

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
ANNO 2017**

In data 30 dicembre 2016, alle ore 10,15, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia, rappresentata dalla propria **Delegazione Trattante di Parte Pubblica**, nominata con Decreto del Direttore Generale dell'A.T.S. di Brescia n. 271 del 30/06/2016:

Dott.ssa Teresa Foini – Coordinatore Delegazione Trattante FIRMATO

Dott. Fabrizio Speziani – Direttore Sanitario FIRMATO

Dott.ssa Annamaria Indelicato – Direttore Sociosanitario FIRMATO

Dott. Marco Tufari – Direttore Servizio Risorse Umane FIRMATO

Dott. Sergio Cottali – Gestione Relazioni Sindacali FIRMATO

e

le **Organizzazioni Sindacali dell'Area Dirigenziale III** (Dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale), nelle persone di:

CISL FP: FIRMATO

SINAFO: FIRMATO

AUPI (Area FASSID): *[ha FIRMATO in data 10.1.2017: vedasi Verbale in calce al presente Verbale]*

Le parti hanno preso atto del parere favorevole, espresso dal Collegio Sindacale dell'A.T.S. di Brescia in data 28.12.2016, sull'ipotesi di CCIA stipulata in data 07.12.2016.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'anno 2017.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
ANNO 2017**

Art. 1

(Contingenti minimi in caso di sciopero)

Le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero sono individuate nelle tipologie di incarico di direzione di struttura complessa di cui ai Piani di Organizzazione vigenti nel tempo.

I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli individuati dall'accordo nazionale in materia per l'area STPA del 26-9-01.

Al fine di garantire l'erogazione dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero il contingente di personale necessario, diverso da quello di cui sopra, è il seguente:

-Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria e Dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale: personale reperibile come nei giorni festivi

La Direzione Strategica individua, in occasione di ogni sciopero, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero, nel personale già inserito nel turno di pronta disponibilità festivo della settimana corrispondente. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. aziendali e ai singoli interessati entro il 5^o giorno lavorativo precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.

In ogni caso il personale è tenuto a garantire i soli servizi pubblici essenziali previsti dall'accordo del 26-9-01, ovvero in nessun caso deve essere previsto l'utilizzo per l'erogazione di prestazioni diverse in sostituzione di personale in sciopero.

Art. 2

(C.C.I.A.: durata, decorrenza, tempi e procedure)

Il contratto integrativo aziendale si svolge unicamente sulle materie espressamente demandate alla contrattazione decentrata dai relativi CCNL, salvo diversi accordi tra le parti. Si applica a tutto il personale dipendente dell'ATS, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area dirigenziale STPA, ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Il CCIA ha durata 1.1.2017-31.12.2017 e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Restano salve le materie che per loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche ed eventuali diverse

decorrenze concordate tra le parti.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa disposizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dei lavoratori da parte dell'ATS di Brescia mediante pubblicazione sul sito web dell'Agenzia.

Il CCIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto, anche in caso di disdetta da parte di una delle parti, da inoltrare con preavviso di almeno 30 gg. al fine di avviare la nuova contrattazione.

Il contratto collettivo integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dal CCNL vigente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Esso deve rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.

Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano un'ipotesi di contratto.

Il controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di CCIA con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal Collegio Sindacale.

Le parti si impegnano ad un monitoraggio congiunto sull'attuazione del presente CCIA entro il 1° semestre del 2017.

Art. 3

(Linee generali di indirizzo per la formazione ed ECM)

L'Agenzia garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Agenzia. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

Nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 1 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati l'agenzia non può intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione.

Sono fatte salve le cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi quali: il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

La formazione deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali e organizzative dei dirigenti, avuto riguardo alle esigenze di natura specialistica.

La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'agenzia, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C) del CCNL 2002/2005. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

Sarà compito dell'Agenzia predisporre entro il 31.12.2017 uno specifico Regolamento da concertare con le OO.SS. di categoria per la gestione dei piani annuali di formazione ed aggiornamento dei Dirigenti dell'Area STPA, avendo particolare riguardo ai punti riguardanti la costituzione ed utilizzo del fondo per il finanziamento dell'istituto, il cui ammontare, comprensivo dei costi di gestione delle attività, non potrà essere inferiore all'1% del monte salari dell'anno precedente nonché le modalità ed i criteri per accedere all'istituto stesso.

