

DIRIGENZA DELL'AREA SANITA'

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2016-2018 AI SENSI DEGLI ARTT. 3, 7 e 8 DEL CCNL 19.12.2019

Sezione A	<i>Disposizioni generali</i>
Sezione B	<i>Sistema delle relazioni sindacali</i>
Sezione C	<i>Fondi artt. 94 - 95 - 96 CCNL 19.12.2019 - criteri e modalità di attribuzione</i>
Sezione D	<i>Sciopero</i>
Sezione E	<i>Orario di lavoro - Flessibilità oraria</i>
Sezione F	<i>Welfare integrativo</i>
Sezione G	<i>Elevazione contingente complessivo rapporti a impegno ridotto</i>
Sezione H	<i>Norme finali e di rinvio</i>

Ancona, lì 28/12/2022

Il giorno 28/12/2022 presso la sede dell'ARPAM, via Ruggeri n. 5, Ancona, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nell'ambito della contrattazione integrativa di cui agli articoli 3, 7 e 8 del CCNL 19.12.2019 dell'area della sanità.

A seguito della certificazione positiva con verbale del Revisore Unico n. 33 del 23/12/2022 della Ipotesi di CCIA triennio 2016/2018 e anno 2022 (parte economica) sottoscritta in data 07/12/2022, le parti sottoscrivono il CCIA triennio 2016/2018 nel testo che segue.

Sezione A - Disposizioni generali

Art. 1 - Premesse

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) si applica a tutti i Dirigenti dell'area Sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti dall'ARPAM.
- 2 Il presente CCIA integra a livello decentrato il CCNL 19.12.2019 e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 5, CCNL (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché a quelle demandate a quel modello di relazioni sindacali dallo stesso CCNL o da altri previgenti, non disapplicati, ovvero da altre fonti, nazionali o internazionali, che lo prevedano.
3. Il presente CCIA, salvo specifiche diverse previsioni, è in vigore fino alla stipulazione del successivo. Il presente CCIA - applicativo del CCNL 2016-2018 ha durata triennale e concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione. I criteri di ripartizione

delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5, lettera a) CCNL 2016-2018 sono negoziati con cadenza annuale (Art. 8, comma 1, CCNL 2016-2018).

4. Rimangono in vigore le disposizioni di precedenti contratti collettivi integrativi aziendali non espressamente disapplicate e che non siano in contrasto con il CCNL e il presente accordo.

Sezione B – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 2 – Relazioni sindacali e ambiti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b) e la delegazione di parte datoriale.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di Agenzia. Quest'ultima attiva la contrattazione integrativa, secondo le modalità e i tempi di cui infra per adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle Parti - fatta salva la lealtà, buona fede e correttezza reciproche -, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi e delle prestazioni.

3. Costituiscono la delegazione trattante di parte sindacale:

- a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, nelle persone che saranno all'uopo designate dalle Organizzazioni Sindacali che ne hanno titolo;
- b) i rappresentanti territoriali della OO.SS. nelle persone designate dalle Organizzazioni Sindacali che ne hanno titolo.

4. I componenti della delegazione trattante di parte datoriale sono quelli risultanti dalla determina n. 50/DG del 16.3.2021 che ha aggiornato la composizione prevista dalla determina n. 112/DG del 23.09.2019 a seguito della riorganizzazione dell'ARPAM conseguente alla delibera di Giunta Regionale n. 1162 del 3.8.2020.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, secondo la previsione dell'art. 7, comma, 5 CCNL:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);
- c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione

- dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett. i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
- e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
 - f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
 - g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
 - h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
 - i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
 - j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);
 - k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

6. Le Parti convengono che con cadenza anniversaria annuale rispetto alla data di stipula del CDI ed entro i 30 giorni successivi, con convocazione a cura dell'Agenzia, si dia corso ad una sessione di confronto per la verifica dell'attuazione del presente accordo e la valutazione di eventuali misure correttive, qualora necessarie.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi conseguenti all'applicazione del CCIA con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore Unico ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di CCIA definita dalle Parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Agenzia autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica di procedere alla sottoscrizione definitiva del CCIA.

8. L'Agenzia provvede a trasmettere, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo del CCIA, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

9. Il CCIA può essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione; l'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato secondo le procedure previste dall'ordinamento, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del CCIA.

