



REGIONE PUGLIA

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI
FOGGIA



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO INTEGRATIVO AZIENDALE

AREA DEL COMPARTO SANITA'
del
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ANNO 2014

ASL FG
A/O
FIALS

EPILFP
Diana

F.S.i.
C. Balle

llr P

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO AZIENDALE Anno 2014

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I. A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 19/04/2004, si applica a tutto, il personale dell'Area di Comparto sia a tempo determinato che a tempo indeterminato dell'Azienda ASL-FG della Provincia di Foggia con esclusione dell'Area Dirigenziale e avrà vigenza dalla data della sottoscrizione fino a quella del nuovo Contratto Integrativo.

Nella scheda illustrativa sarà elencata la composizione della Delegazione Trattante indicando i rappresentanti della Parte Pubblica, secondo i Ruoli ricoperti e le qualifiche possedute, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e quelle firmatarie del CCNL del Comparto Sanità.

Il presente accordo consta di n° 47 articoli e prevede, in quelli iniziali, dall'art. 2 all'art. 7, del Titolo I[^], le Norme di garanzia dei Servizi pubblici essenziali, attuando le disposizioni della L. n° 146 del 12/06/1990, così come modificata dalla L. n° 8 dell'11/04/2000 con specifica indicazione dei vari Servizi essenziali e l'individuazione dei contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili.

Sono regolamentate, all'art. 5, le modalità di effettuazione degli scioperi e al seguente art. 6 le procedure di raffreddamento e di conciliazione.

Il successivo Titolo II° ---- dopo una premessa sulle modalità di realizzazione di un modello organizzativo atto alla partecipazione dei lavoratori e alla gestione della contrattazione integrativa finalizzata al confronto fra le parti, onde consentire elevati livelli di efficienza ed efficacia nell'ottica di un sempre miglior conseguimento degli obiettivi aziendali --- si sofferma sugli istituti della contrattazione collettiva integrativa, riportando le disposizioni dell'art. 6 del CCNL del Comparto Sanità 1998/2001, relative alla INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE e CONSULTAZIONE con le OO.SS di categoria., nonché alle prerogative sindacali.

Gli artt. 12 e 14 attengono alle modalità di espletamento delle Assemblee del personale e ai luoghi di incontro, mentre il successivo art. 16 illustra l'istituto dei permessi sindacali la cui normativa è stata di recente oggetto di novazione in ambito nazionale.

Il Titolo III[^], concernente la classificazione del personale, si riporta, per quanto alle progressioni interne e alle loro procedure, alla normativa nazionale e al Regolamento aziendale.

Per le Posizioni Organizzative e di Coordinamento, di cui agli artt. 21 e 22, si fa espresso riferimento al Regolamento approvato in sede di Delegazione Trattante dell'1/10/2009.

L'articolato contrattuale integrativo si sofferma poi sul contratto part-time e definisce minuziosamente l'Orario di Lavoro (art. 26), il Lavoro Straordinario (art. 27), la Pronta Disponibilità (art. 28), le Ferie e le Festività (art. 29) e la Mobilità (art. 30), rinviando alla normativa nazionale del D.L.vo n° 165/2001 e a quella regolamentare la disciplina delle mansioni superiori.

Gli artt. 33 e successivi regolano la fruizione dei permessi retribuiti e di quelli non retribuiti, nonché la disciplina dei permessi brevi.

Le assenze per malattia e l'istituto dell'aspettativa sono regolati, rispettivamente, dall'art. 36 e dall'art. 37.

Segue l'art. 38 che disciplina la formazione professionale e l'aggiornamento con riferimento al Regolamento aziendale di cui alla Deliberazione n° 2434/2010.

I successivi articoli, dal 39 al 41, di cui al Titolo IV[^], afferiscono alle indennità correlate a particolari condizioni di lavoro del personale turnista e al lavoro notturno, nonché ai riposi compensativi.

Gli ultimi due articoli considerano la possibilità di garantire la mensa o, in alternativa, la monetizzazione del diritto, solo in presenza di disposizioni regionali e si soffermano sul Premio per la Produttività Collettiva, di cui al Regolamento approvato in sede di Delegazione Trattante del 5/08/2014, in attesa di Linee guida regionali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche.

Il presente CCNIA si chiude con il Titolo V[^] che prende in esame il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni che, sostituisce, unificandole, le competenze del Comitato per le pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing.

Al Contratto Integrativo è allegato il Codice di Condotta nella Lotta contro le Molestie sessuali.

Non vi è nulla da segnalare in ordine agli effetti abrogativi impliciti.

Il Contratto Integrativo, nel tener conto dei bisogni dell'utenza e, più in generale, della collettività, viene sottoscritto nell'esigenza di raggiungere gli obiettivi strategici e operativi fissati da questa Azienda Sanitaria finalizzati al raggiungimento dei risultati previsti nella pianificazione aziendale, considerando i sistemi premianti valorizzati dal sistema della performance.

I risultati cui tende la stipulazione del presente Contratto Integrativo coincidono con quelli previsti dal Piano della Performance, di cui l'Azienda è prossima a dotarsi, e la Relazione sulla stessa Performance sarà valutata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

Si conclude ricordando che il Programma Triennale per la Trasparenza di cui all'art. 10, comma 8, lett. a) del D. L.vo n° 33 del 14/03/2013 è stato adottato con Deliberazione n° 37 del 31/01/2014 e il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, comma 8, della L. n° 190 del 6/11/2012 è stato adottato, in pari data, con Deliberazione n° 38.