



**BOZZA DI**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**AZIENDALE ATTUATIVO DEL CCNL DEL SSN E DEI**  
**PROTOCOLLI DI INTESA REGIONE SICILIANA,**  
**ASSESSORATO REGIONALE ALLA SANITA' E**  
**UNIVERSITA' DI PALERMO PER L'AREA DELLA**  
**DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E**  
**AMMINISTRATIVA**

- parte normativa 2002 – 2005
- parte economica 1° biennio 2002-2003
- parte economica 2° biennio 2004-2005

*Alessandro Belmonte*

*V. A. Marci*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*G. Sirelli*



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ATTUATIVO DEL CCNL DEL SSN  
E DEI PROTOCOLLI DI INTESA REGIONE SICILIANA, ASSESSORATO REGIONALE ALLA  
SANITA' E UNIVERSITA' DI PALERMO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA  
PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

- parte normativa 2002 – 2005
- parte economica 1° biennio 2002-2003
- parte economica 2° biennio 2004-2005

**Indice**

- Art. 1 Scopi, finalità e durata.
- Art. 2 Protocollo per l'esercizio di sciopero nell'Azienda.
- Art. 3 Contratto collettivo decentrato Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "P. Giaccone".
- Art. 4 Relazioni sindacali.
- Art. 5 Soggetti Sindacali.
- Art. 6 Modelli del sistema di relazioni sindacali.
- Art. 7 Contrattazione Collettiva Integrativa – Modalità, tempi e procedure.
- Art. 8 Materie oggetto di contrattazione integrativa.
- Art. 9 Composizione delle delegazioni trattanti.
- Art. 10 Informazione, concertazione e consultazione.
- Art. 11 Forme di partecipazione.
- Art. 12 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
- Art. 13 Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo.
- Art. 14 Tavoli tecnici.
- Art. 15 Pari opportunità.
- Art. 16 Diritto di assemblea.
- Art. 17 Diritto di affissione.
- Art. 18 Locali ed attrezzature per riunioni ed attività sindacali.
- Art. 19 Tutela dei dirigenti sindacali.
- Art. 20 Mobilità.
- Art. 21 Orario di lavoro dei dirigenti .
- Art. 22 Servizio di Guardia e Pronta Disponibilità
- Art. 23 Copertura assicurativa.
- Art. 24 Formazione ed ECM.
- Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti.
- Art. 26 I Fondi Aziendali.
- Art. 27 Quota del Fondo per la retribuzione di posizione destinata alla Dirigenza Sanitaria.
- Art. 28 Quota del Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro destinata alla Dirigenza Sanitaria.
- Art. 29 Quota del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale destinata alla Dirigenza Sanitaria.



- Art. 30 Quota del Fondo per la retribuzione di posizione destinata alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
- Art. 31 Quota del Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro destinata alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
- Art. 32 Quota del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale destinata alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa
- Art. 33 Affidamento degli incarichi
- Art. 34 Norma di rinvio.

A

AB



## Art. 1 – Scopi, finalità e durata

### Scopi e finalità

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, definito ai sensi dell'art. 4 del CCNL per il periodo 1/1/2002 – 31/12/2005 dell'Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del (Area III) 3/11/2005, si applica a tutto il personale in servizio presso l'A.O.U.P. con qualifica di Dirigente dell'Area III, nonché al personale universitario equiparato a Dirigente dell'Area III del S.S.N., con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Esso esplica la sua efficacia, nei confronti del personale Docente Universitario esclusivamente per quanto riguarda l'attività assistenziale svolta presso l'azienda, al quale sono stati conferiti incarichi dirigenziali assistenziali così come previsto dai protocolli d'intesa tra l'Università degli Studi di Palermo e la Regione Siciliana – Assessorato alla Sanità decreto 10 dicembre 2003 pubblicato sulla G.U.R.S. n. 3 del 16 gennaio 2004.

Il presente contratto è diretto a favorire il processo di rinnovamento in corso nell'Azienda, finalizzato alla crescita qualitativa della prestazione sanitaria resa all'utenza ed al miglioramento dell'efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti correlata al miglioramento della qualità dei servizi, l'armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro anche con riguardo alla nuova natura privatistica, la razionalizzazione della struttura retributiva, la produttività correlata agli obiettivi aziendali.

Il contratto è altresì orientato ad affermare i seguenti principi:


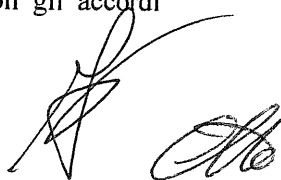
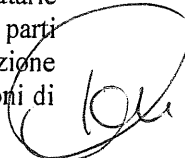

