

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI – DIRIGENZA DEI RUOLI PTA
TRIENNIO 2016-2018**

In data 14.12.2023 alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia, rappresentata dalla propria **Delegazione Trattante di Parte Pubblica**:

Dott. Claudio Vito Sileo – Direttore Generale

Dott.ssa Sara Cagliani – Direttore Amministrativo

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini – Direttore Sanitario

Dott. Franco Milani – Direttore Sociosanitario

Dott. Bruno Galetti – Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Dott. Marco Pagnozzi – Responsabile SS Gestione Giuridica

e le **Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'area delle Funzioni Locali – Dirigenza PTA**:

FP CGIL
CISL FP
UIL FPL
FEDIR SANITA'

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al personale dipendente dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza ruoli PTA - per il triennio 2016-2018, che risulta certificato dal Collegio Sindacale con nota prot. n. 129751 del 29.12.2023.

Le Parti sottoscrivono pertanto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2016 – 2018.

Capo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente CCIA in applicazione del vigente CCNL 17.12.2020 (d'ora in avanti, CCNL) – triennio 2016-2018 – si applica a tutto il personale della dirigenza dei ruoli PTA dipendente dell'ATS di Brescia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed entra in vigore, a seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale, il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.

Ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 66 del CCNL.

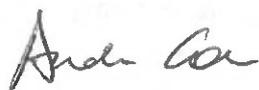
La definizione dei criteri di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui agli artt. 90 e 91 CCNL è negoziata con cadenza annuale.

Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL, il contratto collettivo integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione dei successivi.

L'avvenuta stipula del CCIA viene portata a conoscenza dei lavoratori da parte dell'ATS con idonei mezzi di informazione, quali la pubblicazione sulla intranet istituzionale in modo da garantirne la più ampia informazione.

Art. 2 - Protocollo di intesa sulle Relazioni Sindacali

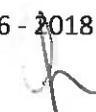
In data odierna è stato condiviso e sottoscritto il protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali, allegato al



1



CCIA Dirigenza PTA 2016 - 2018



presente contratto (Allegato A), quale parte integrante e sostanziale.

Art. 3 - Altri modelli relazionali: rinvio

Le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 3, comma 4, del CCNL nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali, oltre alla contrattazione integrativa, si realizzano anche nei modelli relazionali di partecipazione, articolati in informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

Capo II – Quantificazione e criteri di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL

Art. 4 - Quantificazione dei fondi contrattuali

La quantificazione provvisoria dei fondi per l'anno 2023 è stata determinata con Decreto D.G. n. 266 del 03.05.2023, come risultanti dallo schema seguente:

Fondo retribuzione di posizione - art 90 CCNL 17.12.2020		
Fondo risorse stabili al 31.12.2022		670.894,40
Fondo al 01.01.2023		670.894,40
Di cui risorse stabili		670.894,40
Di cui risorse variabili		0,00

Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - art 91 CCNL 17.12.2020		
Fondo risorse stabili al 31.12.2022		230.506,94
di cui		
Fondo risultato	224.927,94	
Fondo trattamento accessorio	5.579,00	
Fondo al 01.01.2023		230.506,94
Di cui risorse stabili		230.506,94
Di cui risorse variabili		0,00

Art. 5 - Principi generali

L'amministrazione si impegna di norma entro il mese di maggio di ciascun anno a costituire in via definitiva i fondi dell'anno precedente e provvisoriamente quelli dell'anno di competenza ed a trasmetterli tempestivamente alle rappresentanze sindacali rappresentative perché ne possano prendere piena conoscenza.

Entro il mese di maggio dell'anno successivo l'azienda si impegna – conformemente a quanto previsto dall'art 4 commi 2 e 3 del CCNL - a trasmettere i dati analitici della spesa registrata per le singole voci gravanti sui fondi e l'entità dei residui.

