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 ed ulteriori specifici provvedimenti, recepiti con apposite Deliberazioni. 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.

Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con i provvedimenti 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, mediante la scheda di budget, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte (negoziato 1° livello). I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle SC, e a cascata alle SS e a tutto il personale dirigente (negoziato 2° livello).

L'assegnazione degli obiettivi dovrà svolgersi in coerenza con quanto previsto dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" e dal Regolamento di Budget aziendale.

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 medica, sanitaria e delle professioni sanitarie	Quota individuale
Direttore Dipartimento	+0,3
Direttore Struttura Complessa	3,7
Direttore Struttura Semplice Dipartimentale	3,5
Direttore Struttura Semplice	3,4
Dirigenti con incarico professionale o alta specializzazione > 5 anni (art. 18 p. II lett a,b,c)	2,0
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d) + neoassunti < 6 mesi	1,5

Categoria: Dirigenza veterinaria	Quota individuale
Direttore Dipartimento	+0,3
Direttore Struttura Complessa	3,7
Direttore Struttura Semplice	3,6
Dirigente con incarico professionale o alta specializzazione > 15 anni	3,6
Dirigenti con incarico professionale o alta specializzazione (art. 18 p. II lett abc)	3,5
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d) > 2 anni *	3,3
Dirigenti con incarico professionale di base (art. 18 p. II lett d) < 2 anni	2,0
Dirigenti neoassunti < 6 mesi	1,5

* Il coefficiente si applica al personale con anzianità > 2 anni, maturata al 31/12 dell'anno di riferimento.

Le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Sanità titolari di incarico di direzione di struttura, ai quali sono stati formalmente assegnati ulteriori incarichi, la retribuzione di risultato equivalente all'incarico di cui risultano sostituiti, nell'ambito 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 alle Strutture Semplici o Complesse, Dipartimenti/Direzioni 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 Direttori di Struttura devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali, a loro volta, verranno valutati.

Al riguardo, si richiama anche il Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **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 tabellare assegnata
< 60	Nessuna quota assegnata
≥ 60 a <82	Assegnata quota proporzionata alla percentuale raggiunta
da ≥ 82 a 100	Assegnata 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 della dirigenza area sanità: ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, rientranti:

- nel range $94 < X \leq 100$ (fascia E) per i dirigenti dell'area medica e sanitaria;
- nel range $90 < X \leq 100$ per i dirigenti veterinari;

è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che sarà pari:

- al 45% per i dirigenti dell'area medica, sanitaria, professioni sanitarie;
- al 85% per i dirigenti veterinari;

calcolata sul valore medio pro-capite della retribuzione di risultato – rapportato ai coefficienti di cui al punto 3.1 – attribuita ai dirigenti valutati positivamente (> 60 punti). Il premio di qualità individuale potrà essere erogato ad un numero max. di dipendenti, definita di anno in anno in base alla consistenza del fondo, indicativamente:

- Medici/sanitari/PS: n. 12
- Veterinari: n. 25

La quota del 5% non è soggetta a parametrizzazioni correlate alla presenza in servizio, né alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente beneficiario.

Compete ad ogni Direttore di Dipartimento segnalare tra i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, come sopra definite, i dirigenti destinatari del premio d'eccellenza, motivando la ragione della scelta con una breve relazione. Per gli staff tale scelta è in carico al Direttore Generale. Nel caso di soggetti beneficiari effettivi superiori a quelli teorici concordati, la scelta verrà effettuata dal Direttore Generale, previa motivazione scritta. Nel caso in cui i beneficiari effettivi siano inferiori ai beneficiari teorici, la disponibilità economica (di questa sezione del fondo del 5%) può essere ridistribuita equamente tra i dipendenti eleggibili.



al premio, previa relazione scritta del Direttore Generale.

L'eventuale quota residuale rientra nella disponibilità del fondo e costituisce residuo a tutti gli effetti.

La valutazione deve avvenire in coerenza con quanto definito dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.5** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di SC/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.

- **3.6** In relazione alla presenza in servizio, la quota complessiva individuale sarà corrisposta in proporzione all'effettiva presenza in servizio con esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Astensione obbligatoria per maternità;
- Ferie e riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e midollo;
- Permessi retribuiti legge n. 104/1992;
- Assenze retribuite per malattia;
- Assenze per terapie salvavita;
- Permessi a qualsiasi titolo retribuiti;
- Permessi per assistenza a figlio minore;
- Congedo retribuito;
- Infortunio sul lavoro.

Al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

Si rimanda al Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" - art. 7.9 per la gestione di "casi particolari".

4. Eventuali importi non attribuiti a seguito dell'applicazione del presente accordo, nonché i residui dei vari fondi contrattuali saranno ridistribuiti solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia D ed E proporzionalmente alle quote percepite a titolo di performance organizzativa ed individuale da ciascun partecipante agli obiettivi.

- **4.1** Per la sola Dirigenza veterinaria il residuo del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro viene ripartito ai dipendenti che hanno svolto turni di pronta disponibilità nell'anno di riferimento proporzionalmente alle ore effettuate in pronta disponibilità.

5. La retribuzione di risultato (Performance Organizzativa e Performance Individuale) viene erogata, di norma, entro il primo semestre dell'anno successivo.





