



Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
DI CROTONE**
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009
(quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

Il giorno 04 del mese di Maggio dell'anno 2010 alle ore 09.00, nella sede della Direzione Generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone, dato atto che l'ipotesi contrattuale siglata tra le parti in data 16/19 aprile 2010 è stata esaminata senza rilievi da parte del Collegio Sindacale nella seduta del 26.04.2010, ha avuto luogo l'incontro per la stipula definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 del personale della Dirigenza Sanitaria - Professionale -Tecnica - Amministrativa tra le parti sotto indicate:

Per l'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

Firmato Dr. Giuseppe Fratto

I Componenti della delegazione di parte pubblica

Firmato Avv. Francesco Masciari

Firmato Dr. Giuseppe Fico

Firmato Rag. Angelo Guzzetti

Firmato Dr. Mario Foglia

Per le Organizzazioni Sindacali

Firmato A.U.P.I. Dr. Armodio Lombardo

Firmato SINAFO Dssa Cernunzio Rosa

Firmato CGIL FP Scicchitano Salvatore

Firmato CISL FPS COSIADI Ing. Solano Ivan

Firmato UIL FPL Ierardi Francesco

Firmato FP CIDA Ing. Cutri Giuseppe

Firmato SNABI SDA Dr. Liguori Angela

Firmato CONFEDIR SANITA' Avv. Caruso Giuseppina

Premessa

Preliminarmente le parti danno atto che nonostante sia stato già pubblicato il nuovo CCNL relativo al quadriennio 2006-2009, il contratto integrativo aziendale relativo al quadriennio 2002-2005 non risulta essere stato mai stipulato per la parte normativa mentre risulta applicata la parte economica di cui alla delibera del Direttore Generale n. 92 del 29.11.2007, pertanto la presente contrattazione aziendale ricomprende, per quanto applicabile, anche la parte normativa relativa al quadriennio 2002-2005.

Le parti danno atto che

- La contrattazione collettiva integrativa aziendale è stata avviata sulla base della piattaforma contrattuale presentata dalle OO.SS.
- La delegazione di parte pubblica è stata costituita con deliberazione del Direttore Generale n. 153/2008.
- La delegazione per la parte sindacale è stata composta tenuto conto delle designazioni e dell'accREDITAMENTO comunicato all'Azienda dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Al termine degli incontri negoziali di contrattazione aziendale, le parti sopra citate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale della dirigenza Sanitaria – Professionale-Tecnica-Amministrativa relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2006-2007 nel testo che segue.

Il presente CCIA entra in vigore dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del testo definitivo dell'intesa concordata tra le parti, salvo eventuali rilievi ai sensi dell'articolo 48 c. 6 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 da parte del Collegio Sindacale.

| |
|--|
| TITOLO I° DISPOSIZIONI GENERALI |
|--|

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (appresso denominato CCIA) si applica a tutto il personale appartenente all'Area della Dirigenza Sanitaria –Professionale-Tecnica-Amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dalla Azienda Sanitaria Provinciale di Crotona (appresso denominata Azienda).
2. Il presente CCIA è finalizzato all'applicazione in ambito aziendale degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale:
 - dal CCNL stipulato in data 17.10.2008 relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007.
 - dalle Linee di indirizzo regionali, ex articolo 9 CCNL 3.11.2005, adottate dalla Regione Calabria ed approvate con D.G.R. numero 99 del 19.2.2007.

Articolo 2

Decorrenza e durata

1. Salvo diversa previsione del presente CCIA, gli effetti giuridici del medesimo decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipula definitiva. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.
2. Le disposizioni contenute nel presente CCIA conservano la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale.
3. Le parti danno atto che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolante ed automatico sono stati già applicati dall'azienda.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente CCIA con i vincoli di bilancio è demandato al Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni dalla conclusione della trattativa, trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto in via definitiva. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla comunicazione dei rilievi.
5. L'azienda si impegna a dare ampia ed adeguata pubblicizzazione del CCIA a tutto il personale della dirigenza STPA dipendente, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale.

Articolo 3

Coordinamento Regionale

**(Linee generali d'indirizzo per lo svolgimento della contrattazione
integrativa aziendale DGR n.99/2007)**

1. Le parti concordemente danno atto che nella definizione del presente CCIA si è tenuto conto delle linee generali di indirizzo emanate dalla Regione Calabria con DGR n. 99 del 19.2.2007 relativamente alle materie ivi indicate e, in quanto applicabili, alle materie di cui all'articolo 5 del CCNL qui di seguito indicate:
 - a) utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53 del CCNL 3 novembre 2005;
 - b) realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
 - c) metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 49, comma 2, primo e secondo alinea del CCNL 3 novembre 2005;

- d) modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
 - e) criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;
 - f) verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
 - g) criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
 - h) criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
 - i) applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;
 - j) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del 3.11.2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
 - k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del vigente CCNL.
2. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1 rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 8 e 9 del II biennio), nonché dall'art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50, 51 e 52 del CCNL 3.11.2005 nonché dagli artt. 25, 26 e 27 del CCNL 17.10.2008.

| |
|---|
| TITOLO II° RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI |
|---|

**Articolo 4
Principi generali**

1. Le parti confermano il sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 e del CCNL del 3 novembre 2005, fatto salvo per quanto riguarda gli articoli del CCNL 17.10.2008 che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.
2. Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti, prevede un articolato rapporto tra Azienda e Rappresentanze Sindacali tendente ad assicurare la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

3. Le finalità e i principi di comportamento a cui si impronta il sistema di relazioni sindacali individuato nei CC.CC.NN.LL., nelle leggi e nei protocolli d'intesa Governo parti sociali, comportano la collaborazione di tutte le parti coinvolte (Direzione Aziendale, Soggetti

Sindacali) ad approfondire le materie oggetto di confronto allo scopo di ricercare soluzioni che contemperino i diversi interessi coinvolti, senza alcuna limitazione della reciproca autonomia e delle rispettive prerogative.

4. Il confronto di cui sopra dovrà svilupparsi sulla base dei seguenti criteri generali:
- rispetto della normativa vigente e dei vincoli contrattuali ed economico-finanziari
 - riconoscimento dei principi di correttezza e autonomia reciproca
 - chiara distinzione di ruoli e assunzione effettiva delle distinte responsabilità
 - sviluppo del sistema d'integrazione tra le tre aree di contrattazione aziendale (dirigenza SPTA, dirigenza medica veterinaria e comparto), nel rispetto delle specificità di ciascuna.

Articolo 5

Strumenti e modelli in cui si articolano le relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali, nell'ottica di cui all'articolo 4 del presente CCIA, al fine di garantire la reciprocità nelle questioni di comune interesse e per realizzare i principi della partecipazione dei soggetti sindacali alle scelte strategiche aziendali, si articola nei seguenti modelli relazionali ai quali partecipano le delegazioni sopra indicate.