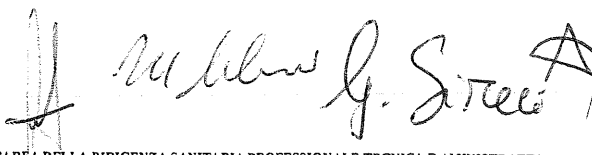
- la valutazione dell'attività prestata quale diritto di ogni dipendente al riconoscimento dei risultati raggiunti con il proprio lavoro nonché alla valorizzazione delle proprie qualità potenziali ed allo sviluppo della propria professionalità;
- la responsabilizzazione dei dirigenti dell'Area III nella gestione degli istituti economico-normativi che rientrano nella retribuzione flessibile, nel pieno rispetto dei criteri fissati nel presente contratto;
- la garanzia dell'obiettività dei giudizi espressi attraverso procedure trasparenti, continuative e sistematiche basate su criteri e parametri predefiniti ed uniformi per tutti i valutatori;
- l'opportunità di utilizzare gli strumenti offerti dal CCNL contestualmente ed in modo integrato e di investire, quindi, tutte le risorse disponibili al fine di favorire il processo di aziendalizzazione attraverso l'applicazione di regole uniformi nel rapporto di lavoro, la razionalizzazione della retribuzione, nel rispetto dei limiti posti dal contratto nazionale e dai Protocolli di Intesa Università Regione vigenti, l'attribuzione dei compensi incentivanti e la valorizzazione delle professionalità e delle responsabilità.

### Durata

Il presente CCIA entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva che avverrà a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 5, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, ha validità fino alla sottoscrizione del successivo CCIA conseguente al nuovo CCNL e si intende integrato con gli accordi eventualmente stipulati successivamente alla sua entrata in vigore.

## Art. 2 – Protocollo per l'esercizio del diritto di sciopero nell'azienda

Fermo restando i principi di cui alla legge 146/90 e sue modifiche ed integrazioni (Accordo Nazionale del 25 settembre 2001 pubblicato sulla GURI serie gen. N° 50 del 28 febbraio 2002), Azienda e OO.SS. firmatarie del presente CCIA adottano il presente protocollo che è parte integrante del contratto aziendale. Le parti concordano che premessa indispensabile e pregiudiziale per l'ammissione delle OO.SS. alla contrattazione aziendale è l'adozione e la sottoscrizione di un codice di autoregolamentazione dell'esercizio delle azioni di sciopero accettato dalle parti ed esigibile a livello aziendale.



## 1. PREAVVISO

Il tempo di preavviso è fissato in giorni 10 per il primo sciopero della durata non superiore a 24 ore proclamato da ogni singola Organizzazione Sindacale, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

## 2. SERVIZI ESENTATI

- a) assistenza sanitaria;
- b) protezione civile;
- c) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- d) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

### A) ASSISTENZA SANITARIA

- Assistenza d'urgenza:
- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

## 3. PRESCRIZIONE GENERALE

L'adesione allo sciopero deve essere comunicata, con cinque giorni di anticipo, alla Direzione Sanitaria e alla Direzione Amministrativa e comporta la trattenuta del periodo non lavorato secondo la normativa di legge a carico degli aderenti allo stesso. L'inoltro di notizia alla Direzione Sanitaria ed Amministrativa Aziendale spetta al Direttore del Dipartimento. Chi non comunica l'adesione allo sciopero è tenuto a svolgere l'attività ordinaria.

In caso che allo sciopero abbia aderito un numero tale da impedire l'ordinaria attività, sono sospesi i ricoveri e gli interventi operatori di elezione o programmati così come l'attività ambulatoriale e/o diagnostica non a carattere d'urgenza (compresi i prelievi), l'attività di Day-Hospital e Domiciliare, ad eccezione di tutti i servizi pubblici essenziali di cui all'art. 2 dell'Accordo Nazionale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 25/9/2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nell'area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del S.S.N., e fatta salva l'efficacia delle procedure di "comando in servizio" di cui al successivo punto 4.

Il personale dei "Contingenti minimi" è a disposizione sul proprio posto di lavoro esclusivamente per le urgenze.

## 4. CONTINGENTI DI PERSONALE

Per i servizi esentati va mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui



viene effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di dirigenti da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili ("minimi di servizio"), va fatto riferimento a contingenti non inferiori a quelli impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni. I Dipartimenti formuleranno quindi tali contingenti minimi di dirigenti in servizio, con ratifica della Direzione Sanitaria ed Amministrativa Aziendale.

In caso di sciopero, l'Azienda rende specifica e tempestiva comunicazione all'utenza (di norma 5 giorni prima) con avvisi nei Presidi dell'Azienda e attraverso i media. La medesima comunicazione va inoltrata ai Responsabili delle singole UU.OO. che devono assicurare i servizi pubblici essenziali. L'Azienda rende pari informazione (entro 5 giorni dalla data dello sciopero) in caso di revoca dello sciopero: appositi spazi vanno predisposti negli spazi aperti al pubblico dell'Azienda e in tutti i servizi a disposizione delle OO.SS. e dell'U.R.P per le comunicazioni all'utenza, e tramite pubblicazione sul sito aziendale. L'Azienda indica nei propri comunicati i servizi disponibili con le relative modalità di funzionamento. Estende, inoltre, la comunicazione per le vie istituzionali alle autorità competenti e interessate.

