



**VERBALE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE  
ANNO 2019**

**Incontro del 10 dicembre 2019 ore 14.00 – 17.00**

**Agenzia di Tutela della Salute della Montagna  
e  
Rappresentanza Sindacale Unitaria - Organizzazioni Sindacali  
Personale del Comparto Sanità**

**Argomenti all'ordine del giorno:**

- 1. Recepimento richiesta RSU, confermata dalle OO.SS., relativa alla remunerazione dei turni di Pronta Disponibilità di entrambe le reperibilità – micologica e di igiene – nel periodo dal 1° agosto 2019 al 30 novembre 2019 al personale del Distretto della Valcamonica;**
- 2. adeguamento al nuovo CCNL del regolamento per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale – adottato con delibera n. 443 del 16.09.2016 di cui si allega copia;**
- 3. progressione economica orizzontale. Si trasmette, pertanto, in allegato la rendicontazione della spesa provvisoria per l'anno 2019 relativa alle voci che confluiscono nei fondi contrattuali con la disponibilità residua provvisoria degli stessi;**
- 4. incarichi di Funzione (artt. 14 - 23 CCNL 21.05.2018);**
- 5. integrazione criterio definizione "budget" attribuzione per l'anno 2018, al personale di Comparto del "Fondo premialità" art. 81, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 21 maggio 2018 precedente Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;**
- 6. modifica nuovo sistema di valutazione di cui alla delibera n. 490 del 29 agosto 2019 nella parte relativa alla regola di assegnazione dell'importo della produttività nei sotto elencati range:**



---

Valore della valutazione finale	Quota assegnata
Minore di 50%	Nessuna attribuzione di quote
$\geq 50\%$ e $\leq 90\%$	In proporzione alla percentuale della valutazione
$> 90\%$ e $\leq 95\%$	95%
$> 95\%$	100%

7. criteri per l'attribuzione, per l'anno 2019, al personale di Comparto del "Fondo premialità" art. 81, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 21 maggio 2018 precedente Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
8. varie ed eventuali.

\*\*\*\*\*



**Delegazione abilitata alla Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale  
della AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DELLA MONTAGNA**

**la Delegazione di parte datoriale dell'Agencia**

(deliberazione n. 137 del 08 marzo 2019)

Dott. Corrado Mario SCOLARI	Direttore Amministrativo Direttore "ad interim" Servizio Gestione Risorse Umane con funzioni di Responsabile delle Relazioni sindacali	-----
Dott.ssa Maria Elena PIROLA	Direttore Sanitario	Assente
Sig.ra Lucina BETTINI	Responsabile Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali Servizio Gestione Risorse Umane	-----

**Segretario verbalizzante:** Sig.ra Lucina Bettini  
Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali  
Servizio Gestione Risorse Umane

-----

**la Delegazione trattante di parte sindacale**

(deliberazione n. 657 del 22 novembre 2018 personale Comparto Sanità)

▪ **per la R.S.U.:**

Sig. Isidoro Bonomi	R.S.U.	-----
Sig. Marco Contessa	R.S.U.	-----
Sig.ra Antonella De Giacomi	R.S.U.	-----
Sig.ra Maria Luisa Fumagalli	R.S.U.	Assente
Sig. Dario Maranga	R.S.U.	Assente



Sig. Giuseppe Nesina	R.S.U.	Assente
Sig.ra Poncia Colondrina	R.S.U.	-----
Sig. Marcello Pontiggia	R.S.U.	Assente
Sig.ra Elisa Simonetti	R.S.U.	-----
Sig. Luciano Tolla	R.S.U.	-----
▪ <b>per le OO.SS. Comparto Sanità:</b>		
Sig. Francesco Caiazza	CISL FP	Assente
Sig.ra Manuela Bresciani	CISL FP	Assente
Sig. Marco Contessa	CISL FP	-----
Sig. Marcellino Marroccoli	CISL FP	-----
Sig. Giuseppe Landi	CISL FP	Assente
Sig.ra Mirella Palermo	CISL FP	Assente
Sig.ra Simona Sessarego	CISL FP	Assente
Sig. Claudio Bottà	FP CGIL	Assente
Sig.ra Michela Turcatti	FP CGIL	Assente
Sig.ra Laura Rigamonti	FP CGIL	-----
Sig. Giacomo Bonomelli	FP CGIL	Assente
Sig. Luciano Tolla	FP CGIL	-----
Sig. Giorgio Cotti Cometti	FP CGIL	Assente




