



Azienda Regionale Emergenza Sanitaria

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
per la  
DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Il giorno 2 febbraio 2017 a seguito di parere espresso dal Collegio sindacale in data 16 dicembre 2016 ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, presso la Sala Riunioni della sede legale dell'ARES 118, sita in via Portuense 240 – Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di parte pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	
Dott. Guglielmo Di Balsamo, Direttore Amministrativo	
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale	
Dott. Vittorio Altomani, Direttore SUES Rieti Viterbo	
Dott.ssa Maria Antonietta Cervellini, Dirigente Relazioni sindacali	

Per la Delegazione di parte sindacale,

ANAAO ASSOMED	
F.V.M.	
CIMO <u>A. CAHINI</u>	
FASSID <u>MIROBAF, TORASSINI &amp; C.</u>	
AAROI <u>MINUTOLO</u>	
CGIL	
CISL <u>CG PICCOLI</u>	
UIL FPL <u>P. PUGLIESE</u>	

FIAS MASSIMO CASARINI

che sottoscrivono in via definitiva l'allegata ipotesi di Contratto integrativo aziendale



**Azienda Regionale Emergenza Sanitaria**  
**COLLEGIO SINDACALE**  
Via Portuense, 240 – 00149 Roma  
E-mail: collegiosindacale@ares118.it

Prot. n. 12375 /CS

Roma, 16 dicembre 2016

UOC Governo Risorse Umane  
*Direttore, Dott.ssa Luisa Mariucci*

e, p.c. Direttore Amministrativo ff  
*Dott. Gianfranco Ventura*

*LORO SEDI*

**OGGETTO: *Stralcio verbale n. 20 del 15 dicembre 2016.***

Si trasmette stralcio del verbale specificato in oggetto, relativo all'ipotesi di contratto integrativo per la disciplina delle relazioni sindacali della dirigenza medica di ARES 118.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA

**ESAME DELIBERAZIONI SOTTOPOSTE A CONTROLLO**

Numero: [redacted]      Data: [redacted]      Presenza Rilievo: No

Oggetto: [redacted]

Osservazioni:

**ESAME DETERMINAZIONI SOTTOPOSTE A CONTROLLO**

**RISCONTRI ALLE RICHIESTE DI CHIARIMENTO FORMULATE NEI PRECEDENTI VERBALI**

Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

La seduta viene tolta alle ore 18,00      previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

[redacted]

Con riferimento all'ipotesi di contratto integrativo per la disciplina delle relazioni sindacali della dirigenza medica dell'Ares 118, di cui alla nota protocollo n. 3972 del 18/04/2016, vista la relazione tecnico-finanziaria del direttore dell'UOC trattamento economico e previdenziale, con nota protocollo n. 8566 del 8 settembre 2016, il Collegio non ritiene di dover rilasciare alcuna certificazione in quanto la predetta ipotesi non implica aspetti economico-finanziari.



**Azienda Regionale Emergenza Sanitaria**  
UOC Trattamento Economico  
Via Portuense, 240 – 00149 Roma  
Tel. 06 53082414 - Fax 06 53082203  
E-mail: trat-eco-prev@pec.ares118.it

Prot. 8566/2016  
del 8/9/2016

Al Collegio Sindacale

Al Direttore della UOC Stato Giuridico

L O R O S E D I

Si Trasmette con la presente:

**Relazione tecnico finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo per la disciplina delle Relazioni Sindacali della Dirigenza medica dell'ARES 118 siglata il 26/6/2015.**

**Il Direttore della UOC**  
**Trattamento Economico e Previdenziale**  
*Dott.ssa Luisa Mariucci*



**Azienda Regionale Emergenza Sanitaria**  
UOC Trattamento Economico  
Via Portuense, 240 – 00149 Roma  
Tel. 06 53082414 - Fax 06 53082203  
E-mail: trat-eco-prev@pec.ares118.it

### **Relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo per la disciplina delle Relazioni Sindacali della Dirigenza medica dell'ARES 118**

Le materie del contratto integrativo sono: Disciplina per la regolamentazione delle Relazioni Sindacali tra le Organizzazioni Sindacali dell'Area della Dirigenza Medica dell'Ares 118 e la parte datoriale della medesima ARES 118.