Art. 3 - Diritto di affissione e strumenti di comunicazione

1. L'Agenzia mette a disposizione dei soggetti sindacali titolari delle relative prerogative idonei spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi, comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. L'Agenzia mette altresì a disposizione, nell'ambito del proprio sito internet o intranet (ove disponibile), idoneo spazio per una bacheca elettronica destinata ai comunicati dei suddetti soggetti sindacali. E' consentito ai soggetti sindacali che costituiscono la delegazione trattante, anche per singola sigla rappresentata, di utilizzare la posta elettronica aziendale per inviare comunicati sindacali ai dirigenti cui si applica il presente CCIA.
3. Gli spazi di cui al comma 1 sono individuati dall'Agenzia, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCIA. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente indicare la Organizzazione Sindacale che lo ha elaborato e il luogo di stampa, nel rispetto della normativa vigente.
4. La distribuzione di materiale di informazione o di propaganda sindacale all'interno delle sedi aziendali si svolge senza costituire intralcio allo svolgimento della ordinaria attività di istituto e senza pregiudizio della prestazione lavorativa dei singoli.

Art. 4 - Diritto di assemblea

1. I Dirigenti cui si applica il CCIA hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali all'interno di luoghi o locali aziendali o non, scelti dalle OO.SS. entro il limite di 12 ore annue pro capite senza decurtazione retributiva.
2. L'assemblea che riguarda generalità di Dirigenti o gruppi omogenei di essi può essere indetta dalle Organizzazioni Sindacali titolari delle relative prerogative singolarmente o congiuntamente, con la indicazione di specifico ordine del giorno che individui le materie da trattare.
3. L'assemblea sindacale è indetta
 - previa comunicazione scritta che i soggetti sindacali inviano all'Agenzia con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, con la indicazione del luogo o del locale scelto della sede, dell'orario e del giorno di svolgimento, dell'ordine del giorno nonchè della eventuale partecipazione di soggetti esterni all'Agenzia;
 - l'Agenzia riscontra positivamente la comunicazione eventualmente segnalando la sussistenza di condizioni improvvise ed eccezionali che rendano necessario lo spostamento di data o di orario o di occupazione della sua sede interna; il silenzio dell'Agenzia equivale a riscontro positivo;
 - ciascun Dirigente partecipante all'assemblea provvede alla relativa "timbratura" utilizzando l'apposito codice identificativo per consentire la rilevazione del rispetto del limite di cui al comma 1.
4. Nell'ipotesi di richieste di assemblea provenienti da soggetti diversi ma coincidenti per data, ora e stessa sede aziendale, la priorità spetta a chi ne abbia fatta richiesta preventiva secondo la registrazione del protocollo aziendale.

5. La partecipazione all'assemblea non può pregiudicare la continuità delle prestazioni non differibili erogate dall'Agenzia.

Art. 5 - Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le Parti richiamano al riguardo le disposizioni contenute nella Legge 300/1970 e nel CCNQ 04.12.17 come modificato dal CCNQ 19.11.2019.

2. Lo svolgimento dell'attività sindacale a cura dei soggetti sindacali, al di fuori dei permessi retribuiti, si svolge senza arrecare pregiudizio alla normale attività lavorativa, fermo comunque l'obbligo aziendale di adottare tutte le necessarie iniziative volte a garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.

Art. 6 - Locali per l'espletamento dell'attività sindacale

1. L'Agenzia si impegna a mettere a disposizione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCIA idonei locali per l'espletamento delle attività di istituto presso ciascuna sede aziendale con spazi dedicati per l'eventuale deposito di documenti e con l'accesso agli strumenti telematici per la videoconferenza.

Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia - CUG

1. Sono confermate la vigenza, la composizione e le prerogative del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di cui all'art. 57 D.Lgs. n. 165/01.

2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva Dir. Stato 4 marzo 2011 e s.m.i.

4. La mancata costituzione del CUG o l'impossibilità del suo funzionamento per cause oggettivamente riconducibili all'Agenzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare - ferma la responsabilità disciplinare - anche al fine del raggiungimento degli obiettivi connessi all'erogazione della retribuzione di risultato.

Art. 8 - Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. b) del CCNL 19/12/2019 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo dell'ARPAM.