---

Sig. Giuseppe Sergi	UIL FPL	Assente
Sig. Ferdinando Carnoli	UIL FPL	-----
Sig. Massimo Merolla	UIL FPL	Assente
Sig. Roberto Sanzogni	UIL FPL	-----
Sig. Angelo Zanelli	UIL FPL	Assente
Sig. Vincenzo Falanga	UIL FPL	Assente
Sig. Gian Pietro Durini	FSI-USAE	-----
Sig.ra Poncia Colondrina	FSI-USAE	-----
Sig. Salvatore Falsone	FIALS	Assente
Sig.ra Loredana Spinelli	FIALS	Assente
Sig.ra Daniela Troncatti	FIALS	Assente
Sig.ra Monica Trombetta	NURSING UP	Assente
Sig. Mauro D'Ambrosio	NURSING UP	Assente
Sig.ra Laura Corbellini	NURSING UP	Assente
Sig.ra Mariella De Astis	NURSING UP	Assente



## Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale anno 2019 – Comparto Sanità

In data **10 dicembre 2019 alle ore 14.30**, a seguito di regolare convocazione, si è svolto presso la sala riunioni al terzo piano – ala ovest – della sede dell’Agenzia di Tutela della Salute della Montagna, sita in Sondrio, via Nazario Sauro n. 38, l’incontro tra l’Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali di comparto avente quale ordine del giorno:

1. Recepimento richiesta RSU, confermata dalle OO.SS., relativa alla remunerazione dei turni di Pronta Disponibilità di entrambe le reperibilità – micologica e di igiene – nel periodo dal 1° agosto 2019 al 30 novembre 2019 al personale del Distretto della Valcamonica;
2. adeguamento al nuovo CCNL del regolamento per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale – adottato con delibera n. 443 del 16.09.2016 di cui si allega copia;
3. progressione economica orizzontale. Si trasmette, pertanto, in allegato la rendicontazione della spesa provvisoria per l’anno 2019 relativa alle voci che confluiscono nei fondi contrattuali con la disponibilità residua provvisoria degli stessi;
4. incarichi di Funzione (artt. 14 - 23 CCNL 21.05.2018);
5. integrazione criterio definizione “budget” attribuzione per l’anno 2018, al personale di Comparto del “Fondo premialità” art. 81, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 21 maggio 2018 precedente Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
6. modifica nuovo sistema di valutazione di cui alla delibera n. 490 del 29 agosto 2019 nella parte relativa alla regola di assegnazione dell’importo della produttività nei sotto elencati range:

Valore della valutazione finale	Quota assegnata
1. Minore di 50%	2. Nessuna attribuzione di quote
3. $\geq 50\%$ e $\leq 90\%$	4. In proporzione alla percentuale della 5. valutazione
6. $> 90\%$ e $\leq 95\%$	7. 95%
8. $> 95\%$	9. 100%

7. criteri per l’attribuzione, per l’anno 2019, al personale di Comparto del “Fondo premialità” art. 81, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 21 maggio 2018 precedente Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
8. varie ed eventuali.



\*\*\*\*\*

Il Direttore Amministrativo, dott. Corrado Mario Scolari, apre la seduta salutando tutti i partecipanti all'incontro.