L'ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, prevede una regolamentazione dei rapporti sindacali tra parte datoriale e organizzazioni sindacali di categoria che non implica aspetti di carattere economico e finanziario. Pertanto, visti i contenuti dell'accordo, non è necessaria la relazione tecnico-finanziaria.

**Roma 8 settembre 2016**

**Il Direttore della UOC**  
**Trattamento Economico e Previdenziale**  
*Dott.ssa Luisa Mariucci*

**Azienda Regionale Emergenza Sanitaria**

UOC Stato Giuridico

Via Portuense, 240 – 00149 Roma

Tel. 06 53082400 - Fax 06 53082204

E-mail: [giuridico@ares118.it](mailto:giuridico@ares118.it) – PEC: [direzione.personale@pec.ares118.it](mailto:direzione.personale@pec.ares118.it)

Prot. 3972  
del 18/04/2016

Al Collegio Sindacale dell'ARES 118

Oggetto: Trasmissione nota prot. n.7145 del 09 ottobre 2015, ad oggetto: Relazione illustrativa al contratto integrativo per la disciplina delle Relazioni Sindacali della Dirigenza Medica dell' ARES118.

Si trasmette la nota indicata in oggetto mai pervenuta a codesto Collegio Sindacale in quanto, per mero errore materiale, la predetta nota, sul sistema di protocollo Informatico Unica, risulta inviata ad altra struttura dell'ARES 118.

Distinti saluti

Il Direttore f.f. della UOC Stato Giuridico  
Dott.ssa Maria Antonietta Cervellini


**Azienda Regionale Emergenza Sanitaria**

UOC Stato Giuridico

Via Portuense, 240 – 00149 Roma

Tel. 06 53082400 - Fax 06 53082204

 E-mail: [giuridico@ares118.it](mailto:giuridico@ares118.it) – PEC: [direzione.personale@pec.ares118.it](mailto:direzione.personale@pec.ares118.it)

Prot. 745  
del 09.10.2015

Al Collegio Sindacale dell'ARES 118

e, p.c.

Al Direttore UOC Trattamento Economico

Oggetto: Relazione Illustrativa al contratto integrativo per la disciplina delle Relazioni sindacali della dirigenza Medica dell'ARES 118.

Ai fini della certificazione sulla compatibilità economico finanziaria in materia di contrattazione collettiva integrativa prevista dall'art. 40 bis del decreto legislativo 165 2001, si trasmette l'ipotesi di contratto integrativo per la disciplina delle Relazioni sindacali della dirigenza Medica dell'ARES 118 e la relazione illustrativa di cui sotto. Il Direttore della UOC Trattamento Economico, cui la presente è diretta per conoscenza, provvederà ad inviare la relazione tecnico-finanziaria.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 26 giugno 2015
- decorrenza: dalla data di definitiva sottoscrizione, sino alla sottoscrizione di nuovo C.C.I.A. sull'argomento, fatte salve eventuali modifiche normative.
- La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA (delibera n. 98/2011) Direttore Generale dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo dott. Francesco Malatesta, Direttore Sanitario Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore SUES Viterbo e Rieti dott. Vittorio Altomani, Direttore f.f. UOC Stato Giuridico dott.ssa Maria Antonietta Cervellini, Direttore UOC Trattamento Economico e Previdenziale dott.ssa Luisa Mariucci, Responsabile Servizio Assistenza Infermieristica dott.ssa Silvia Scelsi

PARTE SINDACALE

– OO.SS ammesse alla contrattazione: ANAO ASSOMED, F.V.M., CIMO, AAROI EMAC, CGIL MEDICI, CISL MEDICI, FM aderente alla UIL FPL, FIALS MEDICI

– OO.SS. firmatarie: ANAO ASSOMED, F.V.M., CIMO, AAROI EMAC, CISL MEDICI, FM aderente alla UIL FPL, FIALS MEDICI