Nell'ambito del Regolamento di cui al comma precedente, l'Agenzia si impegna ad attivare, tramite l'assetto competente, un sistema di rilevazione dei bisogni formativi tramite le diverse articolazioni organizzative che evidenzino i bisogni espressi dai dirigenti, compresi quelli con incarico professionale, i dati significativi e necessari per una programmazione efficace, le iniziative specifiche e/o di settore, o di interesse particolare, da inserire nel Piano di Formazione. Previa analisi dei dati stessi e confronto con quelli dell'anno precedente o emersi durante l'anno anche tramite i processi di rilevazione della customer satisfaction messi in atto dall'assetto competente, vengono verificate la coerenza con le aree di interesse definite dalla Regione, e le risorse disponibili.

Nella procedura per l'analisi dei fabbisogni formativi vengono approfondite, anche con il confronto con i componenti dello specifico organismo di Valutazione aziendale, tutte le proposte elaborate dall'assetto competente, congruenti con gli elementi costitutivi del Piano e di rilevanza strategica ed innovativa. Viene posta particolare attenzione a:

- le esigenze specialistiche e le esigenze trasversali emerse nel corso della rilevazione dei bisogni;
- lo sviluppo delle competenze necessarie in relazione non solo agli obiettivi e alla programmazione, ma alle innovazioni sia normative che tecnologiche;
- la metodologia di erogazione, con particolare interesse per le metodologie innovative, interattive (FAD), di creazione di cultura diffusa, e per la attività di formazione "sul campo" la cui valorizzazione è un obiettivo specificatamente individuato dalla Regione Lombardia.

Il Piano di Formazione è uno strumento flessibile e dinamico, che può essere modificato anche in relazione a nuove e diverse esigenze ed è pertanto prevista la possibilità di integrazione in corso d'anno.

Art. 4 (Valutazione dei dirigenti)

Il sistema premiante del personale dirigenziale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale come definito nell'art. 9.

Lo strumento di valutazione è costituito da una scheda unica (composta da scheda obiettivi e scheda competenze) che consentirà di riconoscere la retribuzione, annuale, di risultato dei Dirigenti di Struttura Complessa, Semplice e Professionale, come segue:

Dirigenti Professionali : peso obiettivi 75; peso competenze 25 con 5 parametri da 5 a 25 punti;

Dirigenti di Struttura Semplice: peso obiettivi 65; peso competenze 35 con 7 parametri da 7 a 35 punti;

Dirigenti di Struttura Complessa: peso obiettivi 55; peso competenze 45 con 9 parametri da 9 a 45 punti;

La scheda viene integrata con la definizione di appositi parametri per il premio della qualità individuale specifici per i dirigenti professional, struttura semplice, struttura complessa, e con la sezione per la valutazione del potenziale e per la rilevazione dei bisogni formativi; si può accedere al fondo per il premio della qualità individuale quando si conseguano i seguenti punteggi minimi:

- Dirigenti Professionali : 69 per gli obiettivi, 23 per le competenze,
- Dirigenti di Struttura Semplice: 60 per gli obiettivi, 33 per le competenze
- Dirigenti di Struttura Complessa: 51 per gli obiettivi, 43 per le competenze

Il premio viene erogato, nel limite della quota assegnata al CN e nel limite massimo individuale stabilito nell'art. 9, a fronte della presenza di almeno 1 degli items previsti, per i professional, di almeno 2 per le strutture semplici e almeno 3 per le complesse.

La parte della valutazione delle competenze è, comunque, confermata ai fini della valutazione di fine incarico;

Ai Responsabili dei Centri Negoziatori viene assegnato il budget annuale di risultato, su base capitaria. Una quota di tale budget, in base all'art. 9 del presente CCIA, verrà distribuita dal Responsabile per il premio della qualità individuale.

Entro il mese di maggio di ciascun anno, gli obiettivi sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente ed al restante personale (percorso di budget). Gli obiettivi vengono definiti e declinati attraverso indicatori oggettivi e misurabili.