- 1) Contrattazione collettiva integrativa aziendale
- 2) Informazione
- 3) Concertazione
- 4) Consultazione
- 5) Organismi paritetici
- 6) Interpretazione autentica
- 7) Procedure di raffreddamento

Contrattazione collettiva integrativa aziendale

La contrattazione si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale nazionale vigente.

Le parti individuano nell'istituto della contrattazione integrativa aziendale, così come normato dal CCNL vigente, lo strumento fondamentale per garantire il maggior confronto possibile fra la Direzione Aziendale e le OO.SS. e consentire la corretta applicazione in ambito aziendale del dettato contrattuale relativamente agli argomenti materia di contrattazione decentrata indicati all'art. 4 CCNL 98/01.

In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi del vigente CCNL 17.10.2008.

In sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale sono regolate le seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- b) criteri generali per :
 - la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 52 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.
 - l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997.
 - la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 50 e 52.

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

- le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art.27 comma 1, lettere b), c) e d) della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti.
- lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la

rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale.

- c) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti.
 - d) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.
 - e) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626/1994 e s.m.i.
 - f) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.
 - g) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professione intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.
2. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL 8/6/2000, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.
3. I contratti collettivi integrativi aziendali non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Le procedure e i tempi della contrattazione integrativa decentrata aziendale - nel rispetto dei limiti definiti dal CCNL vigente - sono oggetto di specifico accordo fra la Direzione Aziendale, le OO.SS. che lo stipulano tenendo conto dei seguenti principi:
- la presentazione della piattaforma contrattuale - anche da parte di una sola organizzazione sindacale, purché rappresentativa - è condizione pregiudiziale all'inizio della trattativa e sufficiente per avviare le fasi procedurali previste per la contrattazione integrativa aziendale;
 - non possono essere previsti accordi che siano in contrasto con vincoli e limiti, sia in relazione alle risorse contrattate, sia riguardo alle materie disciplinate, risultanti dai contratti collettivi nazionali, le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
5. La Direzione Aziendale e le OO.SS. concordano che la contrattazione integrativa aziendale si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico; tuttavia ritengono che debbano essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio e per le quali è previsto un determinato arco di tempo per la chiusura del negoziato, sulla base del presupposto che il modello condiviso e partecipato sia migliore di quello imposto con atto unilaterale.
6. La contrattazione collettiva integrativa aziendale tiene conto, inoltre, delle linee generali di indirizzo emanate dalla Regione.
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa aziendale con i vincoli di bilancio è effettuata dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di CCIA definita dalla

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

delegazione trattante è inviato a tale organismo entro cinque giorni corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il CCIA viene sottoscritto dalle parti. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

8. Per come stabilito dall'articolo 46, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, l'Azienda, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, trasmette all'ARAN il CCIA.

Informazione

1. L'informazione è un livello di relazione sindacale che assicura trasparenza e partecipazione, si realizza comunicando e trasmettendo documentazione ai soggetti sindacali.
2. L'Azienda informa periodicamente le parti sindacali firmatarie del presente contratto sulle seguenti materie, previste dall'articolo 6 comma 1 lettera a) del CCNL 3.11.2005:
 - atti di valenza generale, anche finanziari, che riguardano il rapporto di lavoro
 - l'organizzazione degli uffici
 - la gestione complessiva delle risorse umane
 - la costituzione dei fondi contrattuali
 - i criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti
3. L'informazione è sempre preventiva nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, concertazione e consultazione; successiva nelle altre materie fra quelle di cui al punto precedente. L'informazione avviene per iscritto attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine, ivi compresi quelli telematici.
4. L'Azienda si impegna a trasmettere gli elenchi degli atti deliberativi adottati, di norma nei 20 giorni successivi alla seduta: su richiesta scritta di uno o più soggetti sindacali e secondo le modalità e i limiti previsti dalla vigente legislazione in materia di diritto d'accesso, l'Azienda rilascia copia di singoli atti deliberativi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta.
5. L'informazione di cui al presente articolo non può in ogni caso derogare rispetto alla vigente disciplina di legge in materia di accesso agli atti e di riservatezza.

Concertazione

1. La concertazione consiste in una modalità di confronto tra le parti, che può concludersi con una intesa (che non ha natura contrattuale) oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione.
2. La concertazione deve seguire una procedura formale che si avvia con la richiesta di una delle parti: la parte richiedente può essere sia quella pubblica, che avvia l'iter per la concertazione relativa ad una specifica materia contrattuale, oppure quella sindacale, una volta ricevuta l'informazione a seguito di una comunicazione aziendale. In quest'ultimo caso gli incontri devono essere avviati, di norma, entro quarantotto ore e concludersi tassativamente entro trenta giorni dalla data della richiesta.
3. Dell'esito della concertazione viene redatto un verbale dal quale devono emergere le posizioni delle parti.
4. La concertazione si svolge sui criteri generali inerenti le seguenti materie, previste dall'articolo 6 comma 1 lettera b) CCNL 3.11.2005:
 - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali
 - articolazione delle posizioni, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione
 - valutazione dell'attività dei dirigenti
 - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze
 - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale
 - determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi a livello aziendale o regionale

Consultazione

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

1. La consultazione consiste in una modalità di confronto tra le parti diretta a chiarire la posizione delle OO.SS. su materie specifiche. Per raccogliere queste informazioni si può procedere anche attraverso la posta elettronica. Non è obbligatorio pervenire ad un accordo e non è necessario redigere un verbale.

2. La consultazione è obbligatoria:
 - sull'organizzazione generale;
 - sulla articolazione e disciplina delle strutture (servizi,uffici,dipartimenti,distretti);
 - sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - nei casi di cui all'articolo 19 della 626/94 e s.m.i.

