

PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE DEL COMPARTO

Sommario

- Art. 1 Campo di applicazione durata e decorrenza
- Art. 2 Relazioni sindacali
- Art. 3 Agibilità sindacale
- Art. 4 Comitato Unico di Garanzia
- Art. 5 Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali
- Art. 6 Orario di lavoro
- Art. 7 Lavoro straordinario
- Art. 8 Pronta Disponibilità
- Art. 9 Prestazioni aggiuntive
- Art. 10 Ferie
- Art. 11 Permessi retribuiti
- Art. 12 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 13 Costituzione e aggiornamento dei fondi contrattuali
- Art. 14. Riduzione stabile dell'organico
- Art. 15 Produttività
- Art. 16 Progressione economica orizzontale
- Art. 17 Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni
- Art. 18 Criteri generali per il conferimento delle funzioni di coordinamento
- Art. 19 Mensa
- Art. 20 Mobilità tra sedi diverse
- Art. 21 Permessi per i lavoratori studenti - 150 ore
- Art. 22 Formazione aziendale e aggiornamento professionale
- Art. 23 Comportamento in servizio
- Art. 24 Norme transitorie
- Art. 25 Norma finale di rinvio
- Art. 26 Disapplicazioni

ART. 1

Campo di applicazione durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (di seguito C.C.I.A.) disciplina le materie contemplate nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto (di seguito C.C.N.L.) in conformità alle disposizioni del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165, nuovo testo.

Nell'ambito del C.C.I.A., per motivi di coerenza generale, è compresa anche la disciplina di alcune materie che, in relazione al nuovo sistema delle relazioni sindacali introdotto dall'articolo 40 del D.lgs 165/2001, sono escluse dall'ambito della contrattazione integrativa in quanto appartenenti alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali.

Al riguardo le parti danno atto che, per i punti interessati, il contratto vale quale accordo definito a seguito dell'esame congiunto e del confronto con le OO.SS. sulle materie escluse per legge dalla contrattazione integrativa.

Si tratta in particolare di quanto previsto in materia di:

- sistemi di valutazione dell'attività;
- criteri generali per l'individuazione e graduazione degli incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa;
- criteri generali di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa;
- orario di lavoro.

Per quanto non previsto dal presente articolo trova applicazione il disposto normativo di cui all'articolo 40, comma 1 e seguenti, del D.lgs 165/2001.

2. Il contratto si applica a tutto il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dall'Azienda.

Particolari modalità di applicazione di alcuni istituti normativi previsti nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato sono evidenziate in modo specifico.

3. Gli effetti del CCIA, salvo diversa specifica prescrizione, decorrono dal giorno successivo alla data della stipula e si intendono validi fino a sottoscrizione di nuovi accordi anche per specifiche materie, ovvero fino all'intervenire di modifiche, introdotte nelle materie trattate, da disposizioni di applicazione vincolata e automatica contenute in atti legislativi o contratti collettivi nazionali.

Il presente contratto ha validità per il periodo 2017/2020 per la parte normativa, 2017/2018 per la parte economica e annuale relativamente alla definizione dei fondi contrattuali con relativa fase di contrattazione in merito alle modalità del loro utilizzo.

Le parti concordano che in caso di rinnovo del Contratto Nazionale si provvederà alla riapertura delle trattative per la revisione e adeguamento del presente contratto.

4. La verifica dell'attuazione del contratto integrativo aziendale avverrà annualmente con produzione ai soggetti sindacali di una relazione sullo stato di applicazione entro il giugno dell'anno successivo.

Il C.C.I.A. contiene apposite clausole su tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione.

ART. 2

Relazioni sindacali

1. Azienda, RSU e OO.SS, condividono, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, gli obiettivi del miglioramento delle condizioni di lavoro, della crescita professionale dei lavoratori e della risposta adeguata e di qualità ai cittadini per gli ambiti di competenza; la realizzazione dei predetti obiettivi condivisi comporta necessariamente uno stabile e trasparente sistema di relazioni sindacali.

2. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva integrativa consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge relativamente alla contrattazione collettiva come previsto dall'articolo 40 del Dlgs 165/2001;
- b) altre forme di partecipazione sindacale di cui al D.Lgs 165/2001;
- c) costituzione di commissioni paritetiche sulle materie e con le modalità previste dal CCNL e su altre che le parti riterranno utili analizzare prima della discussione al tavolo delle trattative;
- d) interpretazione autentica del CCIA e degli accordi sottoscritti tra le parti.

ART. 3

Agibilità sindacale

1. L'istituto è regolato dalla vigente legislazione e dalle disposizioni contenute nello specifico C.C.N.Q. vigente e dal CCNL, cui si fa espresso riferimento con le seguenti ulteriori condizioni:

a) **SEDE SINDACALE:** l'Azienda si impegna a destinare a sede sindacale un locale adeguato, con dotazione minima telefonica e informatica, dislocato in zona accessibile ai lavoratori nei principali Presidi aziendali.

b) **ASSEMBLEE DEL PERSONALE:** sono previste di norma nei soli locali aziendali; responsabilmente le rappresentanze dei lavoratori nel rispetto di quanto previsto all'art. 2, al fine di ridurre il disagio per l'utenza, si impegnano a effettuare le assemblee di norma in orario post meridiano collocato tra le 13,30 e le 15,30. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'Azienda con preavviso scritto di almeno tre giorni. L'Azienda mette a disposizione idonei locali. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di spostare la data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali promotrici. Contestualmente l'Azienda fornisce informazione all'utenza della possibile ridotta erogazione dei servizi durante l'orario di svolgimento della stessa.

c) **BACHECHE SINDACALI:** l'Azienda, mette a disposizione della R.S.U. e di ciascuna O.S. rappresentativa spazi dedicati per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro e a collocarle in locali di transito accessibili a tutto il personale.

L'Azienda, al fine di agevolare l'accesso e la fruizione delle informazioni sindacali, provvederà alla creazione di area Intranet "Bacheca Sindacale" nel sito istituzionale ATS destinata a sostituire le bacheche fisiche.

La distribuzione del materiale di informazione e di propaganda sindacale deve essere effettuata senza recare intralcio allo svolgimento dell'attività di lavoro. Il materiale da diffondere nell'ambito aziendale deve obbligatoriamente recare sempre la data, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Rappresentanza autorizzata che lo ha elaborato e il responsabile dell'edizione, nel

rispetto delle disposizioni generali sulla stampa. La rimozione, secondo le norme generali sulla stampa, potrà avvenire esclusivamente a seguito di apposito ordine dell'Autorità Giudiziaria o per iniziativa dei soggetti titolari nei propri spazi esclusivi. L'Azienda provvederà alla rimozione del materiale di informazione o di propaganda affisso fuori dagli appositi spazi.

d) PERMESSI E PREROGATIVE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO.

Devono essere tenute fuori orario, ed eventualmente in permesso sindacale, le seguenti attività:

- attività in cui si esplicano le relazioni sindacali di cui all'art. 2 del CCIA;
- tutte le riunioni R.S.U.;
- tutte le attività sindacali interne; a questo fine le R.S.U. e le OO. SS. rappresentative si impegnano a comunicare all'Azienda i relativi orari di permesso dei propri rappresentanti. L'Azienda si impegna a consentirne l'ordinaria fruizione anche con opportune modifiche organizzative;
- tutte le attività sindacali svolte all'esterno dell'Azienda.

I diritti contemplati al punto presente spettano ai componenti della RSU, ai dirigenti sindacali previsti dall'art. 10 del CCNQ 7 agosto 1998 "Modalità di utilizzo distacchi, aspettative e permessi sindacali".

e) INFORMAZIONE: l'Azienda si impegna a fornire tempestivamente ai Referenti designati dalla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative:

- copia degli atti attinenti alle materie di contrattazione;
- atti di bilancio preventivo e conto consuntivo con i relativi allegati e dati relativi alla dotazione organica contenuti nel Conto Annuale, attraverso la pubblicazione sul sito aziendale;
- chiarimenti su iniziative, atti e procedure di carattere generale in materie interessate alla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- copia di altri atti richiesti, valutandone le motivazioni specifiche, secondo le disposizioni previste dalla normativa in materia di accesso agli atti (Legge 241/90 e smi).