Il personale che non aderisce allo sciopero è a disposizione per la mobilità con precedenza all'interno del servizio di appartenenza per assicurare i contingenti di personale minimi stabiliti. L'attivazione di mobilità è successivamente comunicata alle OO.SS. a cura del Dipartimento che l'ha disposta.

La Direzione Sanitaria e Amministrativa Aziendale nonché i Direttori di Dipartimento curano di concerto la garanzia dei servizi minimi.

Le procedure di "Comando in servizio" dei contingenti minimi vengono espletate dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo e dai Direttori di Dipartimento a livello decentrato. Il personale "comandato" viene preavvisato con apposito ordine di servizio almeno quattro giorni prima ed è scelto preferibilmente tra il personale previsto in servizio nella giornata e nel turno. Con comunicazione formale è possibile la sostituzione tra "comandati" e "volontari" previo accordo tra gli interessati. L'elenco del personale "comandato" è comunicato alle OO.SS. 48 ore prima dello sciopero.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si applicano le norme stabilite dall'accordo nazionale sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del SSN pubblicato sul supplemento ordinario della G.U.R.I. n. 50 del 28 febbraio 2002.

Il presente protocollo è a disposizione dell'Utenza e delle autorità istituzionali e potrà essere consultato nel sito aziendale e nelle principali sedi di servizio aperte al pubblico della Azienda.

### Art. 3 – Contratto collettivo integrativo della Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "P. Giaccone"

Il presente contratto, stilato in riferimento alle materie ed agli istituti previsti dal CCNL 2002-2005 del S.S.N., è strumento indispensabile per stabilire coerentemente, tra le parti, le materie, gli indirizzi e le scelte conseguenti, riferite all'art. 5 dello stesso CCNL, e quant'altro è rimandato alla trattativa di secondo livello.

Previo Accordo tra le parti preventivamente si stabilisce:

- la disponibilità finanziaria secondo quanto stabilito dal CCNL;
- la possibilità di trasferire quote finanziarie di un fondo ad un altro fondo nello stesso esercizio in relazione a specifiche esigenze;
- che i vari fondi stanziati annualmente devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili negli specifici fondi saranno destinate al fondo per la retribuzione di risultato dell'anno di competenza e comunque, previo accordo fra le parti, all'eventuale impinguamento dei fondi dell'anno successivo che saranno ritenuti carenti, fatto salvo quanto in merito previsto dal comma 195 dell'art. 1 della legge finanziaria 2006.

AB



#### Art. 4 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dirigenti dell'area III<sup>^</sup> al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e dell'attività amministrativa a supporto, in relazione al perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti. A tal fine si rende opportuno definire, con maggiore precisione, il quadro delle relazioni sindacali delineato dal CCNL.

#### Art. 5 – Soggetti sindacali

1. A integrazione di quanto previsto dal CCNL della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del SSN, viste le peculiari caratteristiche delle Aziende Ospedaliere Universitarie e dell'A.O.U.P. P. Giaccone in particolare, in analogia a quanto già previsto in altre Aziende Ospedaliere Universitarie, ai fini di un corretto e positivo rapporto tra le OO.SS. del personale dell'Università equiparato alla Dirigenza e del personale della Dirigenza del SSN, l'A.O.U.P. assicura paritariamente alle predette OO.SS. il rispetto dei principi della partecipazione. Tale partecipazione si realizza con l'informazione, la consultazione, la concertazione e la contrattazione demandate in sede aziendale alle OO.SS. sia dell'Università che del SSN. Sono titolari della contrattazione integrativa le Delegazioni Trattanti delle OO.SS. preventivamente accreditate.
2. L'Azienda costituisce con atto formale del suo Direttore Generale l'UFFICIO NEGOZIAZIONI SINDACALI (U.N.S.), ne indica la sede, ne definisce la dotazione organica fornendogli i necessari supporti tecnologici e informatici e ne nomina il Funzionario Responsabile.
3. L'U.N.S. fornisce nelle forme meglio definite nel presente accordo le "informazioni" preventive e successive, convoca le OO.SS. in sede negoziale o tecnica, cura l'archiviazione relativa ai lavori delle Commissioni aziendali, coadiuva la delegazione trattante di parte aziendale ad ogni livello, cura la trasmissione alle strutture dell'Ente di disposizioni, accordi e normative inerenti il CCNL.
4. I componenti dell'U.N.S. a qualsiasi livello, non possono rivestire cariche esecutive e direttive sindacali.
5. Le OO.SS. forniscono all'U.N.S. i nominativi dei propri delegati al ritiro di ogni materiale.

#### Art. 6 – Modelli del sistema di relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si articolano secondo i seguenti modelli:
  - a) contrattazione collettiva integrativa;
  - b) informazione;
  - c) concertazione;
  - d) consultazione;
  - e) forme di partecipazione (vedi art. 11));
  - f) interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo;
  - g) tavoli tecnici.