Articolo 6

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative ed economiche.
2. Le parti contraenti convengono di confermare e valorizzare gli accordi a suo tempo intervenuti in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali e di disciplina e organizzazione dell'attività libero professionale, quali regole contrattuali di reciproco comportamento, al fine di una maggiore snellezza e proficuità del lavoro per entrambe e salvo diversamente stabilito dal presente CCIA.
3. Negli incontri di trattativa le delegazioni sindacali sono composte fino ad massimo di 2 rappresentanti , di cui solo 1 con funzioni di capo-delegazione cui è demandata la firma del presente CCIA.
4. Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione, come sopra specificate, sono convocati dall'Azienda, di norma almeno 6 giorni lavorativi prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze .
5. Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. "autoconvocazione" o "aggiornamento").
6. L'Azienda trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa almeno 6 giorni lavorativi prima della data fissata , qualora ciò sia possibile, tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie.
7. Gli accordi saranno forniti in copia, dopo la sottoscrizione, alle parti firmatarie e successivamente anche su supporto informatico.
8. Delle sedute, di norma, viene redatto verbale, secondo quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva.
9. La redazione del verbale è obbligatoria nel caso della concertazione, il cui esito deve essere formalizzato in apposito verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse da tutte le parti.
10. La forma scritta è obbligatoria per gli accordi di contrattazione collettiva decentrata.
11. Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione ha l'obbligo di dettarne il testo in modo chiaro e preciso.
12. Il verbale fa fede quale documento ufficiale dell'esito della concertazione.
13. Copia dattiloscritta dei verbali di concertazione e/o contrazione decentrata sarà inviata alle parti sindacali, di norma, nei 15 giorni successivi.
14. Per l'esame di questioni di particolare rilievo, la delegazione trattante può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali nel numero massimo di uno per ogni sigla

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

sindacale; le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione di delazione trattante per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Articolo 7

Commissioni tecniche paritetiche

1. Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione Trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda delle necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati.
2. Tali commissioni sono composte in modo paritetico da n. 1 componente designato da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente CCIA, l'Azienda partecipa con un numero pari di componenti.

Articolo 8

Clausola di raffreddamento

Entro i primi 30 giorni di negoziato in sede di contrattazione integrativa, prorogabili su accordo delle parti di altri 30 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa. Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione .

Articolo 9

Interpretazione autentica del CCIA

In analogia a quanto disposto dall'art. 49 del decreto legislativo 165/2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo decentrato.

Articolo 10

Ufficio relazioni sindacali

1. L' Ufficio Relazioni Sindacali (URS) ha funzioni esclusive di interfaccia operativa e di garanzia delle attività di supporto tecnico-giuridico della Delegazione Trattante. L'URS non ha alcuna competenza in materia di : rappresentanza dell'Azienda al tavolo negoziale; ricezione e/o gestione di contenzioso; conciliazione di controversie.
2. Nell'ambito delle competenze spettanti, come sopra indicate, l'URS svolge, in particolare le seguenti attività :
 - convocazione degli incontri fissati dalla Direzione aziendale, di norma per iscritto ovvero con altro mezzo idoneo nei casi di urgenza.
 - gestione delle pratiche riguardanti il riscontro di richieste sindacali scritte di informazioni, concertazione e consultazione.
 - trasmissione degli accordi alle Strutture interessate all'applicazione degli stessi.
 - trasmissione delle ipotesi di CCIA al Collegio Sindacale prima della stipula definitiva
 - trasmissione del CCIA all'ARAN
 - eventuale richiesta di documentazione inerente l'applicazione dei CCNL all'ARAN.

Articolo 11

Prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

1. L'Azienda garantisce la fruizione delle prerogative spettanti alle parti firmatarie del presente CCIA, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale nazionale.
2. Per ciò che attiene alle modalità di ripartizione e fruizione dei permessi sindacali e di partecipazione alle assemblee, le parti si danno reciprocamente atto che la materia è

compiutamente disciplinata, a livello nazionale, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni, al quale pertanto rinviano integralmente.

Articolo 12

Comitato Aziendale Pari Opportunità

1. Le parti contraenti si impegnano reciprocamente per l'attivazione del *Comitato Aziendale Pari Opportunità*. Il Comitato è costituito :
 - da 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto.
 - da un pari numero di componenti designati dall'Azienda.Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente.
2. Il Comitato, nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente CCIA.
3. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente, da scegliersi fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente, da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni attribuite dalla vigente disciplina collettiva nazionale, alla quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta. La partecipazione alle riunioni del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti pertanto non compete alcun emolumento ai suoi componenti.

Articolo 13

Comitato Aziendale sul Mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché il prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7 del CCNL 3.11.2005 viene costituito presso l'Azienda il *Comitato Aziendale sul Mobbing*, del quale fanno parte :
 - 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCIA.
 - da un pari numero di componenti designati dall'Azienda.
 - da 1 rappresentante del Comitato Pari Opportunità, da questo designato.Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente.
4. Il Comitato, nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente CCIA.

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

5. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente, da scegliersi fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente, da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale.
6. Il Comitato svolge le funzioni indicate nel citato articolo 7 del CCNL 3.11.2005, al quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta. La partecipazione alle riunioni è considerata attività di servizio a tutti gli effetti pertanto non compete alcun emolumento ai suoi componenti.
7. Il Presidente del Comitato è invitato nelle sedute di delegazione trattante 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.
8. 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. Le parti convengono di dare attuazione a quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva nazionale relativamente alle molestie sessuali (Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro – articolo 43 del CCNL Integrativo del 10.2.2004)

| |
|--|
| TITOLO III° SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO |
|--|

**Articolo 14
Principi generali**

1. L'esercizio del diritto di sciopero è regolato dalle Leggi numero 146/1990 e numero 83/2000, mentre le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 23.9.2001 (Gazzetta Ufficiale n. 50 del 28.2.2002), alle cui disposizioni le parti rinviano integralmente di comune accordo.

**Articolo 15
Contingenti di personale per la garanzia servizi minimi essenziali**

1. Nell'ambito del quadro normativo sopra richiamato, le parti convengono in particolare che:
 - a. il contingente dei dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire i servizi minimi essenziali, distintamente per le Strutture Ospedaliere e Territoriali non deve essere comunque superiore a quello previsto in servizio ordinario nei giorni festivi;
 - b. il dirigente in servizio, esonerato dallo sciopero, garantisce solo le prestazioni urgenti e non differibili sui pazienti (interni od esterni), escluse le dimissioni;
 - c. la Direzione Medica del P.O. di Crotone e la direzione dei Dipartimenti Territoriali tenuti all'erogazioni di servizi minimi essenziali individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
 - d. i nominativi sono comunicati con la massima tempestività (anche per via telematica) all'Ufficio gestione del personale e alle segreterie aziendali delle Organizzazioni Sindacali che hanno proclamato lo sciopero, comunque entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;
 - e. il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;
 - f. è fatto obbligo all'Azienda di informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme e

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e dal contratto nazionale; a tal fine, l'Azienda si impegna a trasmettere agli organi di stampa una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione verrà effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero;

- g. dal giorno della indizione dello sciopero il personale dirigente SPTA interessato non può richiedere ferie, permessi e recuperi per la giornate dello sciopero salvo quelli precedentemente autorizzati;
 - h. Nelle giornate di sciopero non si effettuano ricoveri di elezione e non sono operative le prestazioni ambulatoriali.
2. Le parti, nel darsi reciprocamente atto che il prospetto dei contingenti esonerati dal diritto di sciopero per la garanzia dei servizi minimi essenziali è stato adottato sui parametri di cui al citato Accordo Nazionale Quadro, approvano la tabella di cui all'**Allegato 1)** al presente contratto.

| |
|--|
| <p>TITOLO IV° GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI - INCARICHI DIRIGENZIALI - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</p> |
|--|

Articolo 16

Graduazione delle funzioni dirigenziali

1. Le parti concordano che nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 27, comma 2, del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
3. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, definiscono, in via provvisoria e fino all'adozione del nuovo atto aziendale, il sistema della graduazione delle funzioni dirigenziali per come indicato nell'**allegato 2** relativo alla dirigenza sanitaria non medica (Psicologi, Farmacisti, Biologi, Chimici e Fisici) e nell'**allegato 3** relativo alla dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa.