- 1. Recepimento richiesta RSU, confermata dalle OO.SS., relativa alla remunerazione dei turni di Pronta Disponibilità di entrambe le reperibilità – micologica e di igiene – nel periodo dal 1° agosto 2019 al 30 novembre 2019 al personale del Distretto della Valcamonica della proposta di modifica che al testo ricognitorio del POAS 2016 ai sensi della L.R. 15/2018.**

Il Direttore Amministrativo, dott. Corrado Mario Scolari, comunica quanto già attuato con nota protocollo n. 0042417/2019 del 13.09.2019 che di seguito si riassume: "Con la presente si comunica che, vista la richiesta formulata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, protocollo n. 7/2019 del 11.09.2019, allegata alla presente e preso atto delle condivisioni, attestate con e-mail del 12 e 13 settembre 2019, da parte delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative di categoria del personale dell'Area di Comparto Sanità: *CISL FP Sondrio e di Brescia e Vallecamonica, FP CGIL Sondrio e Valcamonica-Sebino, e UIL FPL Sondrio*, si riconosce - anche per l'anno 2019 - la corresponsione economica pari ad euro 35,00 complessive per ciascun turno di 12 ore per entrambe le reperibilità, di igiene e micologica, per il periodo dal 1° agosto 2019 al 30 novembre 2019, al personale dell'ambito del Distretto della Valcamonica. Si fa presente, inoltre, che nell'ambito territoriale di Sondrio e dell'Alto Lario la situazione resta, invece, invariata."

Il Sig. Gian Pietro Durini, rappresentante FSI-USAE, ribadisce quanto già anticipato con e-mail del 13 settembre 2019 che l'applicazione di qualsiasi istituto rientrante nella contrattazione debba essere oggetto di trattativa e non di semplice comunicazione. Chiede, inoltre, che l'istituto della Pronta Disponibilità venga discusso anche al fine della definizione dello stesso per tutti gli ambiti interessati.

**Il presente accordo, valido per l'anno 2019 e per il futuro fino a nuova definizione dell'istituto della Pronta Disponibilità, viene confermato e approvato all'unanimità dei presenti i quali, formalmente, lo sottoscrivono.**

- 2. Adeguamento al nuovo CCNL del regolamento per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale – adottato con delibera n. 443 del 16.09.2016 del Piano di Gestione delle Risorse Umane anno 2019.**



Il Direttore Amministrativo informa i presenti tramite la presentazione con slide che il personale a rapporto di lavoro a tempo parziale è pari al 11,91%.

Comunica che la Direzione aziendale ha ritenuto indire avviso interno per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il biennio 2020-2021 nelle more dell'adeguamento del regolamento vigente a quanto disciplinato dal CCNL 21.05.2018 del Comparto Sanità e a quanto verrà stabilito dalla C.C.I.A. in quanto in questa Agenzia c'è capienza nel contingente del 25% stabilito dalla norma contrattuale di cui all'art. 60, comma 2 del CCNL 21.05.2018.

Il sig. Marco Contessa, rappresentante CISL FP, in merito al comma 2 dell'art. 60 del CCNL del 21.05.2018 chiede delucidazione se tale limite è rispettato per ciascun profilo professionale.

Il Direttore Amministrativo conferma che il 25% è calcolato per profilo professionale come previsto anche dal regolamento vigente.

Prosegue il sig. Marco Contessa dichiarando la propria non condivisione dell'iter utilizzato in quanto prima di uscire con l'avviso interno si dovevano concordare i criteri e recepirli in un nuovo regolamento anche alla luce del nuovo dettato contrattuale.

Il Sig. Gian Pietro Durini, rappresentante FSI-USAE, è favorevole alla scelta operata dalla Direzione aziendale in quanto le domande rientrano nel limite previsto dal regolamento.

I rappresentanti sindacali sig. Luciano Tolla e sig.ra Laura Rigamonti, FP CGIL, sig. Roberto Sanzogni, UIL FPL, sig. Marcellino Marroccoli, CISL FP pur condividendo le considerazioni evidenziate dal sig. Contessa CISL FP aderiscono alla decisione dell'Agenzia in quanto non essendoci criticità, perché le domande rientrano nel limite, ritengono che la scelta operata risulta soddisfacente per il personale.

