

# ATS DELLA VAL PADANA

## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2016 PERSONALE DEL COMPARTO

Il giorno 07 aprile 2017, alle ore 11.00, presso la sede territoriale di Cremona dell'ATS Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana (ATS Val Padana), la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e quella di Parte Sindacale composta dalla Rappresentanza aziendale titolata alla contrattazione decentrata, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL 03.11.2005,

sottoscrivono

l'allegata Ipotesi relativa al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale del Comparto dell'ATS Val Padana.

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

PER L'ATS DELLA VAL PADANA

ROBERTO DUSI CISL FP *Rh. In*

*Negri Sabrina*  
FP CSIL NEGRI SABRINA

*Vanni D'Angelo*  
FSI VANIA D'ANGELO

UIL FPL CORBARI *Fulvio*

RSU MANTOVA *Roberto*

RSU CREMONA *Corrado*

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ATS DELLA VAL PADANA**  
**Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2016**

**COMPARTO SANITA'**

**PREMESSA**

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

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

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

In tale ottica, le risorse umane assumono un'elevata 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.

Fondamentale appare la valorizzazione e formazione del personale da realizzare attraverso logiche che portino alla condivisione di un percorso di riequilibrio territoriale delle strutture e dei servizi sanitari, allineando gli interventi di formazione agli obiettivi del S.S.R ed alle esigenze derivanti dai cambiamenti strutturali e funzionali in atto.

Un tema strettamente connesso allo sviluppo ed alla valorizzazione delle risorse umane è rappresentato dalle modalità di remunerazione del personale, che devono essere differenziate in funzione:

- delle capacità professionali possedute dal soggetto;
- del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- delle responsabilità assunte;
- del ruolo ricoperto all'interno del sistema.

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

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

**ART.1: Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali**

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

**ART. 2: Campo di applicazione**

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

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

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

SN



### ART. 3: Decorrenza e durata

Salvo diversa indicazione il presente Contratto conseguente ai CCNL 19/04/2004, CCNL 05/06/2006, 10/04/2008 e 31/07/2009 è applicabile dal giorno successivo a quello della stipula, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale, e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito con specifiche norme o accordi successivi.

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

### ART. 4: Finanziamento

Il presente Contratto viene finanziato ai sensi dell'art. 4 c.1 del CCNL 07/04/1999 e successivi CCNL 10/4/2008 e 31/7/2009.

Le modalità di costituzione dei Fondi relativi al trattamento accessorio, la cui gestione è prevista nei successivi articoli, sono conseguenti all'applicazione degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL 10/04/2008 e artt. 7, 8, e 9 del CCNL 31/7/2009 così come descritte nell'**allegato 2 (Fondi)**.

I Fondi previsti saranno automaticamente integrati <sup>da</sup> importi derivanti da diverse valutazioni regionali su quanto evidenziato sul Fondo del Disagio nonché da ulteriori quote che dovessero essere stanziare dai nuovi CCNL o da Accordi Regionali.

I fondi possono subire riduzioni per effetto delle norme legislative di anno in anno vigenti.

### ART. 5: Controlli e verifiche

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

Le valutazioni di competenza degli organi di controllo previste dalle norme sulle materie oggetto di contrattazione aziendale, saranno portate a conoscenza della delegazione trattante di parte sindacale e potranno costituire, se richiesto, materia di concertazione nei termini e nei modi previsti dal Protocollo sulle relazioni sindacali di cui all' **allegato 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.

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

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

### ART. 6: Relazioni Sindacali

Le relazioni sindacali all'interno dell'Agenzia sono regolate dal Protocollo specifico di cui al richiamato allegato 3, completato dal Regolamento **allegato 4** per l'utilizzo dei permessi sindacali.

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 c. 1 lettera c) del CCNL 07/04/1999 e seguenti.

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 Gestione delle Risorse Umane.