2. Le richieste estemporanee di incontro, in caso di iniziativa sindacale, devono essere formulate per iscritto dal referente incaricato dalla R.S.U. o dal rappresentante delle OO.SS..

3. Nei casi di cui al punto precedente l'Azienda convoca la R.S.U. e le OO.SS. di norma entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta. Alla convocazione è unita la documentazione eventualmente richiesta dai proponenti.

4. In caso di motivata urgenza, a richiesta di ciascuna delle parti, gli incontri possono essere convocati in termini più ristretti.

ART. 4

Comitato Unico di Garanzia

1. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2, del C.C.N.L. 19/04/1999, e secondo quanto disposto dall'art. 21, della Legge 04/11/2010, n. 183, presso l'ATS, verrà costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione" (C.U.G.), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del Mobbing.

2. L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato, garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, valorizzando e pubblicizzando nell'ambito lavorativo i risultati del lavoro svolto.

3. In merito ai compiti, alla composizione, alla durata in carica ed alle modalità di funzionamento del C.U.G. si rimanda alla citata Legge n. 183/2010, alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011 nonché a Regolamento interno di prossima adozione.

ART. 5

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

I contingenti di personale esonerato, in caso di sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni essenziali saranno definiti dall' ATS con specifico provvedimento adottato sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata; nelle more della definizione rimangono validi i contingenti in essere presso le ASL incorporate nell'ATS.

L'Azienda si impegna a non mettere in atto azioni lesive del diritto di sciopero quali ad esempio la richiesta preventiva ai lavoratori della eventuale adesione.

ART. 6

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è funzionale agli orari di servizio e di apertura al pubblico e viene definito, con specifico Regolamento aziendale, sulla base dei seguenti criteri:

- a) articolazione in turni rigidi laddove le esigenze del servizio richiedano che i lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un ritmo rotativo, anche discontinuo, che comporti l'esecuzione del lavoro a ore differenti su un periodo determinato e una presenza continuativa per un arco di tempo non inferiore a dodici ore; articolazioni non rispondenti alle caratteristiche descritte non sono considerate turnazione per tutti gli effetti che il CCNL collega a questa definizione;
- b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
- c) ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza in particolare ai fini dell'eliminazione delle liste di attesa e dell'erogazione dei servizi anche nelle ore pomeridiane;
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi e amministrazioni pubbliche;
- e) ottimizzazione delle risorse umane, tenendo conto delle esigenze individuali con particolare riferimento a quelle di crescita professionale;
- f) priorità nell'impiego flessibile, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato ai sensi delle vigenti disposizioni che regolano la materia.

2. La distribuzione dell'orario di lavoro tra gli operatori delle strutture è improntata ai seguenti criteri, nel rispetto delle norme previste dal d. lgs n. 66/2003 e s.m.i.:

- a) omogeneità nell'assegnazione dei carichi di lavoro, degli obiettivi e dei turni;
- b) l'articolazione dell'attività giornaliera in due spezzoni non può prevedere, ordinariamente, un intervallo superiore alle due ore, fatte salve situazioni specifiche;
- c) possibilità di programmare calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali anche con orario settimanale diverso dalle 36 ore di norma con un minimo non inferiore a 28 ore settimanali e un massimo non superiore al limite previsto dall'art. 4, comma 2, d. lgs. 66/2003;
- d) valorizzazione del ruolo interdisciplinare dei gruppi e responsabilizzazione di ogni operatore

al rispetto dei propri obblighi istituzionali.

3.L'articolazione dell'orario di lavoro è determinata con specifico Regolamento aziendale da adottare previo confronto ed esame congiunto con le rappresentanze sindacali.