**Dopo ampia discussione i presenti condividono di dare applicazione all'avviso interno in esame e di procedere alla sua attuazione.**

### 3. Progressione economica orizzontale.

Il Direttore Amministrativo presenta con le slide la situazione dei fondi contrattuali anno 2019 e la rendicontazione della spesa provvisoria per l'anno 2019 relativa alle voci che confluiscono nei fondi contrattuali con la disponibilità residua provvisoria degli stessi anticipata con la convocazione.

Si rappresenta, inoltre, anche la situazione del personale dipendente del Comparto Sanità per profilo professionale, categoria e fascia economica in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.12.2019.



I rappresentanti sindacali chiedono, come già formulato nella nota della RSU, di acquisire anche la documentazione relativa alla situazione del personale suddetta.

Preso atto della disponibilità delle risorse risultante sul fondo dell'art. 81 del CCNL 21.05.2018 dedicato alle fasce, nell'incontro si è ampiamente discusso in merito alla definizione dei criteri e alle modalità per dare applicazione alla Progressione Economica Orizzontale, nel rispetto dei requisiti prescritti dall'art. 35 del C.C.N.L. 7.4.1999 e s.m.i., che di seguito si riassumono sinteticamente:

- attuare le progressioni orizzontali in due/tre anni nel rispetto del criterio di selettività previsto dalla normativa vigente;
- possibili criteri per la progressione orizzontale: anzianità di servizio, valutazione individuale positiva, anzianità di fascia, assenza di provvedimenti disciplinari;
- eventuali modalità: categoria, profilo professionale;

**Dopo ampia discussione i rappresentanti sindacali si impegnano a formulare una proposta comune.**

#### **4. Incarichi di Funzione (artt. 14 - 23 CCNL 21.05.2018).**

Nella riunione viene presentata sommariamente la bozza di regolamento in materia di incarichi di funzione del personale del comparto Sanità previsti agli artt. da 14 a 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 che verrà trasmessa ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale.

Tale Regolamento sarà approvato dall'ATS della Montagna, previo confronto con Organizzazioni Sindacali e R.S.U. ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21 maggio 2018.

I rappresentanti sindacali chiedono, inoltre, di acquisire la seguente documentazione elencata nella richiesta della RSU del 24 ottobre 2019:

- Elenco Posizioni Organizzative in essere con relativa valorizzazione economica;
- Elenco Coordinamenti attualmente in essere con relativa indennità.

#### **5. Integrazione criterio definizione "budget" attribuzione per l'anno 2018, al personale di Comparto del "Fondo premialità" art. 81, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 21 maggio 2018 precedente Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.**



Preso atto della mancanza di un ulteriore criterio per la costituzione del “budget” evidenziato dal Responsabile Istituti Contrattuali e Relazioni Sindacali, sig.ra Lucina Bettini, al fine di evitare criticità nell’attribuzione delle quote spettanti della premialità già a valere per l’anno 2018.

Pertanto **si concorda all’unanimità** di integrare la Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale anno 2018 – incontro del 11 dicembre 2018 – nel punto 4. Criteri per l’attribuzione delle risorse dell’ex Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - art. 8 CCNL 31.07.2009 ora “Fondo premialità e fasce”, dall’anno 2018 al personale del Comparto nel sotto indicato parametro:

1. è previsto un “budget” di Direzione/Dipartimento/Servizio che sarà costituito sulla base del rapporto di lavoro e del valore della categoria e sarà rapportato alla presenza in servizio nell’anno di riferimento;

**6. Modifica nuovo sistema di valutazione di cui alla delibera n. 490 del 29 agosto 2019 nella parte relativa alla regola di assegnazione dell’importo della produttività nei sotto elencati range:**

Valore della valutazione finale	Quota assegnata
Minore di 50%	Nessuna attribuzione di quote
≥ 50% e ≤ 90%	In proporzione alla percentuale della valutazione
> 90% e ≤ 95%	95%
> 95%	100%

Il Direttore Amministrativo preso atto del dissenso formulato da alcuni rappresentanti sindacali nell’incontro del 27 maggio 2019 verso la tabella in fasce in quanto utilizza in parte il criterio proporzionale e in parte il criterio a fasce, precisamente 95% e 100%, con la richiesta di modifica della stessa, afferma quanto già espresso nell’incontro del 11 dicembre 2018: nel nuovo sistema aziendale istituito con deliberazione n. 490/2018 è già stata prevista la valutazione dell’eccellenza così come si evince dalla suddetta tabella.