2. La disciplina, i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico per l'innovazione sono stabiliti dall'art. 6-bis del CCNL 19/12/2019.

3. Con determina del Direttore Generale dell'ARPAM n. 133/DG del 26/10/2020 è stata recepita la costituzione dell'Organismo Paritetico art. 6-bis del CCNL Area Sanità 2016-2018.

Sezione C – Fondi Artt. 94-95-96 CCNL 19.12.2019 - Criteri e modalità di attribuzione

Art. 9 - Fondi Contrattuali

1. Ai fini del CCIA, il riferimento ai Fondi art. 94, 95 e 96 del CCNL deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL, rispettivamente denominati: "Fondo per la retribuzione degli incarichi", "Fondo per la retribuzione di risultato", "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro".

2. L'Agenzia si obbliga a provvedere alla liquidazione degli arretrati dei residui dei Fondi pregressi (quelli istituiti e regolamentati dai precedenti CCNL dirigenti sanità) secondo i criteri e a beneficio dei Dirigenti cui essi erano destinati fino a tutto il 31 dicembre 2019 in modo che, alla data di applicazione del CCIA, non sussistano residui spendibili o arretrati non liquidati secondo quei criteri.

3. La quantificazione delle risorse destinate ai Fondi in applicazione del CCNL avviene nel rispetto delle modalità di loro calcolo individuate nello stesso CCNL e delle modalità indicate dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico – Uffici XIV – del Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota MEF-RGS – Prot. n. 216153 del 26/07/2021.

4. La graduazione degli incarichi è stata disciplinata nel "Regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali per la dirigenza dell'area sanità e dell'area delle funzioni locali" adottato con Determina n. 12/DG del 29/1/2021 previa informazione preventiva e confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera d) del CCNL 19.12.2019 (criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali).

5. La graduazione degli incarichi in attuazione della disciplina di cui al "Regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali per la dirigenza dell'area sanità e dell'area delle funzioni locali" è stata adottata con Determina n. 24/DG del 12/2/2021 - Graduazione degli incarichi dirigenziali.

6. La valorizzazione degli incarichi dirigenziali in attuazione della graduazione degli stessi è stata adottata con Determina n. 37/DG del 01/03/2021.

7. L'eventuale spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto del CCNL, in apposita sessione di bilancio annuale cui farà seguito la stipula di apposito CCIA dell'anno di riferimento. All'avvio della sessione di bilancio l'Agenzia si obbliga a fornire informazione tempestiva, esaustiva e documentata in merito alle operazioni tecnico-finanziarie che hanno determinato l'entità dei Fondi contrattuali nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa.

Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili in sede di contrattazione integrativa

Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi)

1. Con effetto dal 1 gennaio 2020, il Fondo di cui all'art. 94, alla cui formazione concorrono le risorse dallo stesso previste, finanzia i valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91 co. 3 CCNL che sono liquidati, in favore di ciascun Dirigente, con la medesima decorrenza anche nel caso in cui non sia ancora avvenuta la trasposizione dei previgenti ai nuovi incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 6, CCNL.
2. Il differenziale tra la nuova retribuzione di posizione parte fissa corrispondente all'incarico attribuito al 31.12.2019 e la somma della posizione minima unificata e l'eventuale differenza sui minimi in godimento è finanziato come espressamente previsto dall'art. 91, comma 4 del CCNL 19.12.2019.
3. Le Parti convengono che il trasferimento delle risorse nei termini di cui all'art. 95, comma 9, CCNL da quel Fondo costituisce ipotesi residuale utilizzabile solo qualora non risulti documentatamente possibile finanziare l'istituto di cui al comma 1 con le risorse di cui ai commi 2 e 3.