## Art. 7 – Contrattazione Collettiva Integrativa – Modalità, tempi e procedure

1. La contrattazione integrativa si svolge unicamente sulle materie espressamente demandate a livello locale dal CCNL vigente.
2. Il presente CCI si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
3. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa, devono essere messi a disposizione dei soggetti sindacali i dati riferiti:
  - al conto annuale della spesa del personale dell'anno precedente;
  - al personale dell'azienda suddiviso per tipologia per dipartimento;
  - all'andamento degli istituti contrattuali a carattere economico.
4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dal CCNL vigente. Esso deve rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda.
5. La convocazione della delegazione trattante è disposta dal suo Presidente con preavviso di almeno 5 giorni, salvo particolari casi d'urgenza, nel qual caso, la convocazione stessa deve essere disposta con preavviso almeno di 48 ore.
6. La convocazione viene effettuata inviando una comunicazione scritta, anche via fax o posta elettronica, ai soggetti sindacali accreditati, presso le rispettive sedi sindacali. Nel fissare la data delle convocazioni, il Presidente può tenere conto, nel limite del possibile e se preventivamente informato, di impegni sindacali ritenuti rilevanti.
7. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
8. Di ogni seduta viene redatta una sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni adottate, sottoscritta dal Presidente e dal segretario verbalizzante e dalle OO.SS presenti.
9. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.
10. Gli accordi stipulati, sono da considerarsi vincolanti per le parti quando risultano sottoscritti dai rappresentanti della delegazione di parte pubblica, dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCIA rappresentative a livello aziendale almeno del 51%.
11. Entro 5 giorni dalla firma, il Direttore Generale invia l'ipotesi di accordo al Collegio Sindacale, per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
12. Trascorsi 30 giorni senza rilievi (ovvero anche prima qualora il Collegio Sindacale si esprima positivamente) il Direttore Generale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, sottoscrive il contratto decentrato integrativo che acquista, così, immediata efficacia.
13. L'Ufficio Negoziatori Sindacali trasmette i contratti sottoscritti agli Uffici competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione.
14. Entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo viene trasmesso all'ARAN con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. In caso di rilievi, entro 5 giorni il Direttore Generale convocherà le parti per una integrazione della contrattazione.
15. Su richiesta dei sottoscrittori dell'accordo, saranno attivate specifiche sessioni delle delegazioni trattanti per la verifica sui tempi, contenuti e modalità di applicazione dei singoli istituti contrattuali.





**Art. 8 – Materie oggetto di contrattazione integrativa**

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le materie espressamente demandate dal vigente CCNL dell'Area III alla contrattazione di secondo livello.

**Art. 9 – Composizione delle delegazioni trattanti**

1. Le delegazioni trattanti sono così composte:

**Parte pubblica:**

Il Direttore Generale che la presiede,

Il Rettore,

Il Direttore Sanitario,

Il Direttore Amministrativo,

Il Dirigente Responsabile dell'Area Gestione Risorse Umane,

o loro delegati.

**Parte sindacale:**

I componenti delle Delegazioni Aziendali accreditate di cui all'art. 5 del presente CCIA.

2. L'Ente, in sede di contrattazione, potrà avvalersi dell'assistenza dell'ARAN.

**Art. 10 – Informazione, concertazione e consultazione**

L'informazione, la concertazione e la consultazione sono disciplinate dai Contratti collettivi nazionali di lavoro dell'Area III vigenti nel tempo.

Per rendere agevole l'attività di informazione, l'Amministrazione si impegna a consentire, con la stipula del presente CCIA, l'uso della rete informatica. A partire dalla data di entrata in vigore del presente CCI la trasmissione degli atti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 verrà assicurata prioritariamente attraverso l'invio degli stessi mediante posta elettronica.

**Art. 11 – Forme di partecipazione**

In attuazione dell'art. 6 lettera C comma 2 del CCNL, per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite commissioni bilaterali e paritetiche, con il compito di raccogliere dati, elaborare proposte ed acquisire elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti.

Tali commissioni non hanno funzioni negoziali e non sostituiscono gli altri modelli di relazioni sindacali.

Le convocazioni delle commissioni possono avvenire anche verbalmente, telefonicamente, via fax quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali.

Tali convocazioni, con il relativo ordine del giorno e l'elenco dei singoli partecipanti, sono comunicate all'Ufficio Negoziatori Sindacali per le successive operazioni di certificazione della presenza.

AB



La partecipazione alle commissioni, data la natura tecnica delle stesse, è numericamente contenuta ed è considerata attività di servizio a tutti gli effetti, limitatamente al numero degli effettivi partecipanti e non può comportare oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda.

Dovranno essere attive commissioni paritetiche sulle seguenti problematiche:

- Monitoraggio dei fondi del personale della Dirigenza Area III.
- Vigilanza sulle applicazioni contrattuali e sull'organizzazione del lavoro.
- Applicazione in sede dipartimentale del CCIA e degli accordi sottoscritti a livello di contrattazione aziendale.
- Attività libero professionale.
- Rischio Clinico.
- Maxi emergenze intra ed extra ospedaliere.

Potranno essere istituite altre commissioni oltre a quelle qui indicate.