Il Direttore Amministrativo, pertanto, aveva rinviato la definizione sulla tabella in fasce in quanto necessitava di una attenta valutazione convalidando nel contempo che l’intenzione dell’Agenzia conferma l’accordo sottoscritto nel 2018.



Tale conferma era stata inoltre espressa anche dal sig. Marco Contessa, rappresentante sindacale CISL FP, il quale ribadiva la validità dell'accordo sia del nuovo sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale sia per la definizione dei criteri di attribuzione delle risorse del "Fondo" premialità per l'anno 2018, riservandosi per il futuro a seguito di valutazione dei risultati prodotti per il 2018 dal nuovo sistema.

Alla luce di quanto sopra sottolineato i rappresentanti sindacali presenti valutano che tale modalità potrebbe essere identificata quale attuazione del disposto dell'art. 82 del CCNL del 21 maggio 2018 che prevede la differenziazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, ma **rinviano ai componenti della R.S.U. di formulare una proposta condivisa.**

**7. Criteri per l'attribuzione, per l'anno 2019, al personale di Comparto del "Fondo premialità" art. 81, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 21 maggio 2018 precedente Fondo della Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.**

Il Direttore Amministrativo propone per l'anno 2019 l'accordo già concordato per l'anno 2018 con le integrazioni approvate nel precedente punto 5.

Si fa presente che, come previsto dal comma 6 dell'art. 81 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 21 maggio 2018, le risorse del "Fondo" Premialità - ex Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - e le risorse residue sui fondi contrattuali per il personale di Comparto sono utilizzate per:

- a) premi correlati alla performance organizzativa
- b) premi correlati alla performance individuale

e attribuite secondo con i sotto indicati criteri:

- a) il premio sarà calcolato in relazione alla valutazione finale della performance organizzativa e della performance individuale;
- b) il premio verrà assegnato ai dipendenti che hanno prestato servizio effettivo per almeno tre mesi (90 giorni) nel corso dell'anno considerato;
- c) il premio verrà assegnato ai dipendenti in relazione al rapporto di lavoro, alla categoria e alla presenza in servizio effettiva. Dal calcolo delle assenze verrà applicata una franchigia di 30 giorni cumulativi di assenza retribuita a qualsiasi titolo rapportata al periodo di servizio nell'anno;



- d) è previsto un “budget” di Direzione/Dipartimento/Servizio che sarà costituito sulla base del rapporto di lavoro e del valore della categoria e sarà rapportato alla presenza in servizio nell’anno di riferimento;
- e) la verifica finale dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

Di seguito si elencano i giustificativi di assenza dal servizio usufruiti a giornata intera che dovranno essere considerati presenza e quando, invece, assenza:

- **Tipologie di presenza:** sono considerati in servizio i dipendenti in ferie, festività sopresse, recuperi ore, attività per funzioni elettorali, recupero per attività elettorali, riposo compensativo, maternità/paternità e interdizione, aggiornamento obbligatorio, infortunio sul lavoro, donazione AVIS, cariche sindacali RSU, permessi sindacali, distacco sindacale e servizio in comando.
- **Tipologie di assenza:** per quanto riguarda le assenze dal servizio, la distribuzione delle risorse per la contrattazione integrativa dovrà tenere conto delle assenze a giornata intera a causa di malattia, congedo parentale e permessi per infermità figlio, diritto allo studio, permessi giornalieri ex L. 104/1992, congedo straordinario ex L. 104/1992, permessi retribuiti a vario titolo, permessi cariche pubbliche, aspettative/permessi non retribuiti a vario titolo, sciopero e sospensione.