Art. 6 - Criteri di riparto del fondo retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL

Ai sensi dell'art. 90, comma 8, del CCNL, le risorse del Fondo retribuzione di posizione sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL;
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 90, comma 4, lett. b) del CCNL, a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Gli importi della retribuzione di posizione parte fissa e dell'indennità per incarico di struttura complessa sono stabiliti dagli art. 89 comma 3 e art. 93 del CCNL, la relativa corresponsione deve in ogni caso essere garantita ai Dirigenti PTA aventi diritto nella misura e secondo termini e modalità previsti dal vigente CCNL.

La retribuzione di posizione parte variabile è attribuita ai Dirigenti PTA in relazione alla graduazione

2

CCIA Dirigenza PTA 2016 - 2018

dell'incarico ricoperto effettuata prima dell'assegnazione degli incarichi con le modalità di cui all'art. 89 comma 9 del CCNL e di cui alla tabella sottostante.

A parità di rilevanza delle funzioni svolte, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva.

Qualora più favorevole, fino alla scadenza del relativo contratto individuale di lavoro, verrà garantita la retribuzione di posizione variabile in godimento.

TABELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

INCARICO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE	TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
STRUTTURA COMPLESSA	18.000	24.500	42.500
STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE	11.500	20.000	31.500
STRUTTURA SEMPLICE 1	11.500	17.300	28.800
STRUTTURA SEMPLICE 2	11.500	11.000	22.500
PROFESSIONALE 1	5.500	6.000	11.500
PROFESSIONALE 2	5.500	2.000	7.500
SUPPLENZA	5.500	0	5.500

Art. 7 - Modalità di utilizzo del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL

Ai sensi dell'art. 91, comma 8 del CCNL, le risorse del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

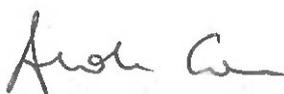
- retribuzione di risultato, ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92, comma 6, CCNL – pronta disponibilità -
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge, di natura premiale o indennitaria;
- per sostituzioni ed interim di cui all'art. 73, comma 7, del CCNL;
- welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 del CCNL;
- indennità di cui all'art. 94 del CCNL (indennità ufficiale polizia giudiziaria).

Le parti convengono di definire annualmente le modalità di utilizzo della quota di risorse del Fondo di cui al presente articolo non destinata a voci retributive già preventivamente fissate dal CCNL.

Art. 8 - Criteri di riparto del fondo di cui all'art. 91 del CCNL

La retribuzione di risultato è destinata al perseguimento di risultati aziendali strettamente connessi agli obiettivi di interesse regionale affidati al Direttore Generale dell'ATS ed a obiettivi aziendali assegnati ad ogni singolo Dirigente.

La retribuzione di risultato viene corrisposta in unica soluzione nel mese di maggio successivo all'anno di riferimento, a condizione che il Nucleo di Valutazione abbia correttamente validato lo stato di raggiungimento degli obiettivi specifici. In caso contrario, si procederà a liquidare la quota con la prima mensilità utile in presenza della suddetta validazione. Per i Direttori di Dipartimento la corresponsione avverrà successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.

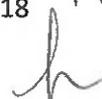


3



bp

CCIA Dirigenza PTA 2016 -2018



L'erogazione della retribuzione di risultato avverrà, a partire dal 2023, secondo i coefficienti sotto elencati:

Tipologia incarico	Coefficiente
Incarico Direzione di struttura complessa	1,20
Incarico Direzione di struttura semplice	1,10
Incarico natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	1,00
Dirigente senza incarico durante periodo di prova	1,00

Ai fini della determinazione delle quote spettanti a ciascun dirigente si terrà conto – oltre che dell'eventuale assunzione e/o cessazione in corso dell'anno - delle seguenti tipologie di assenza:

- aspettativa senza assegni per motivi personali o familiari;
- aspettativa senza assegni per incarico presso altro ente;
- aspettativa senza assegni per la durata del periodo di prova presso altro ente a seguito di vincita di pubblico concorso;
- aspettativa senza assegni per gravi e documentati motivi di famiglia art. 4 L. 53/2000;
- aspettativa per conferimento incarico di Direttore Generale, Sanitario, Amministrativo e Socio Sanitario;
- distacco sindacale;
- comando presso altro ente;
- congedo per astensione facoltativa di maternità;
- assegnazione temporanea ad altra amministrazione art. 42 bis D. Lgs. 151/2001;
- congedo per malattia figlio non retribuito;
- congedo per assistenza a persone con handicap grave art. 42 D. Lgs. 151/2001;
- Sospensione disciplinare/cautelare/DL 44/2021;
- Congedo per la formazione non retribuito;
- Aspettativa ricongiungimento coniuge.

