

**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 MEDICA E VETERINARIA**

Peron
Alfonso Bellanti

CSA DELLA EISAL
V.A. Mosca

SNARS

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

ANAAO-ASSONED
Peron

AMEV (UIL)
ANAP-FIOP
Libe

AAOAI
Quintoberto UIL

CGIL (CGIL-FLC)
Medica

CISL Medica
UMC PEDAROI
Medica

CISL-14



**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 MEDICA E
VETERINARIA**

- 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 diritti sindacali
Art. 20	Mobilità
Art. 21	Accordi di mobilità per esubero
Art. 22	Orario di lavoro dei dirigenti
Art. 23	Servizio di Guardia
Art. 24	Pronta disponibilità
Art. 25	Copertura assicurativa
Art. 26	Formazione ed ECM
Art. 27	La verifica e valutazione dei dirigenti
Art. 28	I Fondi Aziendali
Art. 29	Fondo art. 54 del CCNL 2002/2005
Art. 30	Fondo art. 55 del CCNL 2002/2005
Art. 31	Fondo art. 56 del CCNL 2002/2005
Art. 32	Fondo art. 57 del CCNL 2002/2005
Art. 33	Norma di rinvio



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 1/1/2001 – 31/12/2005 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 3/11/2005, si applica a tutto il personale in servizio presso l'A.O.U.P. con qualifica di Dirigente Medico, nonché al personale universitario equiparato a Dirigente Medico del S.S.N., con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ed inoltre esplica la sua efficacia, per quanto riguarda l'attività assistenziale svolta presso l'Azienda, nei confronti del personale Universitario al quale sono stati conferiti incarichi dirigenziali assistenziali così come previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 517/99 e individuati con la delibera a firma congiunta del Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Palermo, d'intesa con il Direttore Generale dell'A.O.U.P. n.392 del 21 ottobre 2005 compresi successivi aggiornamenti e modifiche, vista l'attuazione dei 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 medici 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 26 settembre 2001 pubblicato sulla GURI n. 34 del 28 febbraio 2002)), Azienda e OO.SS. firmatarie 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 OO.SS., 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

Sono individuati quali servizi esentati:

- Assistenza d'urgenza

- pronto soccorso, medico e chirurgico
- rianimazione, terapia intensiva
- unità coronariche
- assistenza ai grandi ustionati
- emodialisi
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti
- medicina neonatale
- servizio ambulanze
- servizio trasporto infermi

- Assistenza ordinaria

- Servizi di area chirurgica ^{e di area medica} per l'emergenza, terapia sub-intensiva ed attività di supporto ad esse relative;
- **Unità spinali;**
- Prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- Assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- Assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- Assistenza neonatale;
- Attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

- Servizi di guardia H24;

- Funzioni di supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, e comunque tutte le attività connesse con le funzionalità previste dall'art. 2 dell'Accordo Nazionale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 26/9/2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del S.S.N..

- Attività sanitarie di carattere organizzativo

- Attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- Servizi della Direzione Sanitaria nei 5 giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie, nonché per gli adempimenti prescritti dall'art. 19 della Legge 104/1992;
- Altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

- Igiene e sanità pubblica

- Referti, denunce, certificazioni ed attività connesse con l'emanazione di provvedimenti contingibili ed urgenti;



- Controllo per la prevenzione dei rischi ambientali, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande.

*fm
10/01*

3. PRESCRIZIONE GENERALE

L'adesione allo sciopero deve essere comunicata, con cinque giorni di anticipo, alla Direzione Sanitaria 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 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 26/9/2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria 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 Aziendale.

In caso di sciopero, l'Azienda rende specifica e tempestiva comunicazione all'utenza (di norma 5 giorni prima) con avvisi nei Presidi Ospedalieri 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 (entro 5 giorni dalla data dello sciopero) informazione in caso di revoca dello sciopero: appositi spazi vanno predisposti negli spazi aperti al pubblico dei Presidi Ospedalieri e in tutti i servizi a disposizione delle OO.SS. e dell'Ente 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 Aziendale e 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 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 medica del servizio sanitario nazionale 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 nei

Amministratore
Amministratore

[Handwritten signatures]



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, previo accordo tra le parti all'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.

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 medici e delle figure universitarie equiparate 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 Medica e Veterinaria del SSN, che assegna la titolarità della contrattazione alle Delegazioni Aziendali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, 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. partecipativamente assicura 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 in servizio per Dipartimento assistenziale suddiviso per tipologia;
 - 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.

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 Negoziazioni 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 IV 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 IV 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.

Uff. 200001

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.

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 IV.
- 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.

STO

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..