Articolo 17

**Sistema degli incarichi dirigenziali
e sviluppo professionale**

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area STPA sono quelli stabiliti al comma 1, lettera a), b), c) e d) dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000. La definizione della tipologia degli incarichi discende esclusivamente dall'assetto organizzativo dell'azienda definito nell'atto aziendale e dalla graduazione delle funzioni dirigenziali di cui al precedente articolo 16 nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. I criteri e le procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali di cui al comma 1 sono stabiliti per come previsto dall'articolo 28, 29 e 30 del CCNL 8 giugno 2000 per come

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

modificati nei successivi contratti e nel quadro delle disposizioni legislative nazionali e regionali intervenute.

3. La tipologia ed il numero degli incarichi dirigenziali in atto conferiti o da conferire sulla base della graduazione delle funzioni dirigenziali di cui al precedente articolo 16 restano confermati, fatti salvi gli effetti della valutazione dei dirigenti, fino all'adozione del nuovo Atto Aziendale.
4. Per come stabilito dall'articolo 10 del CCNL 17.10.2008 (disposizioni particolari), le parti danno atto che nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di

consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL 8.6.2000, Il biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

Articolo 18

**Principi della valutazione dei dirigenti
e correlata regolamentazione aziendale**

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 13 del CCNL 17 ottobre 2008, nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.
3. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.
4. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio Tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
5. Le parti, considerato che allo stato non è stata data piena attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005 ne alle linee d'indirizzo regionali di cui al punto e) dell'allegato alla DGR n. 99/2007; ritenuto, pertanto, che l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento nel più breve tempo possibile anche al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, concordano di utilizzare ai fini della valutazione professionale di competenza del Collegio Tecnico la specifica regolamentazione aziendale in materia già adottata con deliberazione del Direttore Generale n. 245 del 20 novembre 2009, recante "Istituzione, composizione e funzionamento dei Collegi Tecnici per la valutazione dei dirigenti medici e veterinari e della dirigenza SPTA".
6. Fino a nuova diversa regolamentazione, da definirsi entro 60 giorni dalla data di approvazione definitiva del presente CCIA, resta confermata la deliberazione del Direttore Generale n. 53 del 6 aprile 2009 recante "Valutazione annuale dei dirigenti anni 2007 e 2008. Approvazione schede di valutazione, tempi e procedure nonché gerarchie dei valutatori" relativa alla valutazione dei dirigenti di competenza del Nucleo di Valutazione Strategica (NAVS) ai fini della retribuzione di risultato, le parti concordano quindi di confermare transitoriamente la vigenza dei criteri di valutazione contenuti nel Contratto nel CCNL del 3.11.2005.

Articolo 19

Comportamento in servizio

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni.

| |
|---|
| <p style="text-align: center;">TITOLO V° I FONDI AZIENDALI</p> |
|---|

Articolo 20

Descrizione generale fondi contrattuali e relativa determinazione

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale dell'Area Dirigenza STPA, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli 25, 26 e 27 del CCNL 17 ottobre 2008 i quali hanno confermato quelli disciplinati dai precedenti Contratti Nazionali. I fondi in parola sono i seguenti :
 - a) Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – Articolo 25 (c.d. "fondo di posizione")
 - b) Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro – Articolo 26 (c.d. "fondo accessorie")
 - c) Fondo per retribuzione di risultato e qualità della prestazione individuale – Articolo 27 (c.d. "fondo di risultato")

A decorrere dall'entrata in vigore del CCNL 17 ottobre 2008, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 25,78. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 29,14 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 33,63.

2. Le modalità di costituzione e quantificazione dei fondi sopra citati, attraverso i vari incrementi e/o decurtazioni stabiliti dalla disciplina collettiva nazionale e al netto degli incrementi stabiliti dal CCNL 2° biennio economico 2008-2009, sono analiticamente riportati nei prospetti di cui all'**allegato 4)** del presente CCIA, parte integrante e sostanziale del presente CCIA, ai quali pertanto si rinvia.
3. Gli eventuali residui dei fondi contrattuali di cui al presente articolo, eventualmente non ancora spesi alla data di stipula del presente CCIA, sono utilizzati così per come indicato nel successivo articolo 21 del presente CCIA.

Articolo 21

Utilizzo residui Fondi Aziendali CCNL 2006-2009

- 1) Utilizzo residui Fondo di Posizione

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

Le parti danno atto che le risorse del fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (c.d. "fondo di posizione"), determinate annualmente per come indicato nell'allegato 4) di cui al punto 2 del precedente articolo 20, per il quadriennio 2006-2009, non risultano interamente spesi per la quota parte relativa al salario di posizione variabile aziendale. Lo stesso fondo pertanto, per come risulta dai rendiconti a consuntivo redatti dal competente Ufficio contabilità del personale presenta residui non spesi quantificati analiticamente per ciascuno degli anni 2006/2009 nell'allegato 4) del presente CCIA.

Le parti, pertanto, concordano di corrispondere a tutto il personale della dirigenza STPA la quota aziendale del salario di posizione utilizzando i residui non spesi per ciascuno degli anni sopra

indicati, tenuto conto della graduazione delle funzioni dirigenziali di cui all'allegato 2 e 3 del presente CCIA, detratto quanto al riguardo già percepito, e con la decorrenza di seguito specificata:

- conguaglio salario di posizione variabile aziendale biennio 2006-2007 entro il 30.06.2010
- conguaglio salario di posizione variabile aziendale biennio 2008-2009 entro il 31.08.2010

2) Utilizzo residuo Fondo Accessorie

Le parti danno atto che le risorse del fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro (c.d. "fondo accessorie") determinate annualmente per come indicato nell'allegato 4) di cui al punto 2 del precedente articolo 20, per il quadriennio 2006-2009 non presenta alcun residuo risultando interamente utilizzate per le finalità stabilite dal CCNL.