Nella determinazione delle quote spettanti si terrà conto, in aggiunta ai criteri di cui sopra, della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del singolo dirigente, rilevabile dalla scheda di valutazione annuale per la sola parte relativa agli obiettivi.

La valutazione nella parte relativa agli obiettivi (riparametrata su 100) si applica, per la corresponsione della retribuzione di risultato, con i seguenti scaglioni:

- > 95 a 100 = 100
- > 90 a 95 = 95
- > 85 a 90 = 90
- > 80 a 85 = 85
- > 75 a 80 = 80
- > 60 a 75 = 75
- > da 0 a 60 = 0

In ossequio a quanto previsto dalla circolare del DFP n° 8/2010 non possono essere previste decurtazioni sul risultato legate all' assenza per i primi 10 gg di malattia.

In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza dei ruoli PTA e dell'abolizione per la stessa dell'orario di lavoro le parti convengono che la corresponsione della retribuzione di risultato è svincolata dalla prestazione di qualsiasi orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all'assegnazione degli obiettivi prestazionali.





4



CCIA Dirigenza PTA 2016 - 2018

bg





Eventuali residui dei fondi contrattuali vengono erogati entro due mesi dalla liquidazione della retribuzione di risultato, proporzionalmente a quanto percepito a tale titolo.

Capo III - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Art. 9 - Definizione dei criteri di welfare integrativo

Le parti prendono atto che l'art. 32, come richiamato dall'art. 66, comma 1, lett. d) del CCNL, include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse (che vengono fissate nella misura del 5% delle risorse di cui al fondo art 91 del CCNL) ad essi destinate, utilizzando le disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 91 del CCNL.

Possono essere oggetto di tali benefici:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- prestiti a favore di dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

Le parti si riservano di individuare anche altri tipi di intervento, in ambiti che si caratterizzino per la particolare rilevanza sociale e morale dei fenomeni da disciplinare.

Le parti, considerata la complessità di definire compiutamente ognuno di tali ambiti operativi, convengono che ognuno di essi sarà oggetto di specifica negoziazione in apposita sessione di lavori.

Ognuna delle parti potrà assumere l'iniziativa di proporre la relativa piattaforma di disciplina della materia.

Qualora l'iniziativa sia di parte sindacale, dovrà già essere stata raggiunta l'intesa su un unico testo da presentare ed esaminare nel corso della sessione negoziale.

Capo IV - Contingenti di personale esonerato dallo sciopero

Art. 10 - Contingenti di personale

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 146/1990 e dell'art. 3 CCNL 25.09.2001 ex AREA III, sono individuati i seguenti contingenti di Dirigenti PTA esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

- Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale: n 1 Dirigente Amministrativo;
- Servizio Risorse Economico Finanziarie: n. 1 Dirigente Amministrativo;

nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

I Dirigenti PTA individuati nel comma precedente assicurano la propria operatività in base al normale espletamento dell'orario di lavoro, assicurando le attività gestionali o professionali competenza delle strutture di afferenza in ragione dell'incarico ricoperto.

Capo V - Criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

Art. 11 - Misura del differenziale ex art. 31 del CCNL e relative risorse

Il differenziale di cui al combinato disposto dell'art. 31, comma 2 ed art. 71, comma 8, del CCNL è definito nella percentuale del 100% sino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

I relativi oneri gravano sul fondo di cui all'art. 90 del CCNL.