Sono previsti strumenti di garanzia, quali il colloquio intermedio, possibilmente a settembre e il contraddittorio in fase di valutazione finale (che si terrà - salvo che per i dirigenti professionali - successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale a cura della Giunta lombarda), con la possibilità per il valutato di apporre osservazioni sulla scheda;

Sono confermati gli attuali Valutatori, individuati nei Direttori dell'Agenzia, delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento, i quali è opportuno si avvalgano dei Responsabili di UOS.

E' confermata la possibilità che il valutato possa chiedere il riesame della valutazione da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni.

(Criteri generali di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro)

Ai sensi del Dlgs 81/2008 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza dell'ATS di Brescia sono eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

I RLS sono in numero di 4 di cui 1 dirigente.

I RLS svolgono le proprie funzioni con permessi retribuiti nel limite di 60 ore pro capite. L'ATS mette a disposizione dei RLS idoneo locale e dotazioni informatiche.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale deve avvenire di norma nello stesso giorno per tutte le aziende italiane e, in particolare, in concomitanza della giornata nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, da individuarsi con decreto ministeriale e sentite le confederazioni sindacali di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'ATS di Brescia predisporre e approva con proprio decreto il Piano Annuale di Risk management, nel quale sono esplicitate le strategie e le linee di intervento che l'Agenzia ha elaborato in ordine alle criticità emerse e in relazione all'andamento del rischio e della sinistrosità, gli obiettivi e i risultati attesi, i progetti operativi e gli eventi formativi in materia.

Art. 6

(Orario di lavoro dei dirigenti dei ruoli SPTA)

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

L'orario di lavoro dei dirigenti è articolato in modo flessibile e funzionale alle esigenze di servizio delle strutture organizzative dell'Agenzia e delle fasce orarie di apertura dei servizi come oltre definite, ed è correlato all'espletamento dell'incarico affidato e al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati.

Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati per i dirigenti del ruolo sanitario sia necessario un impegno aggiuntivo l'Agenzia può negoziare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 55 comma 2 del CCNL 8.6.2000.

L'orario di servizio dell'Agenzia si articola su 5 giorni dal lunedì al venerdì con una fascia oraria minima dalle ore 8,00 alle ore 17,00.

Nelle restanti fasce orarie, compresi il sabato e i giorni festivi e nelle fasce notturne sono assicurate le emergenze tramite il servizio di pronta disponibilità come disciplinato da specifico regolamento.

Allo scopo di assicurare le fasce orarie di cui sopra l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali con ingresso alle ore 8 e flessibilità, di norma, di 1 ora dalle 8,00 alle 9,00.

La copertura delle fasce orarie dovrà essere garantita dal Dirigente Responsabile dell'assetto attraverso ingressi scaglionati, anche a rotazione.

Eventuali ore in eccedenza rispetto alle 38 settimanali possono essere compensate nell'arco di ciascun semestre di riferimento con permessi brevi garantendo di norma la presenza al mattino e pomeriggio, in accordo con il dirigente responsabile. Su richiesta del dirigente tramite l'Angolo del Dipendente può essere altresì autorizzato il recupero con mezze giornate (massimo 2 al mese) o giornate intere (massimo 1 al mese) compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nello svolgimento dell'orario di lavoro dei dirigenti 4 ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e turni di lavoro, non può essere oggetto di separata e aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione d'anno e utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta ai permessi previsti a tale titolo dal CCNL. L'utilizzo delle ore non assistenziali avviene previa autorizzazione del dirigente responsabile, a domanda dell'interessato in cui è specificato l'ambito di attività, la sede, l'impegno orario e le modalità di svolgimento, compatibilmente con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. L'attività deve essere coerente con il profilo e la disciplina dirigenziale di appartenenza e con le funzioni istituzionali dell'Agenzia, tenendo altresì conto delle esigenze formative richieste dagli ordini professionali.

Nel rispetto della copertura dell'orario di servizio, la pausa mensa deve essere effettuata dalle h. 12,00 alle ore 15,00 al di fuori dell'orario di lavoro.

Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere inferiore a 30 minuti. Pause di durata inferiori devono essere autorizzate dal proprio dirigente con il modulo delle anomalie e in ogni caso non possono essere inferiori a 10 minuti.