- Le materie del contratto integrativo sono: “Disciplina delle Relazioni sindacali della Dirigenza medica dell’ARES 118”
- Soggetti destinatari: tutti i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali rappresentative dell’Area della Dirigenza Medica che curano gli interessi professionali e sindacali dei dirigenti medici dipendenti dell’ARES 118 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- E’ stato adottato il Piano della performance per il triennio 2012 – 2014 a seguito di legge regionale n. 1/2011;
- E’ stata data attuazione agli adempimenti di cui al comma 8 dell’art. 11 del d.lgs 150/2009;
- La Relazione della Performance per l’anno 2014 è stata validata dall’OIV in data 1° aprile 2015.

Come noto, i decreti legislativi n. 150 del 27 ottobre 2009 e n. 141 del 1° agosto 2011, hanno apportato notevoli modificazioni al sistema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego, alla procedura per la stipula dei contratti integrativi decentrati nonché alle materie oggetto di contrattazione integrativa, pur confermando che la stessa è finalizzata al conseguimento di obiettivi e risultati che assicurino efficienza e produttività.

Pertanto, al fine di dare concreto avvio alla contrattazione integrativa, si è ritenuto dapprima opportuno definire le modalità del confronto tra l’Azienda e le Organizzazioni sindacali, sia per rendere certo, trasparente e proficuo il confronto, sia per definire esattamente le materie devolute alla contrattazione integrativa alla luce delle modifiche apportate dalla normativa sopra richiamata.

Conseguentemente, in data 26 giugno 2015, dopo ampia discussione, è stata sottoscritta l’allegata ipotesi di accordo per la disciplina delle relazioni tra la parte datoriale e le Organizzazioni Sindacali dell’Area della Dirigenza medica che si ritiene sia rispondente al nuovo sistema dettato dalle modifiche legislative di cui in premessa.

Il Direttore f.f. della U.O.C. Stato Giuridico  
dott.ssa Maria Antonietta Cervellini

Azienda Regionale Emergenza Sanitaria

**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO  
PER LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Il giorno 26/06/2015, presso La Sala Riunioni della U.O.S. Formazione dell'ARES 118, sita in via Portuense 332 – Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di parte pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	ASSENTE
Dott. Francesco Malatesta, Direttore Amministrativo	<i>fm</i>
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	ASSENTE
Dott.ssa Maria Antonietta Cervellini, Direttore f.f. U.O.C. Stato Giuridico	<i>Amelini</i>
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Trattamento Economico e Previdenziale	<i>Luisa Mariucci</i>
Dott. Vittorio Altomani, Direttore Centrali Operative Viterbo e Rieti	

Per la Delegazione di parte sindacale,

ANAAO ASSOMED	<i>Franco Gregori</i>
F.V.M.	<i>Francesco Luigi Perini</i>
CIMO <del>ASMD</del>	<i>Albio Corinti</i>
AAROI EMAC	<i>M. Ceccia Agui</i>
CGIL MEDICI	ASSENTE
CISL MEDICI	<i>P. J.</i>
FM aderente alla UIL FPL	<i>P. J.</i>
FIALS MEDICI	<i>Massimo Corradi</i>

che sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Accordo da sottoporre al controllo del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40/bis, decreto legislativo n. 165/2001.

*f* *21/11/14* *PLM* *JF*  
1 *Ad*



## LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE

Visto il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che, nel ridefinire, tra l'altro, le materie oggetto di contrattazione integrativa, ha ribadito che la stessa è finalizzata al conseguimento di obiettivi e risultati che assicurino efficienza e produttività.

Rilevato che è opportuno, al fine di dare concreto avvio alla contrattazione integrativa, definire dapprima le modalità del confronto tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali, sia per rendere certo, trasparente e proficuo il confronto, sia per definire esattamente le materie devolute alla contrattazione integrativa alla luce delle modifiche apportate dalla normativa sopra richiamata.