3) Utilizzo residuo Fondo di Risultato

Le parti danno atto che le risorse del fondo per retribuzione di risultato e qualità della prestazione individuale determinate annualmente per come indicato nell'allegato 4) di cui al punto 2 del precedente articolo 20, per il quadriennio 2006-2009, anche in relazione alla nota sentenza di condanna dell'Azienda per risarcimento danni (sentenza n. 815/2006) del Giudice del lavoro presso il Tribunale di Crotone) risultano integralmente spese per gli anni 2002/2006 e che pertanto per tale periodo e per gli anni precedenti nulla è dovuto ai dirigenti STPA dell'azienda.

Le parti preso atto, inoltre, dei residui non spesi relativi agli anni 2007, 2008 e 2009, concordano che i residui non spesi del medesimo fondo relativamente agli anni 2007, 2008 e 2009, quantificati e definiti per come indicato nell'allegato 4) saranno utilizzati tenuto conto dei criteri stabiliti dal CCNL e per come di seguito specificato:

- a) Il fondo relativo alla retribuzione di risultato resta finalizzato per gli anni 2007, 2008 e 2009 al miglioramento dei servizi ed al raggiungimento degli obiettivi annualmente stabiliti dall'Azienda nei relativi piani annuali delle attività aziendali e del budget contrattato.
- b) Gli obiettivi annualmente stabiliti e concordati con i direttori di dipartimento e/o con i direttori di U.O. sono quelli definiti per l'anno 2007 dalla deliberazione del Direttore Generale n. 66 del 22.7.2007, per l'anno 2008 dalla deliberazione del Direttore Generale n. 11 del 5.9.2008 e per l'anno 2009 dalla deliberazione del Direttore Generale n. 73 del 13.5.2009.
- c) L'erogazione del fondo relativamente agli anni 2007, 2008 e 2009 in relazione al raggiungimento degli obiettivi annualmente stabiliti e concordati in sede di negoziazione del budget viene distribuito ai dirigenti STPA in servizio in relazione al raggiungimento degli obiettivi medesimi; nel caso di una valutazione negativa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte del competente NAVS la liquidazione del salario di risultato è pari a zero.
- d) Dalla data di stipula definitiva del presente CCIA, a decorrere dal mese di maggio 2010 il 50% del fondo è erogato mensilmente a titolo di acconto e salvo conguaglio attivo o passivo, in rapporto al raggiungimento degli obiettivi annualmente stabiliti e secondo i parametri di seguito indicati: incarico di struttura complessa 100, incarico di struttura

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

semplice 90; incarico professionale di alta specializzazione 45, incarico professionale di base 30.

- e) La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi ai fini del conguaglio attivo o passivo è a cura del competente Nucleo di Valutazione ed è in ogni caso condizione necessaria per l'erogazione dei saldi.
- f) Il restante 50% del fondo è erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle singole UU.OO., la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi delle singole UU.OO. è a cura del competente Nucleo di Valutazione Aziendale ed è in ogni caso condizione necessaria per l'erogazione dei saldi.
- g) L'acconto dell'50% del fondo nonché il saldo è erogato in rapporto all'effettivo periodo lavorato per come di seguito indicato e compete ai dipendenti che abbiano svolto almeno 6 mesi di servizio nell'arco dell'anno. Dalle somme così determinate vengono detratti i periodi di assenza, ad eccezione di quelli per le cause di seguito indicate che vengono equiparati alla presenza:
 - ferie
 - infortuni sul lavoro
 - riposi settimanali
 - riposi compensativi
 - aggiornamenti obbligatori
 - permessi per concorsi o esami, lutto, motivi famigliari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni e fino ad un massimo di 30 giorni l'anno
 - astensione obbligatoria dal lavoro per maternità
 - malattia fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno
 - permessi ex legge n° 104/92
 - malattia per riconosciuta causa di servizio
- h) Il salario di risultato per l'anno 2007, anche in considerazione che il NAVS ha di fatto concluso le valutazioni relative allo stesso anno, verrà erogato ai dirigenti STPA aventi diritto con la mensilità di maggio 2010, tenuto conto dei parametri di riparto di cui alla precedente lettera d) e dell'effettivo periodo lavorato di cui alla precedente lettera g).
- i) Il salario di risultato per l'anno 2008, previa valutazione del NAVS relativa allo stesso anno, verrà erogato ai dirigenti STPA aventi diritto con la mensilità di agosto 2010 e in ogni caso entro 30 giorni dal completamento delle valutazioni di competenza del NAVS, tenuto conto dei parametri di riparto di cui alla precedente lettera d) e dell'effettivo periodo lavorato di cui alla precedente lettera g).
- j) Il salario di risultato per l'anno 2009, previa valutazione del NAVS relativa allo stesso anno, verrà erogato ai dirigenti STPA aventi diritto con la mensilità di ottobre 2010 e in ogni caso entro 30 giorni dal completamento delle valutazioni di competenza del NAVS, tenuto conto dei parametri di riparto di cui alla precedente lettera d) e dell'effettivo periodo lavorato di cui alla precedente lettera g).

| |
|---|
| <p>TITOLO VI ° ORARIO DI LAVORO SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ E SERVIZIO DI GUARDIA</p> |
|---|

Articolo 22

Orario di lavoro della dirigenza STPA

- Linee guida Regione Calabria – art. 9 comma 1, lettera f) –

1. Ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del CCNL 3.11.2005 i dirigenti, nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

lavoro, articolando l'impiego in modo flessibile per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare. Il processo di budget è lo strumento formale che l'Azienda utilizza per la individuazione degli obiettivi e dei programmi e le risorse correlabili per il loro raggiungimento.

2. Tenuto conto dalle linee di indirizzo regionale in materia, di cui alla DGR 99/2007, le parti concordano l'utilizzo dell'orario di lavoro dei dirigenti Sanitari (Psicologi, Biologi, Farmacisti, Chimici e Fisici) per come di seguito stabilito.

- a) Attività in orario di servizio: sono quelle effettuabili per la realizzazione degli obiettivi istituzionali negoziati in sede di budget, definiti in maniera congrua all'interno dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto; al riguardo si precisa nel numero di 1.506 ore/anno il debito orario complessivo/annuale dei dirigenti STPA, così per come dettagliato nella tabella che segue.

| N. | Descrizione Tipologia | Ore | Ore Tolte | Tot. Debito Orario |
|---|--|-------|-----------|--------------------|
| 1 | Orario Contrattuale (38x52 settimane) | 1.976 | - | 1.976 |
| 2 | Ferie + festività sopprese (36gg. X 6.33) | 228 | 228 | 1.748 |
| 3 | 4 ore dedicate attività non assistenziali x 48 | 192 | 192 | 1.556 |
| 4 | 8 gg. Ass. retrib. (agg. fac.) x 6.33 ore | 50 | 50 | 1.506 |
| TOTALE DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE GENERALE | | | | 1.506 |

Il monte orario annuo individuale 1.506 ore rappresenta l'unità di misura per :

- La programmazione delle attività istituzionali;
- La definizione del budget della singola unità operativa (UOC-UOS) in relazione alla dotazione organica prevista;
- La definizione del piano di lavoro annuo della singola unità operativa come parte integrante della metodologia per la definizione del budget per l'anno di riferimento.