La rilevazione dell'orario è effettuata con modalità automatiche mediante l'uso del badge e del sistema "Angolo del Dipendente". Per ogni giorno di servizio vanno effettuate 4 timbrature, salvo casi particolari e motivati da autorizzare di volta in volta tramite l'Angolo del Dipendente.

Le timbrature vanno effettuate presso i terminali più vicini alla sede abituale di servizio del dipendente risultante dal contratto individuale o da successive formali modifiche della stessa.

Per ragioni di migliore efficienza e funzionalità di servizio il dipendente, previa comunicazione al proprio dirigente, può timbrare presso sedi diverse qualora la sua attività inizi o termini presso tali sedi.

Art. 7 (Pari opportunità)

Presso l'ATS è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che unifica le competenze dei pre-esistenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, ai sensi della legge 183/2010 e della Direttiva emanata di concerto dal DFP e DPO della PCM ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" (Direttiva 7 marzo 2011).

Il Comitato ha compiti *propositivi* predisponendo Piani di Azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e per favorire condizioni di Benessere

lavorativo, attraverso la promozione della cultura di parità. Può individuare altresì progetti lavorativi volti a conciliare vita lavorativa e vita privata delle lavoratrici/lavoratori, delle madri e dei padri.

Il Comitato ha compiti *consultivi* nell'ambito della contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Il Comitato ha compiti di *indagine*, nell'ambito dell'Agenzia, idonei a prevenire o rimuovere eventuali situazioni di discriminazione di genere o violenza sessuale, morale o psicologica-mobbing.

Il Comitato ha compiti di *relazione* annuale sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro- mobbing, avvalendosi del contributo del Servizio Risorse Umane.

Il CUG ATS mantiene costanti contatti con le articolazioni aziendali al fine di ottimizzare la flessibilità organizzativa a favore di dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di gestione tempo lavoro e vita privata e familiare, accogliendo nel tessuto organizzativo strategie di innovazione e di conciliazione.

Art. 8

(Criteri generali per l'organizzazione dell'attività libero professionale intramoenia)

L'attività libero professionale intra moenia dei dirigenti del ruolo sanitario dipendenti dell'ATS di Brescia si svolge in base ai criteri stabiliti dagli artt. 54 e seguenti del CCNL 8-6-2000, dalla Legge 3-8-2007 n. 120 e s.m.i., e dalle linee di indirizzo emanate dalla Regione Lombardia.

Le modalità applicative e l'organizzazione dell'attività sono disciplinate da apposito atto regolamentare adottato dal Direttore Generale sentite le OO.SS. della Dirigenza STPA e il Collegio di Direzione.

Le parti convengono che il Comitato di Garanzia di cui all'art. 54 comma 6 del CCNL 8.6.2000, oltre al compito di monitoraggio costante del rapporto tra attività istituzionale e attività libero professionale intramoenia, valuta in via generale le casistiche controverse relative alla corretta applicazione del regolamento aziendale, proponendo eventuali misure correttive al Direttore Sanitario.

Ai sensi della Legge 3-8-2007 n.120 e s.m.i., al Collegio di Direzione è affidato il compito di dirimere le vertenze dei dirigenti sanitari in ordine all'attività libero professionale intramoenia.

Art. 9

(Criteri per la destinazione delle risorse di cui ai fondi per la retribuzione di risultato)

La consistenza dei fondi di cui all' art. 10 del CCNL 6-5-2010 2^o biennio, distinti per la Dirigenza Sanitaria e per la Dirigenza PTA, va indicata per quanto consolidato al 31/12/15 ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

I fondi di risultato sono destinati al perseguimento di risultati aziendali strettamente connessi agli obiettivi di interesse regionale affidati al Direttore Generale dell'ATS e ad obiettivi aziendali, comunicati alle OO.SS. entro il 1^o semestre di ogni anno.

I criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne sono, in sintesi:

I fondi di risultato per la dirigenza sanitaria e PTA sono suddivisi in quote da attribuirsi ai singoli centri negoziatori su base capitaria e sul peso (% di occupazione e assenze) e erogati ai singoli dirigenti mediante un processo di valutazione che tenga conto del sistema di valutazione di cui all'art. 4 da calcolare con il sistema del valore punto su budget di Centro Negoziatore.

I compensi ai dirigenti professional per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

I compensi ai dirigenti di struttura per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - a saldo successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.