### ART. 7: Tempistica

Le parti si impegnano a definire gli ulteriori argomenti nei termini indicati sotto:

Entro 30 giugno 2017: Valutazione prestazioni annuale; Posizioni Organizzative (assegnazione incarichi e valutazione); Orario di lavoro;

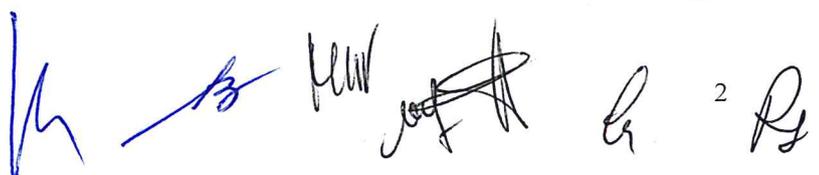
Entro 30 settembre 2017: Progressioni orizzontali; Criteri Fondo Produttività; Criteri Fondo Disagio;

Entro 31 dicembre 2017: Altri argomenti di rilevanza aziendale.

### ART. 8: Norma finale

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

SN



## ALLEGATI

### Allegato 1

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

#### PREMESSA

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

- della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83;
- dell'"Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del 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.
8. Gli scioperi proclamati o in corso di svolgimento, si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
9. In ogni caso non possono essere effettuate azioni di sciopero:
  - nel mese di agosto;
  - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
10. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero a carattere aziendale, verranno espletate le procedure di raffreddamento previste nel CCNL di area e le procedure di conciliazione previste dall'Accordo citato in premessa.

#### ART. 2

##### INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

1. Ai sensi della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000, vanno garantiti i servizi pubblici essenziali da parte dell'ATS, per quanto di competenza in materia di:

SN



- a) assistenza sanitaria;
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) veterinaria;
- d) protezione civile;
- e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

### ART. 3

#### INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO

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

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

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

### ART. 4

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

1. In occasione di ogni sciopero, la Direzione Aziendale -tramite il Settore Gestione Risorse Umane- provvede a darne tempestiva comunicazione ai Dirigenti Responsabili delle strutture interessate, i quali individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti ai sensi dell'art. 4, tenuti a prestare servizio e perciò esonerati dallo sciopero.
2. In caso di presenza programmata verrà confermata la programmazione stabilita.
3. Entro il quinto giorno precedente la data prevista per lo sciopero i Dirigenti Responsabili devono comunicare l'elenco dei suddetti nominativi:
  - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario o al Direttore Socio Sanitario secondo della rispettiva competenza;
  - alle associazioni sindacali rappresentate in Azienda;
  - ai singoli interessati.
4. La comunicazione deve avvenire solo qualora siano previsti contingenti e con le seguenti modalità:
  - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario e al Direttore Sociale 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.
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

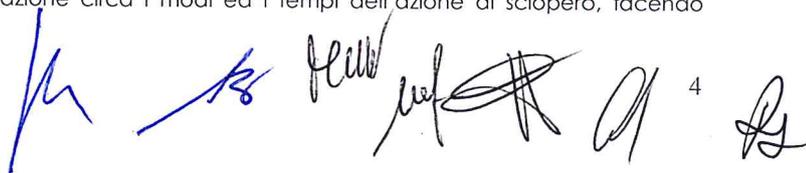
1. Il lavoratore incluso nel contingente ed esonerato dallo sciopero, ha il diritto di esprimere, mediante comunicazione scritta, entro 24 ore dalla ricezione dell'informazione come sopra indicato, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
2. La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

SN



Rev. 07/04/2017

riferimento a quanto previsto dal presente documento. Analoga comunicazione viene effettuata anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

#### ART. 7

##### ADEMPIMENTI DEI RESPONSABILI AL TERMINE DELLO SCIOPERO

1. Ai fini di cui all'art. 5 della legge n.146/90, ciascun Responsabile deve comunicare tempestivamente al Settore Gestione Risorse Umane i nominativi dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, secondo le modalità che, in occasione di ogni proclamazione di sciopero, verranno precisate dal Servizio stesso.
2. Per assicurare tale tempestività, anche al fine di garantire i flussi informativi cui l' ATS è tenuta, i dati richiesti devono essere forniti, di norma, il medesimo giorno dello sciopero, mediante apposita comunicazione scritta.