ART. 7

Lavoro straordinario

1. Lo straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro, ma costituisce strumento per far fronte, nel rispetto delle norme previste dal decreto legislativo n. 66/2003 e s.m.i., ad assenze temporanee non preventivabili e non altrimenti fronteggiabili, a limitazioni al turn over, a specifiche e comprovate esigenze organizzative o a particolari situazioni di difficoltà derivanti da concomitanti fattori non prevedibili.

2. L'Azienda, per limitare il ricorso all'istituto dello straordinario nei casi di cui al comma 1, utilizza tutti i mezzi a propria disposizione e, in particolare:

- a) riorganizza anche temporaneamente, le modalità di funzionamento dei servizi e degli uffici compatibilmente con le esigenze dell'utenza;
- b) applica l'istituto della flessibilità - in entrata e uscita -, ove la tipologia del servizio lo consenta e in coerenza con le esigenze di servizio;
- c) riprogramma orari, turni e calendari di lavoro nel rispetto dell'uniforme distribuzione dei carichi di lavoro.

3. Nel rispetto di quanto previsto ai commi precedenti e delle disposizioni limitative previste dal decreto legislativo n. 66/2003 e s.m.i., le prestazioni di lavoro straordinario - sia in termini di eccedenza sul normale orario di lavoro che di turno lavorativo supplementare - sono preventivamente richieste ed autorizzate dal dirigente competente o dal dipendente del comparto titolare della posizione organizzativa. Esse costituiscono adempimento contrattuale esigibile e quindi obbligatorio.

4. L'Azienda assegnerà annualmente a ciascuna struttura un tetto alle prestazioni in orario straordinario comprensive delle prestazioni in pronta disponibilità calcolate sul numero delle ore di prestazione lavorate in pronta disponibilità nell'anno precedente a quello di riferimento - nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) numero di operatori assegnato alla struttura di riferimento
- b) numero di posti vacanti (o temporaneamente vacanti) presso la struttura di riferimento
- c) previsione di carichi di lavoro eccezionali o di carenze di organico non sostituibili per il periodo interessato, con particolare riferimento ai limiti al turn over;
- d) proposte formulate in sede di determinazione del budget per l'anno preso in esame;
- e) verifica delle ore eccedenti eventualmente rese negli anni precedenti, con riferimento alle esigenze che le hanno rese necessarie e all'eventuale perdurare delle stesse;

5. Nell'ambito del tetto assegnato alla Struttura, i limiti individuali verranno attribuiti dal Responsabile nel rispetto dei principi di equa distribuzione dei carichi di lavoro e del limite annuo massimo pro-capite contrattualmente previsto.

6. Le prestazioni di lavoro in orario straordinario possono essere compensate, in alternativa al pagamento, su domanda del dipendente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le

esigenze del servizio o nel rispetto della programmazione di servizio, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza.

In caso di mancato recupero, le eccedenze vengono liquidate, compatibilmente con le disponibilità del fondo contrattuale di riferimento e il rispetto del limite pro capite.

7. Le eventuali eccedenze orarie prestate dai titolari di posizione organizzativa vengono considerate strumentali al raggiungimento degli obiettivi correlati alla posizione ricoperta in quanto per gli stessi non è previsto il riconoscimento dell'istituto dello straordinario.

8. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le norme sul lavoro straordinario si applicano all'orario supplementare nei limiti quantitativi stabiliti dal Regolamento di cui successivo art. 12.

9. I dati sull'entità delle prestazioni in orario straordinario, sui tetti assegnati e sui casi di superamento sono oggetto di informazione annuale alle rappresentanze sindacali per le finalità al riguardo previste dalla contrattazione collettiva.

Art. 8 Pronta Disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con le modalità definite in apposito atto regolamentare emanato a seguito di informazione preventiva ed eventuale consultazione delle OO.SS.

L'istituto consente di rispondere alle esigenze dell'organizzazione in condizione di emergenza-urgenza e di garantire una continuità assistenziale nel processo di erogazione delle prestazioni sanitarie.