Capo VI - Criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato



5



CCIA Dirigenza PTA 2016 - 2018



Art. 12 - Integrazione della retribuzione di risultato

Nel caso di conferimento di incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 73 commi 1, 2, 3 e 4 si dà luogo al riconoscimento delle indennità di cui al comma 7 della norma (rispettivamente € 600,00 ed € 300,00 mensili per dodici mensilità qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura complessa o un incarico di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice).

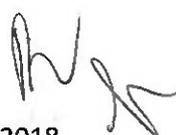
Nel caso di conferimento di interim ai sensi del comma 8 verrà riconosciuta una quota pari al 30% della retribuzione di risultato calcolata sul valore teorico spettante al dirigente per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Capo VII - Pronta disponibilità

Art. 13 - Conferma indennità di pronta disponibilità

Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità, secondo le modalità stabilite dall'art. 92, comma 6, CCNL.



b1
 
CCIA Dirigenza PTA 2016 - 2018


Allegato "A" al CCIA per il personale della Dirigenza dei ruoli PTA

AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI BRESCIA
E
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA RUOLI PTA

PROTOCOLLO DI INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti danno atto che il sistema delle relazioni sindacali del personale dell'area delle Funzioni Locali – Dirigenza dei ruoli PTA - è sancito dal CCNL 17 dicembre 2020; le parti danno altresì atto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 165/2001 in materia di relazioni sindacali, in particolare l'art. 40 "Contratti collettivi nazionali e integrativi", l'art. 40-bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa", l'art. 42 "Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro".

Con riferimento al sistema di relazioni sindacali che il vigente Contratto Collettivo Nazionale stipulato in data 17 dicembre 2020 e la normativa statale di riferimento prevedono, l'ATS di Brescia, le OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale del personale dell'area delle Funzioni Locali

stipulano

il presente Protocollo sulle Relazioni Sindacali.

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Protocollo di relazioni sindacali si applica tra l'ATS di Brescia, con sede in Brescia – Viale Duca degli Abruzzi n. 15, da ora indicata come "l'Agenzia", e i soggetti sindacali indicati nell'art. 7 del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2016 - 2018.
2. I soggetti sindacali, a cui si applicano questo e i successivi articoli, sono i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2016 - 2018, da ora indicate come OO.SS..
3. Prima di sottoscrivere il presente Protocollo, è necessario che i rappresentanti delle organizzazioni sindacali si qualifichino. Qualora i sottoscrittori risultassero appartenere a soggetti sindacali diversi da quelli elencati al comma precedente, gli stessi non possono partecipare ai tavoli di contrattazione.

Art. 2

Durata e decorrenza

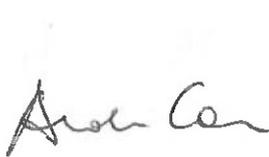
1. Il presente Protocollo resta in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo Protocollo tra le parti, per quanto compatibile con i Contratti Collettivi Nazionali che saranno di volta in volta essere stipulati.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione.

Capo II

Delle relazioni sindacali

Art. 3

Obiettivi e strumenti



CCIA Dirigenza PTA 2016 - 2018



1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ATS di Brescia e i soggetti sindacali.
2. Dette relazioni sono improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi e alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Grazie al sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio dell'Agenzia a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Sempre nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Agenzia si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Agenzia, in materia di organizzazione od aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola a sua volta in:
 - a) informazione;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa mira alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, così come sancito dall'art. 8 del CCNL 2016 - 2018 relativo al Personale dell'area delle Funzioni Locali – Dirigenza dei ruoli PTA - Le clausole del contratto possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, secondo le procedure previste dall'art. 8 del CCNL precedentemente citato.