#### ART. 8

##### NORME FINALI

1. L'eventuale adesione allo sciopero da parte del personale assente dal servizio per motivi previsti dalla normativa vigente (ferie, permessi retribuiti, ecc.) deve essere comunicata per iscritto al Settore Gestione Risorse Umane dall'interessato.
2. I dipendenti che si astengono dal lavoro in violazione delle misure dirette ad assicurare il rispetto dei diritti della persona costituzionalmente tutelati o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionali alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure esentive 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.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains a blue signature, a blue signature with 'SN' next to it, and a blue signature. The bottom row contains a black signature, a black signature, a black signature, and a black signature with '5' next to it.

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

FONDI SEDE TERRITORIALE DI MANTOVA				
	Totale ex ASL Mantova	quota ATS sede di Mantova	quota ASST Mantova	
Fondo Art. 39	2.403.185,34	1.424.828,59	978.356,75	
Fondo Disagio	624.160,86	379.557,28	244.603,58	**
Fondo Produttività	890.463,69	540.817,52	349.646,17	
	3.917.809,89	2.345.203,39	1.572.606,50	

**\*\* NB: si conferma la criticità per ATS Fondo Disagio:** per garantire il finanziamento di funzioni UPG e prestazioni di pronta disponibilità, il fondo ATS, ricalcolato sulla base di quanto effettivamente speso nel 2015 (e con i residui ripartiti pro-capite), risulta carente di € 111.892,28 per cui dovrebbe essere rideterminato come segue:

**Fondo Disagio ex ASL Mn:**

ATS Val Padana: € 491.449,56 ASST Mn € 132.711,30

FONDI SEDE TERRITORIALE DI CREMONA				
	Totale ex ASL Cremona	quota ATS sede di Cremona	quota ASST Cremona	quota ASST Crema
Fondo Art. 39	1.488.942,03	978.751,15	312.209,85	197.981,03
Fondo Disagio	244.954,39	160.828,64	51.960,02	32.165,73
Fondo Produttività	504.793,39	331.430,00	107.077,39	66.286,00
	2.238.689,81	1.471.009,79	471.247,26	296.432,76

**\*\* NB: si conferma la criticità per ATS Fondo Disagio :** per garantire il finanziamento di funzioni UPG e prestazioni di pronta disponibilità, il fondo ATS, ricalcolato sulla base di quanto effettivamente speso nel 2015 (e con i residui ripartiti pro-capite), risulta carente di € 23.465,35, per cui dovrebbe essere rideterminato come segue:

**Fondo Disagio ex ASL Cr:**

ATS Val Padana: € 184.293,99 ASST Cr € 39.069,72 e ASST Crema € 21.590,68

SN

**PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI**

**Premessa**

**Premessa**

Le parti intendono strutturare il sistema delle relazioni sindacali attraverso un costante, stabile e corretto sistema relazionale, 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 devono quindi avere carattere di sistematicità e consentire un'assidua azione di verifica e confronto fra le parti.

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. Informazione, concertazione, consultazione e commissioni bilaterali.

Coerentemente con quanto sopra esposto, tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale si sottoscrive il seguente *Protocollo sulle Relazioni Sindacali*.

**Art. 1 - Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'ATS della Valpadana (in seguito denominata Agenzia) e dei sindacati, è riordinato 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 del comparto Sanità relativo al periodo 1998-2001 (di seguito denominato CCNL del Comparto Sanità);
  - b) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche e/o Osservatori;
  - c) interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi.