2. L'Azienda, nel rispetto delle proprie esigenze organizzative e delle risorse disponibili del fondo costituito in applicazione del C.C.N.L., all'inizio di ogni anno, previa informazione preventiva ed eventuale consultazione con le OO.SS. e la R.S.U. Aziendale, adotta il Piano di Pronta Disponibilità sulla scorta delle proposte inoltrate dai Responsabili delle articolazioni organizzative.

Fino ad approvazione di tale piano annuale, o nel caso in cui non debbano essere introdotte delle modifiche al Piano precedente, persiste la vigenza del Piano relativo all'anno precedente.

Eventuali modifiche allo stesso possono essere approvate su proposta motivata dei Responsabili delle Strutture interessate e previo consenso dei vertici Aziendali, sempre nel rispetto del fondo economico previsto e fatte salve le forme di partecipazione sindacale sopra indicate.

ART. 9 Prestazioni aggiuntive

Il ricorso alle attività aggiuntive disciplinate dal presente articolo è consentito, secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al sottoindicato personale:

- infermieri e tecnici di radiologia ai sensi dell'art.1 del DL 402/2001 convertito in L.1/2002 e dell'art. 4 c.1 e 2 della L. 120/2007 anche quando utilizzate per la realizzazione di progetti specifici finanziati dalla Regione, dallo Stato e dalla Comunità Europea.

Il ricorso alle prestazioni aggiuntive da parte del suddetto personale avviene, nel rispetto della normativa e dei CCNL vigenti nel tempo, per la realizzazione delle attività dell' Azienda; possono essere retribuite se effettuate al di fuori del normale orario di lavoro ed a seguito di specifico progetto di lavoro presentato dal Direttore dell'U.O. interessata approvato dalla Direzione dell'ASSL di riferimento e autorizzate dal Direttore Generale ATS.

Con apposito regolamento verranno disciplinati nel dettaglio gli aspetti organizzativi dell'istituto nonché il costo orario delle prestazioni.

Nelle more del citato regolamento rimangono valide le disposizioni regolamentari precedentemente adottate presso ciascuna ASSL.

ART. 10

Ferie

1. Le ferie, tenuto conto della programmazione del lavoro e delle esigenze di servizio, devono essere fruiti utilizzando, nell'arco dell'anno, tutti i periodi possibili con l'obiettivo di essere esaurite entro l'anno solare di maturazione.

2. La fruizione potrà essere differita non oltre il primo semestre dell'anno successivo sulla base di specifica relazione del Responsabile della Struttura nella quale dovranno essere precisate le motivazioni e indicato il termine vincolante di utilizzo o in presenza di situazioni di assenza prolungate.

3. A richiesta del lavoratore, l'Azienda garantisce di norma l'effettuazione di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo estivo (giugno – settembre).

4. La richiesta di ferie, di norma, deve essere inoltrata entro i 5 giorni antecedenti l'inizio del periodo richiesto. La mancata concessione, subordinata ad indifferibili comprovate esigenze di servizio, sarà comunicata al lavoratore richiedente dal Responsabile della struttura di appartenenza con la massima sollecitudine e, comunque, entro 48 ore dalla richiesta.

5. Nelle giornate di sciopero non sono autorizzabili ferie chieste successivamente alla proclamazione o non rientranti nella documentata programmazione di reparto.

6. Ai dipendenti esposti in modo permanente al rischio radiologico spetta un periodo di riposo biologico pari a quindici giorni consecutivi di calendario da fruiti entro l'anno di riferimento in un'unica soluzione

7. Le ferie non sono mai monetizzabili nel corso del rapporto di lavoro. Il pagamento è limitato al caso in cui, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate non siano state fruiti per reali esigenze di servizio rappresentate dal responsabile della struttura di assegnazione e nei soli casi ammessi dalla specifica normativa in materia.

8. La festività del Santo Patrono viene fruita come giornata aggiuntiva di ferie secondo i criteri previsti dal comma 1.

ART. 11

Permessi retribuiti

La fruizione dei permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art.21, del C.C.N.L. 01/09/1995 e s.m.i. ed all'art. 41, comma 1, del C.C.N.L. 07/04/1999, verrà determinata con specifico Regolamento aziendale.