Le commissioni dovranno essere costituite, sentite le OO.SS., con nomina del Direttore Generale che individuerà il Dirigente dell'Azienda che presiederà ognuna delle suddette commissioni. Il Direttore Generale, nell'ambito delle problematiche individuate, affiderà alle singole Commissioni compiti funzionali al miglioramento dei servizi e alla corretta applicazione del CCNL, del presente CCI e degli accordi aziendali sottoscritti con le OO.SS..

#### Art. 12 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

- 1) In attuazione di quanto previsto dal C.C.N.L. è istituito, con nomina del Direttore Generale, un Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, con lo scopo di individuare iniziative e interventi organizzativi e di monitoraggio destinati alla prevenzione del Mobbing. Il Comitato è composto da un dirigente sindacale designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCI e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il Presidente del comitato viene designato dai rappresentanti dell'Azienda e il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Del Comitato fa inoltre parte un rappresentante del Comitato per le pari opportunità.
- 2) Una delegazione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing è invitata a partecipare alle sedute di contrattazione integrativa, concertazione e/o consultazione, quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti il fenomeno del mobbing ed in particolare le tematiche generali relative all'avvio di adeguate ed opportune azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità.
- 3) Le proposte formulate dal Comitato, in relazione alla raccolta dei dati relativi al fenomeno del mobbing ed alle iniziative da intraprendere, vengono presentate alla delegazione trattante.
- 4) Le parti convengono di dare attuazione a quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti relativi alle molestie sessuali.

#### Art. 13 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. In analogia a quanto disposto dall'art. 49 del D.lgs.165/2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo delle rispettive aree contrattuali, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere



una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. La procedura si attiva su richiesta della parte pubblica o di almeno un'organizzazione sindacale firmataria del presente CCI e deve concludersi nel termine di 15 giorni che decorre dalla data della prima riunione.
4. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### Art. 14 – Tavoli tecnici

Per l'esame di questioni di particolare rilievo il Presidente la delegazione trattante, d'intesa con i soggetti negoziali della presente area contrattuale, può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali di cui all'art.5, nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale.

Le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione delle delegazioni trattanti per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Qualora la discussione degli argomenti oggetto della riunione non sia portata a termine ovvero sia rinviata, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.

Per ogni riunione è redatto un apposito verbale dal quale risultino le posizioni emerse durante la stessa.

#### Art. 15 – Pari opportunità

1. L'Azienda garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale sul luogo di lavoro.
2. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva e concertazione.
3. E' istituito, con nomina del Direttore Generale, sentite le OO.SS., un Comitato per le Pari Opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, con il compito di raccogliere dati in materia di pari opportunità tra uomini e donne e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione del Comitato, che non ha funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.
4. La delegazione trattante invita il Comitato per le Pari Opportunità quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti le tematiche delle pari opportunità ed in particolare le tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento all'orario di lavoro, nonché agli interventi che concretizzano azioni positive al fine di conseguire condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi, a un reale equilibrio nei passaggi interni e nel conferimento delle posizioni organizzative.
5. Fatti salvi i compiti ed il ruolo del Comitato Pari Opportunità, è dovere dell'Amministrazione, sentito il Comitato stesso o su sua proposta, eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle dipendenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale, promuovendo e sperimentando moduli organizzativi che permettano alle donne di far fronte agli impegni di lavoro senza appesantire gli oneri familiari.
6. Al fine di armonizzare l'attività dei comitati antimobbing e pari opportunità delle varie aree contrattuali aziendali si auspica la costituzione di un unici comitati per le diverse tematiche.

#### Art. 16 –Diritto di assemblea



Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai contratti collettivi vigenti, il diritto di assemblea, viene regolamentato dalle norme previste dall'art. 2 del "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" del 7 agosto 1998.

#### Art. 17 –Diritto di affissione

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 3 del "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" del 7 agosto 1998.

#### Art. 18 –Locali ed attrezzature per riunioni ed attività sindacali

L'utilizzo dei locali e delle attrezzature per riunioni ed attività sindacali è regolato dall'art. 4 del "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" del 7 agosto 1998.

#### Art. 19 –Tutela dei Dirigenti Sindacali

1. la tutela dei Dirigenti Sindacali è regolamentata dalle norme previste dal "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" del 7 agosto 1998 e in particolare:

- I dirigenti dei soggetti sindacali di cui all'art. 5 del presente CCIA, in attuazione del c.4 dell'art. 18 del CCNQ 7 agosto 1998, non possono essere trasferiti in sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla osta rilasciato dalle rispettive organizzazioni di appartenenza.
- Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
- I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti ad alcuna subordinazione gerarchica stabilita dalle norme e conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili dalla categoria rivestita.

#### Art. 20 –Mobilità

##### A) Mobilità interna

La materia è disciplinata dall'Art. 16 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 integrativo del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, salvo quanto previsto dallo stato giuridico del personale docente universitario.

##### B) Mobilità d'Ufficio

1. Qualora vi siano esigenze di servizio tali da dover procedere a trasferimenti di dipendenti senza che vi siano domande, l'Amministrazione procederà alla mobilità d'ufficio.
2. La mobilità d'ufficio rientra nel potere organizzativo dell'Azienda, che dovrà usare le graduatorie attive. Ciascun trasferimento rientrante nella suddetta fattispecie dovrà essere provvisorio ed



avvenire con atto motivato.