**Art. 2 - Contrattazione collettiva integrativa**

1. Si intende trascritto l'Art. 4 del CCNL del Comparto Sanità 1998/2001.
2. D'intesa tra le parti, la contrattazione potrà svilupparsi anche su altre materie non espressamente previste nel comma 1 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 2, l'eventuale mancato raggiungimento dell'intesa non costituisce violazione contrattuale.

SN

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones, some with a date '7'.

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

1. Si intende trascritto l'Art. 5 del CCNL del Comparto Sanità 1998-2001.
2. Per la delegazione di parte sindacale, ai fini della validità del Contratto Integrativo Aziendale, la sottoscrizione deve essere effettuata da almeno otto componenti della RSU e dalle segreterie provinciali di categoria, firmatarie del CCNL del 19/04/2004 presenti in questa Agenzia e che esprimano consenso sull'intesa raggiunta. Nel periodo di tempo previsto per la verifica sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori, 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 4 dell'Art. 5 del CCNL del Comparto Sanità 1998/2001 evidenziassero scostamenti significativi tra le risorse impegnate e quelle realmente corrisposte, 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, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche**

1. Si intende trascritto l'Art. 6 del CCNL del comparto Sanità 1998/2001 commi 1 e 2.
2. La trasmissione delle informazioni avviene nei confronti di tutte le rappresentanze sindacali titolari del potere della contrattazione integrativa.  
Per gli atti di valenza generale l'Agenzia invierà gli elementi di informazione anche alle strutture sindacali Confederali che abbiano rappresentatività fra i dipendenti.
3. Per la trasmissione delle informazioni alle RSU, l'Agenzia farà riferimento ai componenti dell'Esecutivo o comunque a quei componenti che vengono segnalati dalla RSU stessa sulla base della propria regolamentazione.
4. In ogni caso, con cadenza bimestrale, l'Agenzia trasmetterà in elenco l'estratto delle delibere assunte e, su richiesta dei destinatari dell'informazione, il testo integrale degli atti assunti sulle materie oggetto di informazione preventiva e successiva, nonché di concertazione e consultazione.
5. 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.
6. Possono essere costituiti Osservatori, composti da un numero limitato di componenti, di cui la metà in rappresentanza delle OO.SS.:
  - 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.I risultati degli Osservatori vengono portati in specifiche occasioni di confronto almeno annuali, al fine di definire la specifica contrattazione integrativa.

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

1. Si intendono trascritti gli Artt. 8 e 9 del CCNL per il Comparto della Sanità 1998/2001.

SP

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature and several smaller ones.

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 purchè ricadente nell'orario di lavoro dei singoli dipendenti.
3. L'Agenzia metterà a disposizione appositi e idonei spazi riservati alle rappresentanze sindacali per l'affissione di materiale informativo e/o divulgativo da parte delle stesse. Tali spazi, individuati in sede concertativa, devono essere facilmente accessibili e visibili a tutti i dipendenti ed all'interno dell'Agenzia nelle seguenti sedi organizzative (Distretti, Presidi e punti di erogazione dei servizi 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 – Esercizio delle libertà sindacali**

1. E' 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. E' garantito ai lavoratori dipendenti ed 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. ed ai componenti della RSU aziendale la possibilità di utilizzare la posta elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori dell'Agenzia.
3. L'Agenzia garantisce ai sensi della L. 300/1970 la riservatezza delle comunicazioni effettuate mediante posta elettronica, astenendosi da attività di controllo della stessa fatto salvo 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 infezioni virali.
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 la Del. n. 13 del 1° marzo 2007 del Garante per la protezione dei dati personali, definendo le modalità con cui detti diritti possono essere esercitati.