Fondo di cui all'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato)

1. Con effetto dal 1 gennaio 2020 il Fondo di cui all'art. 95, alla cui formazione concorrono le risorse dallo stesso previste, finanzia prioritariamente la retribuzione connessa ai risultati correlati alla performance organizzativa e individuale; ulteriori specifiche risorse destinate da disposizioni di legge a finalità coerenti con quelle del Fondo concorrono a compensare i Dirigenti individuati dalla legge stessa.
2. In sede di prima applicazione, concorrono altresì alla costituzione del Fondo - ferme le distinzioni e le destinazioni che precedono - i residui maturati fino al 31 dicembre 2019 non distribuibili alla luce delle previgenti disposizioni contrattuali.
3. L'Agenzia provvede, con cadenza annuale nell'ambito del Piano della Performance ad individuare gli obiettivi aziendali che intende raggiungere, identificando i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Gli obiettivi definiti nel Piano della Performance possono essere oggetto di successiva ulteriore declinazione in sede di attribuzione dei budget.
4. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati interviene, ad opera del soggetto competente e in contraddittorio con il Dirigente interessato preventivamente all'adozione della Relazione sulla Performance. La retribuzione di risultato assegnata è erogata in unica soluzione sulla base dell'esito del processo di valutazione del conseguimento degli obiettivi assegnati.
5. I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale compresa la modalità di applicazione della maggiorazione di cui all'art. 93, comma 9, sono determinati nell'ambito di accordi

triennali mentre le risorse economiche destinate alla retribuzione di risultato sono definite nell'accordo annuale.

6. L'avvio di progetti di razionalizzazione ed efficientamento in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 DL. 6 luglio 2011, nr. 98 dovrà essere preceduto dalla definizione di accordi che individuino i criteri per la ripartizione della quota di risparmi conseguiti e certificati. Le eventuali risorse per la quota parte destinata dall'Agenzia alla remunerazione delle prestazioni dei Dirigenti, sono assegnate, con cadenza annuali, ad incremento del Fondo art. 95 con destinazione integrale all'erogazione di premi della performance.

Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)

1. Con effetto dal 1 gennaio 2020, è istituito il Fondo di cui all'art. 96 alla cui formazione concorrono le risorse dallo stesso previste.

2. Le Parti convengono che, a decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCI, l'indennità di pronta disponibilità sia pari a euro 40.

Disposizioni di carattere generale comuni ai tre fondi

1. La quantificazione delle risorse dei fondi di cui agli articoli 94, 95 e 96 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

2. Resta convenuto che le somme destinate al Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94 sono integralmente spese con riferimento all'annualità cui esse si riferiscono.

3. Eventuali residui nei fondi di cui agli articoli 94 e 96 sono destinati ad incrementare il Fondo di cui all'art. 95, comma 12, CCNL, salva una diversa destinazione che le Parti intendano loro attribuire in occasione di ciascuna sessione annuale di contrattazione integrativa.

4. Ciascuna delle somme utilizzate in un Fondo diverso da quello di originaria destinazione torna per l'anno successivo nel Fondo originario.

Art. 11 - Fondi regionali

1. Al netto di erogazioni derivanti dagli esiti del Confronto Regionale in materia, le Parti convengono di avviare una successiva sessione negoziale qualora la Regione renda disponibile per le singole Aziende le "risorse aggiuntive".

Sezione D - Sciopero

Art. 12 - Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero

1. I servizi pubblici da considerare essenziali, ex artt. 1 e 2 L. 146/90 e s.m.i., per l'Agenzia sono i seguenti:

Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;

- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande, nei limiti in cui esse sono già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

2. I contingenti di dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni sopra elencate, suddivisi per disciplina, corrispondono, quantitativamente, al personale dirigente in servizio nei giorni festivi previsto presso la propria Unità Operativa Complessa o Semplice.

3. Spetta all'Agenzia di individuare, in occasione di ogni sciopero e utilizzando criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti di cui sopra tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e, come tali, esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la propria conseguente sostituzione.

4. I dirigenti delle Organizzazioni Sindacali che abbiano indetto o che aderiscano allo sciopero in servizio presso l'Agenzia non possono fare parte dei contingenti di cui al comma 3.

5. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base del CCIA, le Parti assicurano i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui al comma 2 attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

6. In caso di mancato accordo sui protocolli attuativi del CCIA in materia, le Organizzazioni Sindacali attivano le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale individuati dall'art. 5, comma 3, lett. c) L. 146/90 e s.m.i..

Sezione E - Orario di lavoro - Flessibilità oraria

Art. 13 - Orario di lavoro e flessibilità

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'ordinario orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita.

Esse sono così articolate:

- flessibilità in entrata: due ore dopo rispetto all'ordinario orario di ingresso
- flessibilità in uscita: due ore prima dell'ordinario orario di uscita

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dirigente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. La fascia oraria prestabilita entro la quale può essere usufruita la flessibilità è quella compresa tra le ore 7.00 e le ore 19.00.