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 12 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

AB

[Handwritten signature]

- C.C.N.L.*
- 1) In attuazione di quanto previsto dal ~~CC.CC.NN.LL.~~ *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., ~~rappresentative di ciascuna delle aree e/o~~ *firmatarie del presente CCI* ~~comparti di contrattazione presenti in Azienda~~ e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il

[Handwritten notes: "Ambrosiano", "Area (UIC)", "Area (FLC)"]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]



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.
5. Qualora i soggetti di cui al comma 3 non addividano ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa abbia connessioni con le previsioni del CCNL vigente, gli stessi possono richiedere alle parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola del contratto nazionale.

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.

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

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.

Mani
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.

Art. 21 – Accordi di mobilità per esubero

La materia è congiuntamente disciplinata dagli art. 31, 32 e 33, comma 4, del C.C.N.L. 5 dicembre 1996 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 22 – Orario di lavoro dei dirigenti

1. L'orario settimanale di lavoro complessivo per i Dirigenti medici 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. Ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL, di queste 4 ore l'Azienda può utilizzare n.30 minuti settimanali, per un totale massimo di 26 ore annue, per il perseguimento di obiettivi assistenziali, in primo luogo per ridurre le liste di attesa, ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione.
4. Ai sensi dello stesso articolo 14, comma 6, ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda, sulla base delle apposite linee guida regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55 (Tipologie di attività libero-professionale), comma 2 del CCNL del 8/6/2000, con tariffa oraria di 60,00 euro lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero-professionale di cui all'art. 55 c.2 del CCNL 8/6/2000 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.
5. Per gli odontoiatri la riserva di ore per attività non assistenziale è di 2 (due) ore.
6. La riserva di 4 ore destinata ad attività non assistenziale può essere cumulata in ragione d'anno in equivalenti di 30 giorni che si sommano agli 8 giorni previsti dall'art 23, comma 1 del CCNL 5/12/96.

Va precisato:

- che deve trattarsi di presenza effettiva in servizio, soggetta ai procedimenti di rispetto previsti per l'orario di lavoro, se l'aggiornamento è svolto all'interno del presidio di appartenenza;
- che se svolto fuori dalla cinta muraria del presidio deve essere certificato secondo modalità oggettive per le quali si indicano le seguenti norme di indirizzo generale:
 1. per ricerche bibliografiche, revisione e commenti della letteratura medica, discussioni cliniche e sanitarie, uso di nuove apparecchiature: relazione o idonea documentazione dell'attività svolta da consegnare al dirigente dell'unità operativa di appartenenza;
 2. per frequenze in strutture sanitarie pubbliche: idonea documentazione o certificazione rilasciata dal Direttore sanitario o dal dirigente del servizio o unità operativa interessata;
 3. che l'attività da effettuarsi nelle citate ore devono rientrare in un programma, nel quale devono essere anche individuate le sedi in cui le attività stesse devono svolgersi.

In tale programma può essere prevista la frequenza di scuole di specializzazione o corsi per il conseguimento di titoli abilitanti o di studio, nonché l'utilizzo di ore e/o giorni per preparare e sostenere prove di esame, comprese quelle di accesso alle funzioni di direttore di struttura complessa.

Per quanto riguarda i Docenti, si applicano i Protocolli d'Intesa Regione Siciliana, Assessorato della Sanità e le Università degli Studi di Palermo del 10 dicembre 2003 (vedi art. 10).

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

Art. 23 – Servizio di Guardia

La guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro.

La sessione negoziale effettuata il 23 marzo 2007 ha definito il Regolamento per il Servizio di Guardia della



Dirigenza Area IV. Tale Regolamento è parte integrante del presente CCIA.

A seguito dell'emanazione delle Linee Guida regionali di cui all'art. 9 comma 1 lettera g) del CCNL 2002/2005, una specifica sessione negoziale dovrà introdurre le integrazioni al Regolamento Aziendale per il Servizio di Guardia, con particolare riferimento ai seguenti punti:

1. I criteri e le modalità di svolgimento dei servizio di guardia svolto all'interno del normale orario di lavoro;
2. I criteri e le modalità di svolgimento dei servizio di guardia svolto con il ricorso al lavoro straordinario;
3. I criteri e le modalità di svolgimento dei servizio di guardia svolto con finanziamenti del bilancio aziendale ad € 480,00 per turno notturno.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18 del CCNL del 3/11/2005.