Art. 4

Delle modalità di trasmissione dell'informazione

1. Ogni comunicazione tra l'Agenzia e i soggetti sindacali è da effettuarsi tramite e-mail su una specifica mailing-list. Le informazioni trasmesse dall'Agenzia vengono inviate alla mail dei rappresentanti sindacali segnalati. A tal fine, le OO.SS. hanno cura di comunicare tempestivamente all'Agenzia i contatti cui fare riferimento per le comunicazioni di natura sindacale.
2. Le comunicazioni inviate all'Agenzia, da parte dei soggetti sindacali, si intendono recepite quando inoltrate all'indirizzo e-mail relazionisindacali@ats-brescia.it
3. Il cambiamento dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali va tempestivamente comunicato all'Agenzia all'indirizzo e-mail sopra indicato. In caso di mancata comunicazione, l'Agenzia non risponde delle eventuali conseguenze derivanti.
4. L'Agenzia è garante, per quanto di propria competenza, della trasmissione dei documenti e dell'aggiornamento delle e-mail comunicati dalle OO.SS.

Art. 5

Dell'informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Agenzia, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 17.12.2020, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere ed esprimere osservazioni e proposte.

André Cor

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie elencate negli artt. 64 e 66 CCNL 17.12.2020.

Art. 6

Del confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Agenzia intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Agenzia e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può essere proposto dall'Agenzia contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie di cui all'art 64 del CCNL 17.12.2020:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - e) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno.

Art. 7

Della verbalizzazione degli incontri

1. Ogni incontro tra Amministrazione e OOSS, è soggetto a verbalizzazione. Rientrano negli incontri tavoli tecnici, richieste di chiarimento avanzate dalle organizzazioni sindacali, etc.; insomma ogni incontro richiesto da qualsiasi soggetto, che veda riunirsi rappresentanti dell'Agenzia e dei lavoratori.
2. Il compito di verbalizzatore è assolto dall'Agenzia, la persona indicata come verbalizzatore riporta i vari interventi avendo cura di riportare la stessa intenzione del soggetto presente.
3. Di norma entro cinque giorni dall'incontro il verbale andrà trasmesso alla rappresentanza sindacale.

Art. 8

Delle clausole di salvaguardia

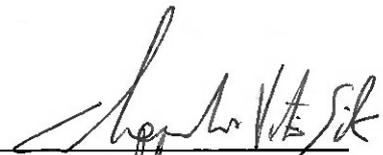
1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Protocollo si rimanda ai CCNL relativi al Personale della Dirigenza dei ruoli PTA e alle norme di legge di volta in volta vigenti.
2. Eventuali modifiche delle relazioni sindacali emanate a livello nazionale e regionale hanno automaticamente effetto anche sul presente Protocollo. Le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare eventuali modifiche dello stesso.

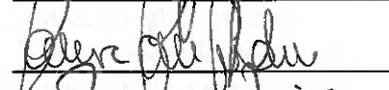
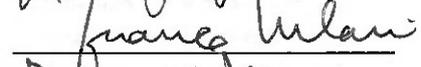
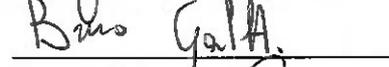
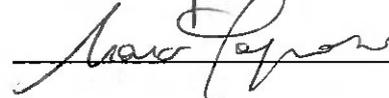
Andrea Ce
118

[Signature]
9

[Signature] *be* *[Signature]*

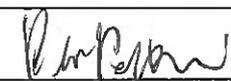
Dott. Claudio Vito Sileo	Direttore Generale
Dott.ssa Sara Cagliani	Direttore Amministrativo
Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini	Direttore Sanitario
Dott. Franco Milani	Direttore Sociosanitario
Dott. Bruno Galetti	SC Gestione Risorse Umane
Dott. Marco Pagnozzi	SC Gestione Risorse Umane



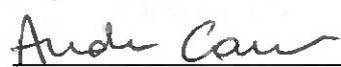





e le **Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'area delle Funzioni Locali – Dirigenza PTA -**, nelle persone di:

Dott.ssa Nadia Lazzaroni	FP CGIL
Dott. Fulvio Frattini	FP CGIL
Sig.ra Tatiana Vezzini	CISL FP
Ing. Andrea Caridi	UIL FPL
Dott.ssa Paola Maria Menni	FEDIR






 Sottoscritto digitalmente - agli atti