3. Le clausole di flessibilità, anche relativamente al periodo di loro utilizzo, sono concordate in forma scritta e con il consenso del dirigente che intende fruirne. Hanno diritto a revocare il consenso prestato per la flessibilità oraria prima della scadenza convenuta i Dirigenti:

- studenti;

- affetti da patologie oncologiche o da gravi malattie cronic-degenerative ed i loro familiari;
- che devono assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa caratterizzata da gravità e con il 100% di invalidità che comporta l'assistenza continuativa;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Agenzia e definito in ambito di singola unità operativa, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dirigenti che:

- maternità: beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- handicap: assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- progetti terapeutici: siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art 46 CCNL;
- figli: si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- volontariato: siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 va, di norma, recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, salvo espressa deroga costituita dal sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto (ivi compresa la necessità di soddisfare esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia improvvisamente insorte), che non ne consenta il recupero. In tali casi, il termine slitta di diritto al mese successivo a quello di maturazione.

6. Le Parti convengono che, in materia di orario di lavoro, trovi applicazione un apposito Regolamento che sarà predisposto dall'Agenzia. Nell'ambito del Regolamento sull'orario di lavoro va tenuto conto delle previsioni che precedono.

Sezione F - Welfare integrativo

Art. 14 - Welfare integrativo

1. Ai sensi e per gli effetti degli artt. 7, comma 5, lettera j) e dell'art. 95 co. 7 lett. c) CCNL e nei limiti delle risorse specificamente destinate a tale istituto, le Parti definiscono, in via sperimentale, i criteri generali che seguono per l'attivazione di piani di welfare integrativo:

- l'avvio dell'istituto è riservato ai Dirigenti a tempo indeterminato in servizio da almeno due anni;
- le tipologie di attività e l'entità dei possibili contributi sono definite nel dettaglio in un successivo contratto integrativo, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico cui le Parti demandano tali compiti;
- la relativa regolamentazione costituisce oggetto di specifico provvedimento aziendale, soggetto al confronto con le OO.SS.

2. Sono strumenti di welfare aziendale – tra gli altri - la previsione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti quali:
- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Le risorse da destinare alle misure di welfare integrativo sono ricavate dall'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti disposizioni di legge integrate dai residui della contrattazione integrativa a ciò espressamente destinati.

Sezione G – Elevazione contingente complessivo rapporti a impegno ridotto

Art. 15 – Rapporti e impegno ridotto

- L'Agenzia può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - assunzione, per la copertura dei posti a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dirigenti interessati.
- Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 7 per cento della dotazione organica complessiva della dirigenza sanitaria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
- L'Agenzia, nei casi di cui al comma 1 lett. b), può respingere la richiesta qualora:
 - si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il dirigente intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con l'attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità.
- Ai fini applicativi dell'art. 110, comma 12, CCNL, i rapporti di lavoro a tempo parziale in essere sono confermati a domanda degli interessati.
- I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei Dirigenti da tempo pieno a tempo parziale confluiscono nel fondo degli incarichi dirigenziali e sono destinati, quale parte variabile della retribuzione di incarico e *ad personam*, a compensare il maggior impegno orario richiesto ai Dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il Dirigente con regime ad impegno ridotto.
- In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate d'intesa dalle Parti, anche tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10%. In tali casi, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
- Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai commi 2 e 6, si conviene che abbiano precedenza i seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, D. Lgs. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero e ad eventuali condizioni di salute pregiudizievoli.

8. I Dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, d.lgs. 81/2015 formulando la relativa domanda senza limiti temporali; l'Agenzia dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 6.

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 9.

11. I Dirigenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che l'organico lo consenta.

12. I Dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che l'organico lo consenta e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Sezione H – Norme finali e di rinvio

ART. 16 – Norme finali e di rinvio

1. Il presente CCIA è rispettoso dei principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art. 18 c. 2 D.Lgs. 150/2009).

2. Tenuto conto della certificazione positiva da parte del Revisore Unico con verbale n. 33 del 23/12/2022 della ipotesi CCIA sottoscritta in data 07/12/2022, le parti procedono con la sottoscrizione in via definitiva del CCI per la successiva trasmissione, entro 5 gg. all'ARAN ed al