Ciò premesso, le parti, dopo ampia ed approfondita discussione, approvano il seguente documento:

### PROTOCOLLO D'INTESA PER LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 1 - Campo di applicazione e finalità

Il presente Protocollo d'intesa disciplina le relazioni sindacali per il personale dell'Area della dirigenza medica all'interno dell'ARES 118.

Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali deve essere strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, nell'interesse specifico della collettività, attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'incentivazione dell'impegno e della qualità della performance, ai sensi dell'art. 45, comma 3, decreto legislativo n. 165/2001.

Tale sistema, nel rispetto delle distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, deve mirare alla costruzione di un rapporto tra Azienda e Rappresentanze sindacali fondato su principi di correttezza, buona fede e trasparenza, orientando i comportamenti alla prevenzione dei conflitti.

A tal fine, le parti ritengono utile definire, attraverso l'armonizzazione delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, le regole del comune operare.

#### Art. 2 – Modelli relazionali

Il sistema delle relazioni sindacali, tenuto conto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Informazione
- Concertazione
- Consultazione
- Contrattazione integrativa.

Quale ulteriore strumento partecipativo è inoltre prevista la possibilità di attivare Commissioni bilaterali, di norma paritetiche, quali supporto di natura tecnica su argomenti oggetto di contrattazione che presentino particolare criticità, con valenza esclusivamente istruttoria.

*[Handwritten signatures and date]*  
21/12/14



### Art. 3 – Informazione

1. Fatta salva l'autonomia decisionale per atti formali del Direttore Generale, l'Amministrazione dell'ARES118 si impegna ad informare le Organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL dell'Area della dirigenza medica e veterinaria sulle materie previste dal C.C.N.L.

2. Le parti concordano, al fine di garantire il buon andamento delle relazioni sindacali, di definire le modalità relative all'esercizio del diritto all'informazione, preventiva e successiva. In particolare, il presente accordo mira a garantire una costante e tempestiva informazione su atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

3. La delegazione trattante aziendale, nel quadro dell'informazione preventiva e successiva prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro, presenta annualmente alla delegazione di parte sindacale, entro il primo quadrimestre, nel corso di un apposito incontro, il rendiconto dell'attività svolta l'anno precedente e le linee di programmazione per l'anno in corso.

Per quanto precede, il tavolo negoziale concorda nel disciplinare l'istituto dell'informazione come di seguito riportato:

- l'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui al comma 1, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal contratto.
- Nelle materie per le quali il vigente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

#### 3.1 – Informazione preventiva

Nelle seguenti materie, l'Azienda fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la necessaria documentazione:

- orario di lavoro
- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- modalità di formazione dei fondi di cui agli artt. 60, 61 e 62 del CCNL 1998/2001;
- piani di pronta disponibilità
- programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- misure per favorire le pari opportunità;
- criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro
- sperimentazioni gestionali
- piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie



- tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

### 3.2 – Informazione successiva

1. A richiesta delle OO.SS, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, l'utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

### Art. 4 - Concertazione

1. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL, ricevute le informazioni previste dall'articolo 6, comma 1, lettera B del CCNL della dirigenza dell'8 giugno 2000, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
- orario di lavoro
- piani pronta disponibilità
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le 72 ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

4. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione l'Azienda non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

### Art. 5 - Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali titolati, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

*[Handwritten signatures and date]*  
2/2/14

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

#### **Art. 6 – Contrattazione integrativa**

In sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale sono regolate le seguenti materie (art. 4 CCNL 3 novembre 2005):

1. individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

2. criteri generali per:

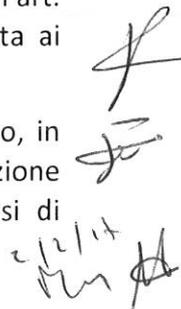
a) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 CCNL 3.11.2005 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

b) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (*Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività*);

c) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 CCNL 3.11.2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

d) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

e) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di





riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 comma 4 CCNL 9.11.2005;

3. linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502 del 1992;

4. pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

5. criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

6. implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

7. criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

Per le materie di cui ai punti 3 e 7 si richiama quanto previsto dal CCNL 3.11.2005, art. 9 (Coordinamento Regionale), comma 1 lettere b) ed i).