3. Qualora si renda necessaria, senza che ci siano domande di trasferimento, attivare la modalità d'ufficio, si procederà secondo i seguenti criteri:
  - a) individuazione delle posizioni funzionali e qualifiche soggette a mobilità;
  - b) individuazione del o dei presidi, dipartimenti ecc. da dove è possibile trasferire i dipendenti. Tale individuazione sarà tempestivamente comunicata alle OO.SS.;
  - c) tra il personale rientrante nelle fattispecie sopra individuate, si procederà a stilare graduatoria formata con gli stessi criteri individuati per la mobilità volontaria e i trasferimenti avverranno partendo dall'ultimo classificato;
  - d) anche in questo caso, il trasferimento sarà provvisorio ed avverrà con atto motivato. Tale atto sarà tempestivamente comunicato alle OO.SS.;
  - e) il dipendente trasferito ai sensi del presente punto avrà il diritto di precedenza per il rientro nella sede di provenienza in caso di graduatoria di mobilità ordinaria.
  - f) Per il personale docente è imperativo mantenere la coerenza con il Settore Scientifico Disciplinare di appartenenza.

C) Accordi di mobilità per esubero

La materia è disciplinata dagli art. 31 del C.C.N.L. 5 dicembre 1996 e successive modifiche ed integrazioni.

D) Regolamento aziendale per l'attuazione per le diverse tipologie di mobilità

Entro novanta giorni dall'approvazione definitiva del presente CCIA le parti si impegnano alla sottoscrizione di un apposito regolamento che avrà per oggetto i criteri e le modalità di attuazione della mobilità nelle sue diverse fattispecie.

**Art. 21 – Orario di lavoro dei dirigenti**

1. L'orario settimanale di lavoro complessivo per i Dirigenti dell'Area III del SSN viene stabilito in 38 ore settimanali. Di tali ore, 34 costituiscono il monte ore complessivo da dedicare alle attività assistenziali e allo svolgimento delle attività gestionali, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento obbligatorio, correlate all'incarico affidato. Per i Docenti universitari il monte ore di servizio settimanale è definito dai Protocolli di Intesa Università di Palermo – Regione Sicilia vigenti nel periodo di validità del presente CCIA (vedi art. 10 dei Protocolli di Intesa del 18/11/2003 attualmente in vigore).
2. 4 ore sono invece destinate ad attività non assistenziali quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, etc.. Le attività non assistenziali devono essere concordate con il Responsabile dell'U.O. di appartenenza per quanto riguarda finalità e modalità di utilizzo, e documentate dal Dirigente o certificate dallo stesso Dirigente e dal Responsabile dell'U.O. nei casi in cui tali attività si svolgano fuori dall'Azienda e non possano essere certificate con la normale timbratura.
3. La presenza in servizio dovrà essere documentata con opportuni strumenti di rilevazione, (Controllo orario con tesserino magnetico) anche per ragioni di natura legale. Le assenze dal servizio devono essere opportunamente documentate e notificate all'Area di Gestione di Risorse Umane.
4. Le modalità con le quali i dirigenti assicurano ed articolano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, nonché le modalità con le quali vengono utilizzate le ore per l'aggiornamento, saranno oggetto di una specifica sessione negoziale, il cui



verbale d'accordo sarà considerato parte integrante del presente CCIA.  
Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda a quanto disposto dal CCNL vigente dell'Area III.

#### Art. 22 – Servizio di Guardia e Pronta Disponibilità

La sessione negoziale effettuata il 08 maggio 2007 ha definito i Regolamenti per il Servizio di Guardia e di Pronta Disponibilità della Dirigenza Area III. Tal1 Regolamento è parte integrante del presente CCIA.

#### Art. 23 – Copertura assicurativa

1. L'Azienda garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, e comunque a condizione che non sussista conflitto di interesse.
2. L'Azienda provvede alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nel bilancio, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. L'Azienda si impegna ad attivare sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei Dirigenti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale, nonché a ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo.
4. Al fine di favorire tale processo, l'Azienda si impegna a convocare una specifica sessione negoziale sulla problematica di cui al presente articolo, i cui atti saranno parte integrante del presente CCIA.

#### Art. 24 – Formazione ed ECM

1. L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I Dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. La relativa disciplina è riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 33 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
2. Nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 1 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati, l'Azienda non intraprende iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
3. Sono fatte salve le cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi, e in particolare il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.



4. La formazione deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali e gestionali dei dirigenti.
5. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C) del CCNL 2002/2005. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.
6. Sarà compito dell'Azienda predisporre uno specifico Regolamento da "concertare" con le OO.SS. per la gestione dei piani annuali di formazione ed aggiornamento dei Dirigenti dell'Area III, avendo particolare riguardo ai punti riguardanti la costituzione ed utilizzo del fondo per il finanziamento dell'istituto, il cui ammontare non potrà essere inferiore alla sommatoria dell'1% e non superiore al 3% del monte salari 2003 della specifica area contrattuale.