Art. 12
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, in linea generale, si sviluppa con modalità idonee a contemperare il diritto del dipendente alla scelta della tipologia e alla programmazione per periodi almeno mensili dei turni di lavoro, con il diritto dell'Azienda a modalità di impegno lavorativo coerenti con le esigenze di servizio.
2. Il rifiuto di accogliere richieste di costituzione di rapporti a tempo parziale deve essere motivato con riferimento alle specifiche esigenze che ostano alla trasformazione; l'Azienda è tenuta a esperire ragionevoli sforzi per individuare un diverso settore di attività in cui le proposte del dipendente possono essere compatibili con l'organizzazione aziendale.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si richiamano le vigenti disposizioni contrattuali e di legge che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale dei dipendenti pubblici, e si rinvia a specifica regolamentazione aziendale.

ART. 13
Costituzione e aggiornamento dei fondi contrattuali

1. L'ammontare dei fondi contrattuali:

- A. Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;
- B. Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno;
- C. Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;

è determinato dall'Azienda nel rispetto di quanto disposto dal C.C.N.L. vigente.

2. Alla data del 1.01.2017 l'entità dei fondi contrattuali dell'Azienda per la Tutela della Salute (ATS) è costituita dalle omologhe risorse provenienti dalle incorporate Aziende Sanitarie, secondo quanto disposto dall'articolo 16, comma 14, della L.R. n. 17/2016.

L'incremento dei fondi potrà essere determinato avuto riferimento alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia nell'arco della durata di validità del vigente accordo.

In prima applicazione l'Azienda procederà alla definizione dei seguenti obiettivi condivisi dalle parti:

- perequare le risorse per il finanziamento delle fasce retributive (progressioni orizzontali), delle posizioni organizzative e coordinamenti tra le diverse aziende confluite, quali attualmente risultano-dalla somma dei fondi provenienti dalle incorporate Aziende Sanitarie;
- garantire il livello raggiunto dalla produttività nelle diverse Aziende confluite e portarlo con gradualità al livello medio individuato.

3. Eventuali economie risultanti a consuntivo dell'anno considerato nei fondi di cui al c. 1, lett. A e B, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva nel rispetto delle regole di contabilità, previa informazione alle rappresentanze sindacali e, quindi, riassegnate nell'anno successivo al fondo di competenza per l'attuazione delle finalità proprie.

Art. 14
Riduzione stabile dell'organico

In caso di riduzione stabile della dotazione organica derivante da ristrutturazione con riduzione di attività o di settori, i fondi contrattuali sono rideterminati per legge in riduzione secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti in materia con informazione successiva alle rappresentanze sindacali.

ART. 15
Produttività

1. La produttività va collegata ad obiettivi di miglioramento e deve essere fattore di adeguamento alla semplificazione, allo snellimento e alla attivazione e/o ampliamento dei servizi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità delle performance organizzativa ed individuale ai sensi del D.Lgs. 150/2009.

2. Il sistema di attribuzione della produttività per il personale del Comparto dell'ATS si realizza attraverso le seguenti fasi:

a) annualmente, gli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato saranno assegnati alle Strutture aziendali, i cui Direttori, al fine di conseguire la collaborazione richiesta al personale del Comparto, dovranno fornire al medesimo precise indicazioni in merito all'obiettivo stesso;

b) valutazione

del grado di raggiungimento della performance organizzativa in base degli obiettivi assegnati alle Strutture da parte della Direzione;

c) valutazione della performance individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ATS.

d) attribuzione della quota di produttività al singolo dipendente sulla base delle valutazioni previste ai precedenti punti b) e c) e di quanto disposto in materia di assenze dal servizio incidenti sulla retribuzione di risultato di cui al Regolamento del sistema premiante.