Fermo restando che il comportamento delle parti deve essere improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti indicati, sulle materie dal punto 3 al punto 7, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

#### **Art. 7 - Composizioni delle delegazioni e modalità del confronto sindacale**

1. Nelle more di quanto stabilito dall'art. 13, comma 5, C.C.N.Q. 11 giugno 2007, con il quale si rinvia alla contrattazione collettiva nazionale la previsione di norme di "raccordo per quanto attiene la composizione della delegazione di parte pubblica e sindacale della contrattazione integrativa", le delegazioni sono così costituite:

a. La delegazione trattante di parte pubblica

Handwritten signatures and initials, including a large '4' and 'F', and a date '2/2/11' with initials 'ML'.



- dal Direttore Generale, in quanto legale rappresentante dell'Azienda, o persona da lui formalmente delegata con facoltà di decisione;
- l'Amministrazione è altresì rappresentata dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario, nonché dalla delegazione trattante individuata con atto formale dall'Azienda.

b. La delegazione di parte sindacale è costituita dai componenti delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza medica e veterinaria e dai componenti delle R.S.A. costituite dalle medesime Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art.19 della legge 300/70.

2. Al fine di ottimizzare i lavori negoziali e, pertanto, pervenire ad una più celere risoluzione delle vertenze in essere, nell'interesse precipuo dei lavoratori e dei cittadini-utenti, le parti convengono che il numero dei rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali che partecipano alle riunioni è, convenzionalmente, in numero non superiore a 2, di cui un rappresentante territoriale ed uno aziendale.

3. Il confronto con Organizzazioni sindacali specificate al precedente punto 2., previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione, avviene a livello aziendale su specifico ordine del giorno, eventualmente concordato tra le parti.

4. Degli incontri di contrattazione integrativa aziendale vengono redatti appositi verbali, i quali sono trasmessi, entro 7 giorni, alle Organizzazioni sindacali. Detti verbali, qualora non vengano osservati entro il 7° (settimo) giorno dal ricevimento, si riterranno approvati.

5. Ai sensi dell'art. 10, comma 7, CCNQ prerogative sindacali 7 agosto 1998, le riunioni con le quali l'Azienda assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dal contratto collettivo vigente - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

#### **Art. 8 - Stipula del contratto integrativo**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Le materie indicate dall'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di

*[Handwritten signatures and initials]*  
2/12/11  
P  
A  
H



bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritta dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo, entro cinque giorni lavorativi, corredata dalle apposite relazioni illustrativa e tecnico finanziaria. A seguito dell'esito positivo del controllo esercitato dal Collegio sindacale il contratto integrativo viene sottoscritto in via definitiva.

In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla loro comunicazione.

5. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 200, l'Azienda è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

## Art. 9 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

### 9.1 Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3 CCNL 8 giugno 2000 (*distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 50 e 52*). Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

### 9.2 Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5,

*[Handwritten signatures and initials]*



per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

Qualora intervengano controversie interpretative sull'accordo decentrato stipulato, viene aperta la verifica fra le parti.

Le delegazioni trattanti Aziendale e Sindacale si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, al fine di pervenire ad una interpretazione autentica della stessa.

A tal fine la parte interessata invia, normalmente tramite la casella di posta dedicata [relazionisindacali@ares118.it](mailto:relazionisindacali@ares118.it), apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia che devono, comunque, essere riferiti a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

L'accordo stipulato sulle clausole controverse sostituiscono il contenuto delle stesse sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### **Art. 10 - Commissioni bilaterali**

Per l'approfondimento di specifiche problematiche, possono essere costituite Commissioni Tecniche Bilaterali. Questi organismi hanno il compito di formulare proposte in ordine alle materie oggetto di trattativa.

2/2/17  
M  
F  
A  
K