I volumi prestazionali assegnati al singolo dirigente e relativi alle attività istituzionali, non possono richiedere un impegno orario complessivo superiore al debito orario annuo contrattuale generale.

- b) Ulteriori ore assistenziali: Il ricorso ad ulteriori ore assistenziali nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, fermo restando l'equilibrio economico-finanziario aziendale, non è automatico ma subordinato alla sussistenza di determinate condizioni quali:

- Eccezionalità e temporaneità
- Integrazione di attività istituzionali
- Carezza di organico con impossibilità momentanea a ricoprire i posti vacanti
- Rispetto dell'obbligo di effettuazione delle eventuali prestazioni aggiuntive negoziate con il budget

Qualora ricorrono le condizioni sopra indicate, vanno utilizzate, in sequenza, le fattispecie contrattuali qui di seguito individuate:

1. Orario straordinario notturno fino a capienza del relativo fondo aziendale.
2. Prestazioni aggiuntive in regime di attività libero professionale richieste dall'azienda da remunerare con le risorse finanziarie introitate dall'azienda per l'ALPI e compatibilmente con la loro disponibilità, nel valore di € 60,00 lorde per ora per come stabilito dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali da effettuarsi secondo la regolamentazione aziendale in materia di ALPI.
3. Guardie notturne extra-orario di lavoro fino al 12% del totale delle guardie della U.O. interessata.

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

Resta in ogni caso definito nel numero massimo di 48 ore settimanali il tetto massimo di utilizzo del dirigente per attività istituzionali, straordinarie ed aggiuntive.

Spetta al Direttore Sanitario dell'Azienda o suo delegato, di concerto con i Direttori di U.O. e/o con i Direttori di Dipartimento, il monitoraggio e la certificazione dei volumi prestazionali assicurati con le modalità previste dai precedenti punti 1), 2) e 3).

Il sistema di rilevazione delle presenze è individuato dall'Azienda per tutta la dirigenza senza distinzione di ruolo (medica, veterinaria, STPA) né di incarico (direttore di struttura complessa, responsabile di struttura semplice, etc. etc.) in conformità alle norme contrattuali.

- c) lavoro straordinario: è esclusivamente quello effettuato in regime di pronta disponibilità lavorata nonché quello relativo alla fattispecie di cui al successivo articolo 23 (guardie espletate fuori dal normale orario di servizio).

Articolo 23

Servizio di guardia e servizio di pronta disponibilità

- Linee guida Regione Calabria – art. 9 comma 1, lettera g) –

1. Servizio di guardia

- a) Le parti riconoscono la continuità assistenziale come valore e modello organizzativo per la garanzia della salute del cittadino. Per continuità assistenziale si intende la capacità da parte dell'azienda di assicurare i servizi ospedalieri e territoriali all'utenza sull'arco delle 24 ore giornaliere.
- b) Tenuto conto della puntuale mappatura dei servizi di guardia, dei servizi di pronta disponibilità e dei connessi bisogni assistenziali, le parti concordano di definire la riprogettazione e razionalizzazione dei servizi medesimi tenendo conto della complessità ed intensità assistenziale erogata ai sensi dell'articolo 18, comma 1, primo alinea, definendo ed attuando coerenti processi di riorganizzazione, finalizzati al graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva come previsto dal CCNL. In tale ambito va pertanto previsto il superamento di eventuali situazioni anomale riconducendo le medesime nel quadro sopra descritto.
- c) La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri dell'Azienda nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei dirigenti sanitari è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua per come di seguito indicato i servizi ove la presenza dei dirigenti sanitari deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
- d) Il servizio di guardia è svolto da tutti i dirigenti, con la sola eccezione dei direttori di struttura complessa, durante il normale orario di lavoro ovvero con le modalità previste dagli articoli 14 e 16 del CCNL.
- e) Il servizio di guardia è articolato in:
- Guardia di unità operativa secondo quanto previsto dall'allegato 2 al CCNL 2002-2005, al quale va data integrale applicazione.
 - Guardia dipartimentale o interdipartimentale per aree funzionali omogenee presenti nel presidio ospedaliero aziendale.
 - Guardia nei servizi territoriali, ove prevista.
- f) In fascia oraria notturna e nei festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri – e ove previsto territoriali – sono assicurate mediante:

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

- Il Dipartimento di Emergenza/Urgenza, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità.
 - La guardia di unità operativa o tra unità operative di aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura.
 - La guardia nei servizi territoriali, ove prevista.
- g) Il servizio di guardia per aree funzionali omogenee è di norma effettuato nella normale articolazione dell'orario di servizio e, per eventuali parti eccedenti, attraverso l'utilizzo di prestazioni straordinarie.

2. Servizio di pronta disponibilità

- a) Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la sede di lavoro nel tempo stabilito, che le parti convengono di definire in 30 minuti.
- b) Sono tenuti alla pronta disponibilità i dirigenti – a prescindere dall'esclusività del rapporto di lavoro – in servizio presso strutture con attività continua, nel numero necessario ad assicurare le esigenze di funzionamento.
- c) Il servizio di pronta disponibilità è limitato, di norma, ai soli periodi festivi e notturni, salvo peculiari necessità organizzative individuate dall'Azienda.
- d) Il servizio di pronta disponibilità può essere sostitutivo od integrativo di quello di guardia attiva ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina o discipline equipollenti ed affini.
- e) Il servizio di pronta disponibilità integrativa dei servizi di guardia è di norma competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa specie in caso di organici insufficienti ed al fine di garantire la composizione dell'equipe h 24. Il servizio di pronta disponibilità sostitutivo non coinvolge i direttori di struttura complessa.
- f) Il servizio di pronta disponibilità ha durata, di norma, di 12 ore: due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.
- g) Di regola, possono essere previste per singolo dirigente non più di 10 turni di pronta disponibilità al mese.
- h) La pronta disponibilità dà diritto a percepire un'indennità – nella misura prevista dal CCNL vigente nel tempo – per ogni 12 ore. Se il turno è articolato su durata minore (comunque non meno di 4 ore), l'indennità è proporzionata alla durata del turno.
- i) L'attività svolta su chiamata in pronta disponibilità vale come straordinario ovvero compensata come recupero orario.
- j) Se il servizio di pronta disponibilità cade in giorno festivo, spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

3. Strutturazione ed organizzazione del servizio di guardia e di pronta disponibilità

In via provvisoria e fino all'adozione del nuovo atto aziendale, le parti, in attuazione di quanto stabilito nel presente articolo, concordano di definire, entro e non oltre 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCIA, specifico regolamento per la strutturazione e l'organizzazione del servizio di guardia e di pronta disponibilità.