3. La produttività viene pertanto misurata tenendo conto:

- delle caratteristiche e dei contenuti degli obiettivi affidati;
- dell'effettivo contributo del singolo al loro raggiungimento;

in modo da garantire, attraverso la selettività nella erogazione dei compensi, effettività al carattere incentivante dell'istituto. La connessa valutazione si basa sia su fattori collettivi legati al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati - con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa - sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale e alle competenze professionali dimostrate.

Per la disciplina di dettaglio del sistema premiante aziendale si rinvia ad apposito Regolamento.

ART. 16
Progressione economica orizzontale

1. Ai sensi del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 30, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 07/04/1999, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. I criteri e le modalità di attuazione delle progressioni saranno oggetto di successivo e separato accordo nel quale verranno dettagliati i meccanismi perequativi finalizzati a garantire che il personale ATS che risulta essere stato interessato da un numero di passaggi di fascia inferiore alla media dei passaggi attivati nelle diverse precedenti ASL incorporate nell'ATS, possa prioritariamente accedere alla progressione economica orizzontale.

3. Le parti concordano fin d'ora sull'esigenza di individuare criteri di selezione che consentano indistintamente a tutto il personale la possibilità di sviluppare l'intera progressione economica orizzontale nell'arco della vita lavorativa e premettono che la progressione orizzontale è basata sulla valorizzazione dei seguenti aspetti:

- impegno, manifestato anche in attività particolari rientranti nella competenza del profilo di riferimento;
 - qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi aziendali;
 - capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza o per adeguarsi alle esigenze organizzative aziendali;
 - iniziativa personale;
 - capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
 - autonomia professionale in relazione al profilo ricoperto;
 - partecipazione alla formazione;
- da attuare attraverso metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

ART. 17
Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni

1. L'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative vengono effettuate dall'Azienda, tenendo conto delle esigenze aziendali e valorizzando i parametri previsti dagli artt. 20 e 21 del CCNL 07/04/1999.

2. I criteri, la modalità di attribuzione delle posizioni organizzative e la graduazione della relativa indennità di funzione, in applicazione degli artt. 20, 21 e 36, del C.C.N.L. 07/04/1999, saranno individuati in separato Regolamento che sarà oggetto di adozione successivamente dell'approvazione dell'Atto Aziendale dell'ATS.

Nelle more dell'adozione dell'Atto Aziendale, relativamente alla durata dell'incarico ed alle modalità di proroga, rimangono valide le disposizioni regolamentari disposte in materia da ciascuna ASL incorporata in ATS.

ART. 18

Criteri generali per il conferimento delle funzioni di coordinamento e per la corresponsione della relativa indennità

1. L'Azienda individua, relativamente ai profili del ruolo sanitario e di assistente sociale, le funzioni di coordinamento di risorse umane e di beni da attribuire che non coincidono con posizioni organizzative e le mette in gara con gli stessi criteri previsti per queste ultime dall'art. 16.
2. La funzione di coordinamento, nei casi in cui non rientri nello svolgimento di incarico di posizione organizzativa, viene conferita al personale di cui al comma 1 inquadrate nella categoria D, livelli iniziale o super.
3. L'attribuzione della funzione di coordinamento e della relativa indennità sarà effettuata con i criteri e le modalità contenute in apposito Regolamento da adottare successivamente dell'approvazione dell'Atto Aziendale dell'ATS.

ART. 19

Mensa

1. I dipendenti, nei giorni di effettiva presenza al lavoro di durata non inferiore a quella prevista nel Regolamento Mensa ATS, hanno diritto a fruire del pasto presso la mensa aziendale o le strutture convenzionate.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e non è comunque monetizzabile.
3. Il dipendente, per ciascun pasto consumato nei termini previsti al c. 1, è tenuto a contribuire ai costi sostenuti dall'Azienda nella misura prevista a livello di contrattazione nazionale.
4. Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.

Art.20

Mobilità tra sedi diverse

1. La mobilità all'interno dell'Azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina, ove prevista, e posizione economica di appartenenza del dipendente.

Rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda l'utilizzazione del personale nell'ambito di presidi, servizi ed uffici situati nel raggio di 50 km. dalla località sede di assegnazione (art. 30 D.Lgs n. 165/2001 e smi). Non è considerato mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della Struttura di appartenenza anche se in ufficio o servizio diverso da quello di assegnazione.

2. Con documento aziendale “Regolamento sulla mobilità interna” saranno definiti i criteri e le modalità di attivazione delle procedure di mobilità d’urgenza, ordinarie e di compensazione.

ART. 21

Permessi per i lavoratori studenti - 150 ore

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dall’Azienda, appositi permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l’azienda all’inizio di ogni anno, con arrotondamento all’unità superiore.

2. I benefici a favore dei lavoratori studenti sono soggetti alle regole previste dal CCNL vigente per quanto attiene a

- presupposti per accedere;

- tetto disponibile;

- criteri di selezione in caso di esubero delle domande rispetto alla disponibilità.

3. I permessi di cui sopra sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall’ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami.

4. I permessi sono fruibili in ragione d’anno da computarsi, in linea generale, quale anno scolastico/accademico (da ottobre a settembre).

5. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si richiamano le vigenti disposizioni contrattuali (art. 22 del CCNL Integrativo 20/09/2001) e di legge nonché le disposizioni della Funzione Pubblica (Circolare DFP 0057576 del 07/10/2011) e dell’ARAN che disciplinano la materia, rinviando a futura regolamentazione aziendale.

ART. 22

Formazione aziendale e aggiornamento professionale

1. Le parti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni legislative vigenti (artt. 29 CCNL 7/04/1999, 20 CCNL 19/04/2004 e 16 bis e seguenti D. lgs. 502/92), convengono sul valore della formazione e dell’aggiornamento del personale come strumenti di valorizzazione delle risorse e professionalizzazione degli operatori del comparto di tutti i ruoli.

La formazione, inoltre, rappresenta una leva strategica per il miglioramento continuo e viene attuata in una coerente integrazione con le politiche di organizzazione delle articolazioni aziendali.

Nell’ambito del processo di riforma del Servizio Sanitario Regionale e di istituzione dell’ATS Sardegna, la formazione e l’aggiornamento del personale costituiscono una leva fondamentale per la realizzazione degli obiettivi strategici, per lo sviluppo professionale degli operatori, il miglioramento delle loro competenze e l’interiorizzazione dei valori aziendali.

2. La formazione, ed in particolare la sua relazione con i livelli di competenza, è una delle condizioni essenziali per la realizzazione del cambiamento organizzativo, dei comportamenti di cura e assistenza, per il raggiungimento di obiettivi di qualità, di efficacia ed efficienza.

3. La formazione può diventare, altresì, riferimento e condizione indispensabile per riqualificare, nel rispetto della persona e dell'efficienza aziendale, il personale da riallocare, per incompatibilità sopravvenute o per scelte strategiche riorganizzative, in altri servizi o con funzioni diverse per i quali sia necessaria padronanza di nuovi saperi.

4. I processi di formazione, distinti per obiettivi e metodologia, le relative ricadute organizzative, la quota di risorse destinata a finanziare le attività formative e l'aggiornamento del personale, saranno oggetto di apposita pianificazione aziendale.

Art. 23

Comportamento in servizio

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa in aderenza ai contenuti nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 24

Norme Transitorie

Per quanto riguarda le materie previste dal presente accordo non rientranti nell'ambito della contrattazione integrativa che siano oggetto di linee guida da emanare da parte della Regione o di successiva regolamentazione aziendale, qualora sia necessario applicarne i contenuti, l'Azienda si impegna a darne comunicazione alle organizzazioni sindacali firmatarie e ad assicurare con le stesse un confronto attraverso esame congiunto.

Art. 25

Norma finale di rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale, viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità e dalla normativa in materia.

ART. 26

Disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente Contratto cessano di avere effetto tutte le norme dei precedenti accordi, contratti integrativi e regolamenti esplicitamente o implicitamente abrogate o sostituite o comunque incompatibili con quelle contenute nel CCIA.

Sassari _____