Una quota pari al 5% dei fondi di risultato della dirigenza sanitaria e pta verrà distribuita dal Responsabile del CN quale premio per la qualità individuale di cui all'art. 63 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area della Dirigenza SPTA e Veterinaria parte Normativa Quadriennio 1994-97 e parte Economica Biennio 1994-95, per un importo individuale non superiore a 1.000€/anno, in base ai parametri qualitativi indicati nel sistema di valutazione. Eventuali residui di tale quota rientrano nel budget del Centro negoziatore.

Una quota pari ad un massimo del 5% del fondo storico è gestito dalla Direzione Strategica;

I compensi di cui sopra (eccetto il PQI) vengono erogati in proporzione all'impegno settimanale orario e alla presenza in servizio. Hanno diritto ai compensi i dipendenti che hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 3 mesi. A tale fine sono considerate assenze:

- malattia, con franchigia di 30 giorni complessivi nell'anno, per i periodi successivi ai primi 10 gg. per ciascun evento (per i quali opera la riduzione ai sensi di legge)
- aspettative per maternità facoltativa
- congedi parentali
- congedo straordinario Legge 104
- sospensione disciplinare
- aspettative senza assegni.

Art. 10

(Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa)

La consistenza dei fondi dell' art. 8 CCNL 6-5-2010, distinti per la dirigenza sanitaria e dirigenza PTA, va indicata per quanto consolidato al 31/12/15 ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

Eventuali risparmi a consuntivo saranno temporaneamente e completamente utilizzati nei rispettivi fondi di risultato relativi all'anno di esercizio, ed erogati a titolo di risultato in base alla graduazione delle funzioni di cui all'accordo del 26.7.2013.

Art. 11

(Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

La consistenza del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della dirigenza STPA va indicata per quanto consolidato al 31/12/01, e va determinata secondo quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 3-11-05 e dal CCNL 2[^] biennio economico 2004-2005 ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

I residui del presente fondo sono temporaneamente e completamente utilizzati nei fondi di risultato della dirigenza sanitaria e della dirigenza ATP relativi all'anno di esercizio.

Art.12.

(Diritto di assemblea)

In base a quanto previsto in materia contrattuale, i dirigenti della presente area contrattuale hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Agenzia, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai titolari delle organizzazioni sindacali rappresentative di categoria appartenenti alla Dirigenza STPA.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea al Responsabile delle Relazioni Sindacali il quale provvede a darne notizia ai Settori interessati. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero sia la convocazione urgente di assemblee, sia l'esigenza per l'Agenzia di uno spostamento della data di assemblea sono comunicate, per iscritto, ai soggetti promotori almeno 24 ore prima della data fissata per l'assemblea.

I promotori redigono un elenco dei partecipanti da trasmettere al Responsabile delle Relazioni Sindacali, valendo ai fini della rilevazione presenze la richiesta di permesso per assemblea nei sistemi informatici di gestione presenze.

Ai fini del computo del limite delle 12 ore pro capite per l'esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, non è preso in considerazione il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea definito in via forfetaria in 30 minuti precedenti e successivi.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

I responsabili delle strutture, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione.

Art. 13

(Quantificazione provvisoria dei fondi)

La quantificazione dei fondi per l'anno 2017 verrà determinata a partire dal valore dei fondi provvisori 2016 come risultanti dallo schema allegato al presente CCIA, quale sua parte integrante e sostanziale, redatto secondo i criteri contenuti nei protocolli regionali siglati il 18.1.2016, considerata la "storia contrattuale" della pregressa ASL di Brescia di cui ai CCIA vigenti fino al 31.12.2016 e alla luce delle nuove assegnazioni/cessazioni di personale in attuazione della L.R. n. 23/2015.

Art.14

(Clausola di rinvio)

Per quanto non espressamente indicato nel presente CCIA si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di tempo in tempo vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CISL E SINAFO

Per quanto riguarda l'azzeramento delle ore eccedenti, si chiede di tenere conto dell'anno solare anziché dei sei mesi da recuperare al momento dell'erogazione della retribuzione di risultato.