Articolo 24

Prestazioni aggiuntive

- 1. Qualora, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati in sede di budget, sia necessario un impegno aggiuntivo, la Direzione Aziendale, ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con le équipes interessate l'acquisto di prestazioni aggiuntive da rendersi al di fuori dell'orario di servizio istituzionale in regime di attività libero-professionale intramuraria.

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

2. La tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è stabilita dalla vigente disciplina collettiva nazionale in € 60,00 lordi.
3. Il ricorso a tale istituto non è automatico ed è richiesta la sussistenza, documentata e motivata di determinate condizioni, quali :
 - a) L'eccezionalità e temporaneità della situazione.
 - b) L'integrazione delle attività istituzionali, ai fini del contenimento e/o abbattimento delle liste d'attesa.
 - c) La carenza d'organico e l'impossibilità momentanea di coprire i relativi posti.
 - d) Il rispetto dell'obbligo di effettuazione delle prestazioni negoziate con le procedure di budget.
4. In particolari circostanze e in ragione di motivate esigenze, a seguito di adeguate analisi di natura economica ed organizzativa, possono essere concordati in sede aziendale progetti-obiettivo nell'ambito dell'attività aggiuntiva, finalizzati all'ottimizzazione quali-quantitativa dell'attività, anche basati su una remunerazione in base alle prestazioni effettuate o al raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rigoroso rispetto del tetto di spesa costituito dalla spesa sostenuta mediamente nel triennio precedente per le prestazioni aggiuntive.
5. La richiesta di prestazioni aggiuntive è rivolta solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e a tempo pieno. I compensi per prestazioni aggiuntive non possono essere erogati ai dirigenti che si trovino in situazione di carenza di orario istituzionale, da valutarsi nel complesso dell'intero periodo di riferimento e non sulla base di risultanze contingenti riferite a periodi di tempo limitati.
6. La richiesta di prestazioni aggiuntive viene formulata dalla Direzione Aziendale all'equipe interessata, dopo aver valutato ed adottato tutte le possibili misure organizzative, tenuto conto della disponibilità del personale e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati in sede di budget.

Articolo 25

**Condizioni per l'utilizzo degli istituti innovativi
e loro decorrenza**

1. L'attivazione degli istituti di cui agli articoli 22, 23 e 24 del presente Titolo VI è subordinato alle seguenti condizioni:
 - Avere garantito gli obiettivi prestazionali negoziati in sede di budget e dopo che l'azienda si è espressa in merito all'utilizzo delle 26 ore annue di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL 3.11.05.
 - Situazioni di eccezionalità tali da richiedere l'integrazione dell'attività istituzionale al fine di ridurre le liste d'attesa e in caso di carenza di organico.
2. L'attivazione degli istituti di cui agli articoli 22, 23 e 24 del presente Titolo VI è subordinato alle seguenti condizioni previste dal CCNL:
 - Occorre che, nell'assicurare i turni di guardia per i reparti di degenza, si operi una preventiva razionalizzazione dei servizi ospedalieri interni volta all'utilizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale. Pertanto si dovrà procedere ad una attenta verifica delle modalità di effettuazione dei turni di guardia notturna, prevedendo in particolare soluzioni organizzative, in una logica dipartimentale e per discipline affini, finalizzate ad evitare ridondanze e duplicazioni di servizi con conseguenti sprechi e inefficienze.
 - La richiesta di applicazione della tariffa libero-professionale deve comunque partire dall'azienda e può essere attivata solamente dopo avere utilizzato tutti gli altri istituti previsti dal CCNL (lavoro straordinario, recupero compensativo, retribuzione di risultato).
 - In ogni caso non può essere superato il 12% delle guardie notturne complessivamente svolte.

**TITOLO VII°
ISTITUTI NORMATIVI
DI PECULIARE INTERESSE**

Articolo 26

**Disposizioni particolari in materia di
riposo giornaliero**

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, il presente articolo definisce, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, le modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.
2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, si prevede, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
3. Le misure previste dai commi precedenti dovranno garantire ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
4. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per l'articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
5. Le parti danno atto che con l'art. 41 del d.l. n. 112/2008 (convertito, con modificazioni, nella legge n. 133/2008) sono state apportate alcune modifiche al d.lgs. n. 66/2003, ed in particolare:
 - Sono state modificate le definizioni di "**lavoratore notturno**" confermando che per "lavoratore notturno" si intende - in difetto di disciplina collettiva - "qualsiasi lavoratore che svolga ... lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi l'anno", ma aggiungendo "per **almeno tre ore**".
 - Viene abolito l'obbligo di informare a consuntivo l'organo ispettivo competente per territorio "in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario"
 - Viene meno il principio della consecutività del periodo di riposo giornaliero di 11 ore in ogni periodo di 24 ore nel caso di attività caratterizzate da regimi di reperibilità (art. 7, co. 1, d.lgs. 66, come modificato dall'art. 41, co. 4, d.l. 112/2008). In particolare, in caso di interruzione del periodo di riposo giornaliero per prestazioni da rendere in regime di reperibilità, lo stesso periodo di riposo non decorre nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, e si computano le ore eventualmente già fruito.
 - Nel d.lgs. 66/2003 non è più espressamente previsto un diritto al riposo settimanale, da calcolarsi su un periodo di soli 7 giorni. Il periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, per ogni periodo di 7 giorni, "è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni".
 - Viene sottratto alla sfera d'applicazione degli artt. 4 e 7 del d.lgs. 66 (sulla durata complessiva media di 48 ore e sul riposo giornaliero) il personale medico dirigente degli Enti e delle Aziende del SSN, "in ragione della qualifica posseduta e della necessità di conformare l'impegno di servizio al pieno esercizio della responsabilità connessa all'incarico dirigenziale affidato" (art. 41, co. 13, d.l. 112/2008).
 - Per i Dirigenti del S.s.n. vale solo la regolamentazione, articolata in ragione delle specificità del settore, contenuta nel CCNL.

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

6. Si concorda, pertanto, di definire, come segue, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico:
 - Dopo l'effettuazione di ciascun servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, il dirigente dovrà fruire, in ambito diurno di un periodo di riposo obbligatorio e continuativo di almeno 8 ore.