#### Art. 25 – La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. L'Azienda, tenuto conto dell'Atto aziendale e dell'attività professionale e gestionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilisce, mediante apposito regolamento redatto di concerto con le OO.SS., le modalità con le quali avvengono i processi di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali, la graduazione delle funzioni, nonché il processo di valutazione dei dirigenti stessi, ivi compresi gli Organismi di verifica impiegati.
3. Regolamento aziendale per la verifica e valutazione dei dirigenti  
Entro novanta (90) giorni dall'approvazione definitiva del presente CCIA le parti si impegnano alla sottoscrizione di un apposito regolamento che avrà per oggetto i criteri per la verifica e la valutazione dei dirigenti.

#### ART. 26 – I FONDI AZIENDALI

Una specifica sessione negoziale, da tenersi entro il mese di marzo di ogni anno, dovrà definire le modalità di utilizzo dei fondi aziendali in riferimento ai contratti in vigore. Applicando il CCNL 2002/2005 all'intera massa salariale, i fondi sono determinati come riportato negli artt. 27, 28, 29 30, 31 e 32.

#### ART. 27 – QUOTA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DESTINATA ALLA DIRIGENZA SANITARIA

Quota del Fondo art. 49 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 50 CCNL 1998/99 e art. 8 del CCNL 2000/01)

Il fondo art. 49 per l'indennità di retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa, al 01/01/2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 implementato da quanto previsto dal CCNL integrativo del 10/02/2004 (0,15% del M.S.). Il fondo risulta pari ad € 1.533.990,25.

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 del CCNL, detto fondo è decurtato: per ciascun dirigente con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-



- capite della retribuzione di posizione.
2. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della R.I.A. utilizzata per i Dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo (art. 41 comma 3). Pertanto il fondo al 31/12/2003 ammonta complessivamente ad €. 1.174.509,77.
  3. All'01/01/2004 in applicazione del C.C.N.L. area III biennio 2004 - 2005 il fondo art. 49 è quello consolidato al 31/12/2003 attuati i commi 4 e 5 del medesimo articolo.
  4. Dalla medesima data (01/01/2004) e proseguendo alle date indicate dall'art. 9 comma 3 del CCNL 5 luglio 2006, il fondo è incrementato dalle risorse individuate negli artt. 3 comma 8, 5 comma 8 e 6 comma 8 nonché dalla RIA e dagli assegni personali del personale cessato.
  5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo ex art. 49 è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi (art. 9 c. 4) pari ad €. 3.510,00 Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.
  6. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi sono incrementati di € 3,00 mensili (per tredici mensilità per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, al netto degli oneri riflessi) aggiuntivi rispetto al comma precedente per l'adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo stabilito dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.
  7. Al 31/12/2005 il fondo ex art. 49 in applicazione del C.C.N.L. area III (I e II biennio) ammonta complessivamente ad €. 1.230.501,12

#### ART. 28 – QUOTA DEL FONDO PER TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DESTINATA ALLA DIRIGENZA SANITARIA

Quota del Fondo art. 50 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 51 CCNL 1998/99 e art. 9 del CCNL 2000/01)

1. Il fondo art. 50 del CCNL 2002/2005 è il medesimo previsto dagli artt. 51 e 9 dei CCNL dell' 8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001, pari ad €. 88.238,76
2. In applicazione del CCNL 2002-2005 I biennio nulla è innovato per quanto attiene il fondo. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo del comma 1 è incrementato per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001, complessivamente di € 11,22 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi (€. 12.521,52). Il predetto importo è utilizzato come segue:
  - a) € 0,93 mensili (art. 47 del CCNL destinate a indennità per turni notturni e festivi);
  - b) € 10,29 mensili da destinare, all'interno del fondo per le condizioni di lavoro, alla quota parte prevista per il compenso del lavoro straordinario.
3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96.
4. In applicazione del II biennio economico del C.C.N.L. area III, il fondo art. 50 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003 (pari ad €. 100.760,28).
5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, il fondo è così incrementato:
  - di € 5,50 mensili per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi (incremento di €. 6.435,00) "art. 10 c.2"





- di € 10,29 mensili per ogni dirigente, in servizio al 31 dicembre 2003 per dodici mesi al netto degli oneri riflessi (incremento di € 11.483,64) "art. 10 c. 3".
6. A decorrere dall'entrata in vigore del CCNL la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08.

**ART. 29 - QUOTA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DESTINATA ALLA DIRIGENZA SANITARIA**

Quota del Fondo art.51 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 52 CCNL 1998/99 e art. 9 del CCNL 2000/01)

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. Nel consolidamento del fondo non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002. Pertanto il fondo art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005 ammonta ad € 170.208,00.
2. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 41 del CCNL del 3 novembre 2005, il fondo è complessivamente decurtato di € 90.759,60, pari agli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente per incrementare la retribuzione tabellare.
3. In caso di passaggio dei dirigenti sanitari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.
4. Nel consolidamento del fondo al 01 gennaio 2004 non sono da considerare le risorse di cui all'art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 7 del presente articolo.
5. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005.
6. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo è incrementato di € 17,01 mensili per ogni dirigente sanitario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi (incremento pari ad € 19.901,70). Pertanto al 31/12/2005 il fondo ammonta complessivamente ad € 99.350,10.
7. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCIA, dovrà essere approvato un Regolamento aziendale che disciplinerà le modalità di erogazione del fondo art. 51 della Dirigenza sanitaria.