Art. 24 – Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. 6, comma 1 lett. B) del CCNL del 3/11/2005, nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
2. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi; è integrativo dei servizi di guardia di cui all'art. 16 ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti ad aree funzionali omogenee.
3. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.
4. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata, di norma come lavoro straordinario.
5. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
6. La sessione di contrattazione tenuta in data 23 marzo 2007 ha approvato il Regolamento aziendale per il Servizio di Pronta Disponibilità della Dirigenza Area IV. Tale Regolamento è parte integrante del presente CCIA.
7. A seguito dell'emanazione delle linee guida regionali di cui all'art. 9, comma 1 lettera g), verrà la possibilità di incrementare l'indennità di turno con quote economiche dello specifico fondo.

Art. 25 – 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 professionisti 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. 26 – Formazione ed ECM

1. L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze 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 stanziati 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 Medica e Veterinaria, 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. 27 – 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 svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilisce, mediante uno o più regolamenti redatti 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. Il Regolamento dovrà essere allegato al presente CCIA, del quale sarà parte integrante.

Art. 28 – I fondi aziendali

Una specifica sessione negoziale, da tenersi entro il mese di marzo di ogni anno, dovrà definire la determinazione dei fondi aziendali, sia in riferimento al CCNL 2002-2005, sia riguardo ai valori minimi dei fondi riportati dagli allegati alla delibera della G.R. di perequazione dei fondi ai sensi dell'ex Art. 7. Solo per l'anno 2007, i fondi saranno determinati entro il mese di giugno dello stesso anno.

Art. 29 – Fondo art. 54 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 50 CCNL 1998/99 e art. 9 del CCNL 2000/01)

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa.

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 del CCNL, detto fondo è decurtato: per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione portata sulla retribuzione fondamentale;
2. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della R.I.A. utilizzati per i Dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo (art. 41 comma 3). Ove a tale data la R.I.A. disponibile non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.
3. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei Dirigenti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12 comma 2 e dell'art. 43 rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 4 in aggiunta alla R.I.A. ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo, a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione alle condizioni dell'art. 58 comma 2.
4. Il fondo art. 54 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8 del CCNL 2° biennio economico 2004-2005 del 5 luglio 2006, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo art. 54 è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. 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.

Art. 30 – Fondo art. 55 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 51 CCNL 1998/99 e art. 10 del CCNL 2000/01)

Fondo per trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 10 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.

- Parco*
2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo del comma 1, è incrementato per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001, complessivamente di € 16,44 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi. Il predetto importo è utilizzato come segue:
 - a) € 4,54 mensili (art. 51 del presente CCNL);
 - b) € 4,42 mensili (art. 52 del presente CCNL);
 - c) € 7,48 mensili da destinare al fondo per il lavoro straordinario.
 3. Gli incrementi di cui al comma 2 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 57 del CCNL, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.
 4. 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.
 5. A decorrere dall'1 gennaio 2004, il fondo previsto dall' art. 55 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, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo.
 6. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2 del CCNL 2° biennio economico 2004-2005 del 5 luglio 2006, il fondo art. 55, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:
 - di € 12,38 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;
 - di € 37,79 mensili per ogni dirigente medico, in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi
 7. Alle risorse del comma 6 si aggiungono alla medesima data € 7,48 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo art. 55 ai sensi dello stesso art. 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore CCNL 2° biennio economico 2004-2005 usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.
 8. A decorrere dall'entrata in vigore del CCNL 2° biennio economico 2004-2005 del 5 luglio 2006, 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. 31 – Fondo art. 56 del CCNL 2002/2005 - (ex art. 52 CCNL 1998/99 e art. 10 del CCNL 2000/01)
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.

- WB* *A* *W*
1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio economico, che prevedono i fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i Dirigenti medici e veterinari sono confermati. L' ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31.12.2001. Nel consolidamento 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.
 2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;
 3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 41 del CCNL, il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3 terzo

**DICHIARAZIONE DELLA COMPONENTE DELLA DELEGAZIONE
DI PARTE SINDACALE DEL COMPARTO UNIVERSITA'
ALLEGATA ALL'IPOTESI DI C.C.I.A. SOTTOSCRITTA
IL 12 OTTOBRE 2007**

Le scriventi OO.SS siglano l'ipotesi di CCIA 2002-2005 dell'Area IV della Dirigenza Medica e Veterinaria , vincolandone l'applicazione alla stipula del CCI del Comparto e dell'Area III della Dirigenza Sanitaria Tecnica ed Amministrativa dell'AOUP "Paolo Giaccone" di Palermo.

Inoltre sollecitano il Delegato del Rettore per le relazioni sindacali affinché si attivi in tempi brevi a portare a soluzione la stesura definitiva dei C.C.I. su menzionati.

F.to Le Segreterie Territoriali di Comparto

CGIL - CISL - UIL - Confsal SNALS/CISAPUNI - CSA della CISAL