ATS BRESCIA – SITUAZIONE PROVVISORIA FONDI ANNO 2016

DIRIGENZA SPTA

Fondo Retribuzione di Posizione – ex art. 49 Dir. Sanit.	€ 213.097,53
Fondo Retribuzione di Posizione – ex art. 49 Dir.P.T.A.	€ 662.444,40
Fondo Trattamento Accessorio – ex art. 50 Dir. S.P.T.A.	€ 18.604,06

Fondo Retrib. Risultato – ex art. 51 Dir. Sanitari	€ 81.153,70
Fondo Retrib. Risultato – ex art. 51 Dir. P.T.A.	€ 210.952,94

Allegato al CCIA 30.12.2016

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
ANNO 2017**

In data 10 gennaio 2017, alle ore 13,00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia, rappresentata dalla propria **Delegazione Trattante di Parte Pubblica**, nominata con Decreto del Direttore Generale dell'A.T.S. di Brescia n. 271 del 30/06/2016:

Dott.ssa Teresa Foini – Coordinatore Delegazione Trattante FIRMATO

Dott. Fabrizio Speziani – Direttore Sanitario FIRMATO

Dott.ssa Annamaria Indelicato – Direttore Sociosanitario FIRMATO

Dott. Marco Tufari – Direttore Servizio Risorse Umane FIRMATO

Dott. Sergio Cottali – Gestione Relazioni Sindacali FIRMATO

e

l'Organizzazione Sindacale dell'Area Dirigenziale III (Dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale) - **AUPI (Area FASSID)**, nelle persone di:

AUPI (Area FASSID): FIRMATO

Premesso che in data 30 dicembre 2016, alle ore 10,15, con il Verbale allegato al presente Verbale, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'anno 2017 dell'Area Dirigenziale III (Dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale);

Dato atto che, con nota del 4 gennaio 2017, il Dott. Pasquale Salvatore Cirigliano, delegato per la O.S. AUPI (Area FASSID, firmataria del vigente CCNL dell'Area Dirigenziale III - Dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale), ha comunicato di non aver potuto, per ragioni personali, essere presente, come da invito ricevuto unitamente alle altre OO.SS., all'incontro per la firma del CCIA di cui al punto precedente, ed ha manifestato di condividere il contenuto del CCIA in argomento;

Vista la nota di risposta in data 4 gennaio 2017, a nome della Delegazione Trattante di Parte Pubblica dell'ATS di Brescia, da parte del Referente Gestione Funzioni Sindacali dell'ATS di Brescia, dott. Sergio Cottali, con la quale si prendeva atto, conformemente a quanto stabilito dall'ARAN a tutela dei diritti sindacali, della disponibilità del Dott. Cirigliano alla firma del CCIA stipulato in data 30 dicembre 2016, e si procedeva contestualmente a comunicare l'assenso alla convocazione dello stesso per la data odierna, per la firma del CCIA di cui al presente Verbale;

Considerato che l'ARAN, nel mese di marzo 2013, ha emanato disposizioni sul tema "La procedura della contrattazione decentrata integrativa", precisando, al par. 7, che "Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano

un numero minime di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, al contrario di ciò che avviene per la contrattazione collettiva nazionale. Conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valida anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati. E' auspicabile, comunque, che nel corso del negoziato tutte le parti diano il proprio contributo e si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile (... omissis...). E' possibile che i soggetti sindacali che non abbiano firmato l'ipotesi di accordo, sottoscrivano, successivamente, il contratto decentrato integrativo definitivo (...omissis...). Sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali".

Dato atto che la suddetta comunicazione del Dott. Cirigliano in data 4.1.2017 si qualifica quale richiesta, a tutela di un diritto sindacale di rango costituzionale qual è quello della firma di un CCIA da parte di una O.S. avente titolo, peraltro espressa tempestivamente, considerate le festività intercorse dal 31.1.2016 al 2.1.2017, che non rilevano ai fini della tempestività, di firma del CCIA in argomento;

Preso atto del parere favorevole, espresso dal Collegio Sindacale dell'A.T.S. di Brescia in data 28.12.2016, sull'ipotesi di CCIA stipulata in data 07.12.2016, oggetto di firma del CCIA in data 30.12.2016.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per l'anno 2017 (allegato n. 1) [...omissis...], negli stessi termini di quello già sottoscritto in data 30.12.2016 (allegato n. 2) [...omissis...].