**ART. 30 - QUOTA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DESTINATA ALLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Quota del Fondo art. 49 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 50 CCNL 1998/99 e art. 8 del CCNL 2000/01)

Il fondo art. 49 del CCNL per l'indennità di retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa, al 01/01/2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001, implementato dello 0,15% del M.S. 1999 nonché da quanto previsto dall'art. 49 c. 4 (pari ad € 1.837.489,78).

AB

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti degli artt. 42 e 43 del CCNL, detto fondo è decurtato, per ciascun dirigente, degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione.
2. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della R.I.A. utilizzata per i Dirigenti con meno di cinque anni (artt. 42 comma 3 e 43 comma 3). Pertanto il fondo art. 49 al 31/12/2003 ammonta complessivamente ad €. 1.078.994,80.
3. All'01/01/2004, in applicazione del C.C.N.L. area III biennio 2004-2005, il fondo art. 49 è quello consolidato al 31/12/2003 attuati i commi 4 e 5 del medesimo articolo.
4. Dalla medesima data (01/01/2004) e proseguendo alle date indicate dall'art. 9 comma 3 del CCNL 5 luglio 2006, il fondo è incrementato dalle risorse individuate negli artt. 3 comma 8, 5 comma 8 e 6 comma 8 nonché dalla RIA e dagli assegni personali del personale cessato.
5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo ex art. 49 è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi (art. 9 c. 4) pari ad €. 6.981,00. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.
6. A decorrere dal 31 dicembre 2005, i fondi sono incrementati di € 3,00 mensili per tredici mensilità per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, al netto degli oneri riflessi (art. 9 c. 5) aggiuntivi rispetto al comma precedente per l'adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo stabilito dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.
7. Al 31/12/2005 il fondo ex art. 49 in applicazione del C.C.N.L. area III (I e II biennio) ammonta complessivamente ad €. 1.184.571,84.

**ART. 31 – QUOTA DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DESTINATA ALLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Quota del Fondo art. 50 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 51 CCNL 1998/99 e art. 9 del CCNL 2000/01)

1. In attuazione del comma 3 dell'art. 51 del CCNL 6 giugno 2000, che abroga l'uso dello straordinario per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo, e del conseguente sostanziale inutilizzo della quota del fondo art. 50 del CCNL 2002/2005 destinata alla dirigenza P.T.A., le parti concordano di non effettuare stanziamento per tale quota del Fondo art. 50. L'Azienda, in attuazione del modello organizzativo adottato, dovrà integrare lo stanziamento con fondi propri, nella misura necessaria alla corresponsione del trattamento accessorio del personale della Dirigenza P.T.A., qualora per specifiche esigenze o progetti si rendesse necessario l'utilizzo di istituti contrattuali configurabili nell'ambito delle particolari condizioni di lavoro.

**ART. 32 – QUOTA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DESTINATA ALLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Quota del Fondo art.51 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 52 CCNL 1998/99 e art. 9 del CCNL 2000/01)

2. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di



risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. Nel consolidamento del fondo non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002. Pertanto il fondo per la dirigenza A.T.P. ammonta complessivamente ad €. 835.341,41.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 42 e 43 del CCNL, il fondo è complessivamente decurtato di €. 171.000,00, pari agli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente per incrementare la retribuzione tabellare.
4. In applicazione del II biennio del CCNL 2002/2005 nel consolidamento del fondo al 01 gennaio 2004 non sono da considerare le risorse di cui all'art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004.
5. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005.
6. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo è incrementato di € 22,51 mensili per ogni dirigente sanitario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi (incremento pari ad €. 57.648,11). Pertanto al 31/12/2005 il fondo ammonta complessivamente ad €. 721.989,52.

### Art. 33 - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Azienda ha già determinato per la dirigenza Sanitaria, con deliberazione 382 del 21/10/2005, sia le varie tipologie di incarico che la relativa graduazione delle funzioni dirigenziali, secondo i criteri già fissati dal C.C.N.L. – Sanità, così da stabilire la retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente.

Risulta, comunque, indispensabile entro 30 giorni dall'approvazione definitiva del presente CCI omogeneizzare, attraverso apposito regolamento e nel rispetto dei canoni di trasparenza nonché nel superiore interesse della massima efficienza, l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali di tutta l'area III.

### ART. 34 – NORME DI RINVIO

1. Per tutto quanto non previsto dal presente CCAA si rinvia al CCNL 2002-2005 vigente.

*Alfonso Billarista*  
*Correlli*  
*Vito Marsico*  
*Luca Lippese*

*Paolo Corrao*  
*M. Sicci*  
*M. Lubrano Tortorella*  
*Roberto Tortorella*  
*Stefano Lippese*