### **Art. 7 - Assemblee, Permessi sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblee nel limite massimo di 12 ore annue pro capite in orario di servizio previa timbratura di stacco e/o ripresa. L'assenza dal servizio dovrà essere dichiarata al momento dell'allontanamento dal posto di lavoro mediante apposita sottoscrizione di fruizione del diritto. Il dirigente responsabile del servizio, con atto scritto motivato, potrà limitare la partecipazione dei dipendenti in servizio in modo da garantire i livelli minimi di assistenza previsti dallo specifico protocollo agenziale.
2. La convocazione dell'Assemblea, generale o di gruppo, dovrà essere inoltrata dai titolari del potere di contrattazione integrativa al Direttore Generale dell'Agenzia, di norma con almeno 3 giorni di preavviso, specificando la data, la durata presunta, le modalità di indizione nonché l'eventuale presenza di dirigenti sindacali esterni. Eventuali assenze eccedenti il tetto annuo individuale dovranno essere recuperate entro 30 giorni, previa comunicazione da parte della Unità Operativa Gestione Risorse Umane al dipendente interessato ed al suo dirigente responsabile che definisce le modalità del recupero. In caso contrario si darà luogo a ritenuta economica corrispondente.

SN

Handwritten signatures and initials, including "RS" and "Ch' RS".

3. Con le medesime procedure di cui ai punti precedenti, è facoltà dei soggetti sindacali titolari procedere alla convocazione di Assemblee non retribuite.
4. Nel rispetto del monte ore di permessi sindacali retribuiti, definito con le procedure previste dalle norme contrattuali vigenti, verranno assegnati annualmente i contingentì spettanti a ciascuna delle rappresentanze sindacali titolate all'utilizzo dei permessi stessi. Le modalità di utilizzo dei permessi retribuiti verranno definite con apposito protocollo aggiuntivo così come la quantificazione e le modalità di utilizzo dei permessi non retribuiti.

#### **Art. 8 - Raffreddamento dei conflitti - interpretazione del CCIA**

1. Si intendono trascritti gli Artt. 10 e 11 del CCNL per il Comparto della Sanità 1998/2001.
2. Nelle more della costituzione della struttura deputata alla gestione del contenzioso ex D.lgs 80/98, 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. Per quanto non espressamente previsto dal presente protocollo si rinvia ai contenuti delle norme legislative e/o contrattuali in quanto applicabili.
2. Il presente Protocollo è applicabile dal giorno successivo a quello della sottoscrizione ed è parte integrante del CCIA.

SN

  
10

**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 24/09/2007.

Il predetto contratto indica le modalità di determinazione e ripartizione del monte ore dei permessi retribuiti.

- Contratto Collettivo Nazionale Quadro Integrativo e correttivo del CCNQ del 7.8.98 sulle libertà e prerogative sindacali, stipulato il 27.1.99.

**1) Soggetti aventi titolo all'utilizzo dei permessi sindacali** (art.10, comma 1 del CCNQ 7.8.98)

1. componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU)
2. dirigenti sindacali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 1998/2001
3. 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
4. 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 3 del CCNQ 7.8.98)

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

**3) Limiti di utilizzo**

*permessi sindacali retribuiti ( entro il monte ore complessivamente spettante ):*  
( art.10 c.5 del CCNQ e successiva integrazione)

- 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 dalla strutture sindacali territoriali, entro il tetto massimo attribuibile, potranno essere utilizzate per garantire la attività delle RSU.

permessi sindacali non retribuiti ( oltre il monte ore ): ( art 12 c.2 del CCNQ 7.8.98)

- a) non meno di 8 gg. all'anno, cumulabili anche trimestralmente;

SN

  
11

**4) Modalità di utilizzo dei permessi:**

a) *permessi retribuiti* (art.10 c.6 CCNQ 7.8.98)

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) *permessi non retribuiti* (artt.3 e 4 del CCNQ 7.8.98)

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.

c) *cumulo di permessi retribuiti* (art.10, comma 5 del CCNQ e successive integrazioni)

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.5 comma 1 e art.11 comma 1), provvede entro il termine massimo di 30 gg. dalla richiesta.

d) *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.11 del CCNQ 8.7.98 e success. integr.)

*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.

*Finalità di utilizzo:* partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali.

*Modalità di utilizzo:* (art.10 c.6 CCNQ 7.8.98)

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.

SN