Si affermano inoltre le seguenti regole che di seguito si riportano:

- **dipendenti in comando:** equiparazione a tutti gli effetti al personale dipendente, pertanto, vengono attribuite entrambe le quote di incentivo;
- **dipendenti in distacco sindacale:** come previsto dall’art. 23, comma 9 del CCNL del 19.04.2004 al personale in distacco sindacale, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, compete la quota di incentivo con esclusione della quota legata alla valutazione individuale. Con il nuovo sistema di valutazione aziendale legato tutto alla valutazione della performance individuale non spetterà nessuna quota di premialità;
- **dipendenti in aspettativa sindacale:** come previsto dall’art. 23, comma 9 del CCNL del 19.04.2004 al personale in aspettativa sindacale, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, non compete nessuna quota di premialità.

Si concorda, inoltre, la tempistica per l’attribuzione delle risorse del “fondo” premialità per l’anno 2019 nel modo seguente:

- 1) un anticipo pari al 50% a regime nella mensilità di novembre dell’anno di riferimento (già erogato per l’anno 2019), previa verifica dei risultati parziali raggiunti da parte del Nucleo



di Valutazione delle Performance/Prestazioni così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

- 2) il saldo a consuntivo, comprensivo delle risorse residue sui fondi dell'anno, entro il mese di giugno 2020, previa verifica dei risultati raggiunti da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si ribadisce che i criteri sopra definiti, come definito dalla norma contrattuale, si applicano anche alle risorse residue nel Fondo Condizioni di lavoro e incarichi e nel Fondo premialità e fasce dell'anno di riferimento, in quanto gli stessi devono essere integralmente utilizzati per ogni anno di competenza.

**Il presente accordo viene condiviso e approvato all'unanimità dei presenti i quali, formalmente, lo sottoscrivono.**

## 8. Varie ed eventuali.

### - Chiusura Uffici ATS Montagna

Il Direttore Amministrativo informa che la Direzione Strategica intende chiudere gli uffici nella giornata di venerdì 27 dicembre 2019 precisando che sarà applicato il trattamento già riconosciuto per la chiusura del 16 agosto 2019 che di seguito si riassume:

“A tal proposito si invitano i Direttori/Responsabili delle strutture presso le quali è attivata la pronta disponibilità a garantire la stessa nella misura di 24 h, così come previsto per le giornate festive.

Si precisa che:

- la giornata di chiusura sarà computata come ferie oppure a richiesta, per il solo personale di comparto esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, potrà essere giustificata con il recupero delle ore eccedenti.
- il trattamento giuridico ed economico del personale chiamato a prestare servizio di pronta disponibilità sarà equiparato al trattamento previsto per una giornata di lavoro feriale, senza decurtazione di giornate di ferie.

Eventuali situazioni particolari non previste dalla presente nota dovranno essere autorizzate dai rispettivi Direttori di Dipartimento di competenza.”

**La presente informativa viene condiviso ed accettata all'unanimità dai componenti della R.S.U. e delle OO.SS. di Comparto presenti i quali, formalmente, lo sottoscrivono.**



\*\*\*\*\*

Al termine dell'incontro i presenti fissano la data del prossimo incontro che sarà il 16 gennaio 2020 alle ore 10.00.

Come concordato nell'incontro sarà trasmessa la seguente documentazione di interesse per la prosecuzione della contrattazione:

- a) situazione attuale della progressione orizzontale: personale suddiviso per profilo professionale, categoria e fascia economica.
- b) bozza del regolamento in materia di incarichi di funzione del personale del comparto Sanità previsti agli artt. da 14 a 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018;
- c) elenco Posizioni Organizzative in essere con relativa valorizzazione economica;
- d) elenco Coordinamenti attualmente in essere con relativa indennità.

\*\*\*\*\*

La seduta ha termine alle ore 17.00.

\*\*\*\*\*