Articolo 27

Copertura assicurativa e tutela legale

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.
2. L'azienda, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adopera per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.
3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, si da atto che è costituita, presso l'ARAN una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale.
4. Nell'attesa restano confermate le vigenti disposizioni contrattuali in materia e l'azienda garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'articolo 21 del CCNL 3.11.2005 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dai terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Articolo 28

**Realizzazione formazione manageriale,
formazione continua e aggiornamento professionale**

- Linee guida Regione Calabria – art. 9 comma 1, lettera b) –

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 6 lett. c) e 23 del CCNL 2002/2005, le parti assumono in materia di realizzazione della formazione manageriale, della formazione continua e dell'aggiornamento professionale, gli indirizzi al riguardo stabiliti dalla Regione Calabria con la DGR n. 99/2007.
2. Più in particolare le parti concordano di adottare a livello aziendale, in via provvisoria e salvo diverse determinazioni che al riguardo saranno adottate dalla Regione, i principi, i criteri e le modalità stabilite al punto Art. 9 comma 1 lettera b) delle linee di indirizzo regionali allegate alla DGR n. 99/2007 che qui si intendono integralmente riportate.

Articolo 29

**Principi generali in tema di mobilità per eccedenza di dirigenti
nei processi ristrutturazione aziendale e regolamentazione
aziendale in materia di mobilità**

(Linee guida Regione Calabria – art. 9 comma 1, lettera h) –

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

1. Qualora siano attivati processi di ristrutturazione aziendale conseguenti ad atti di programmazione aziendale e/o regionale (riordino, fusione, trasformazione e trasferimento di funzioni), si applicano i seguenti principi generali, nel cui ambito sarà attivata la contrattazione decentrata integrativa per regolamentare, nelle singole specifiche situazioni, le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione sulla mobilità dei dirigenti:
 - a) Valutazione preventiva, a livello di tavolo decentrato aziendale, delle possibili ripercussioni sui livelli occupazionali: qualora la ristrutturazione consegua ad atti di programmazione regionale, detta valutazione a livello aziendale si muoverà nell'ambito degli esiti risultanti dal confronto tra parte pubblica e Organizzazioni sindacali a livello regionale;
 - b) Esperimento di ogni utile tentativo per garantire la ricollocazione interna dei dirigenti in esubero, tenuto conto delle discipline di inquadramento e dei titoli professionali posseduti;
 - c) Individuazione di modalità tali da massimizzare la garanzia del mantenimento della professionalità acquisita nei confronti dei dirigenti interessati;
 - d) Possibilità, per l'Azienda e/o per le Parti sindacali, di richiedere l'intervento della Regione.
2. Regolamento aziendale in materia di mobilità interna.
 - a) Per "mobilità interna all'Azienda" si intende l'utilizzazione sia temporanea che definitiva, di personale in struttura organizzativa ubicata in località diversa da quella di assegnazione ovvero lo spostamento fra strutture organizzative diverse nell'ambito della medesima sede ospedaliera, distrettuale e/o dipartimentale;
 - b) La mobilità interna aziendale può conseguire in prima istanza dal conferimento di uno degli incarichi di responsabilità dirigenziale previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale ed integrativa, comportando, dunque, l'accettazione dell'incarico il necessario spostamento presso struttura ubicata anche in località diversa;
 - c) Le parti concordano d'individuare i seguenti criteri generali, in materia di mobilità interna a domanda, ad integrazione e nell'ambito della disciplina contenuta nell'articolo 16 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 10.2.2004.
 - o Nel caso in cui la Direzione Aziendale ritenga di sopperire a carenze organiche mediante ricollocazione di personale dirigente, emette un avviso per la presentazione di domanda di mobilità interna, in relazione alle specifiche necessità funzionali riferite alla disciplina e alla struttura interessate, da indicarsi nell'avviso medesimo, unitamente ai requisiti essenziali per la partecipazione.
 - o L'avviso avrà scadenza non inferiore a giorni 15 dalla data di pubblicazione all'Albo aziendale e presso tutte le Strutture interessate. Lo stesso avviso dovrà essere comunicato altresì, per via tematica od altro mezzo idoneo, alle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCIA.
 - o Le domande dovranno essere presentate preferibilmente sul fac-simile, predisposto dall'Azienda; la domanda dovrà essere corredata di curriculum formativo-professionale, redatto in carta libera e sottoscritto dal dirigente interessato.
 - o In caso di più domande, l'assegnazione sarà effettuata sulla base di graduatoria formata mediante valutazione comparata della carriera e del curriculum formativo-professionale dei richiedenti, con i punteggi appresso specificati. La valutazione complessiva dovrà tener conto, in ogni caso delle specifiche
 - o professionalità acquisite dai candidati nonché della compatibilità degli stessi in relazione alle peculiarità funzionali della Struttura di destinazione:
 - Carriera (compresa specializzazione nella disciplina di destinazione) max punti 10 (punti 1,20\ anno)
 - Curriculum max punti 40
 - o Le domande saranno esaminate da apposito collegio tecnico, così costituito:
 - Direttore Sanitario o suo delegato

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009

- Direttore del Dipartimento di destinazione o suo delegato
- Direttore della Struttura di destinazione o suo delegato
- o La graduatoria è formata esclusivamente sulla base di quanto autocertificato dal dirigente nella domanda, con riguardo al possesso dei requisiti essenziali, all'anzianità di carriera e agli elementi costitutivi del curriculum formativo-professionale. L'Amministrazione si riserva di verificare quanto autocertificato nei confronti dei dirigenti collocati utilmente in graduatoria, ai fini del trasferimento.

- o Resta salva la mobilità interna disposta per motivi di inidoneità fisica, accertata dal Collegio Medico legale o dal Medico Competente nell'ambito delle procedure e degli adempimenti previsti dalla vigente legislazione in materia di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro.
- o Per ciò che attiene alla mobilità d'urgenza nonché alle disposizioni particolari relative ai dirigenti che rivestano l'incarico di dirigenti sindacali ai sensi del vigente CCNQ in materia, si rinvia a quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva nazionale.

3. Disciplina transitoria della mobilità

Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda anche nell'ambito dell' ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 30

Aggiornamento ed adeguamento del regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria

- Linee guida Regione Calabria – art. 9 comma 1, lettera i) –

Le parti preso atto di quanto stabilito dalla Regione con la DGR n. 99/2007 e n. 142/2009 si impegnano, entro 45 giorni dalla stipula definitiva del presente CCIA, ad adeguare ed aggiornare alle nuove disposizioni regionali l'attuale regolamento aziendale in materia di disciplina e organizzazione dell'attività libero professionale, adottato con deliberazione del direttore generale n. 2366/2000.

Ai fini dell'aggiornamento e dell'adeguamento del regolamento le parti concordano la costituzione di un apposito gruppo di lavoro composto dai componenti di parte pubblica e di parte sindacale che hanno sottoscritto il presente CCIA.

Il nuovo regolamento entrerà in vigore il giorno dopo la pubblicazione dell'atto deliberativo di recepimento del nuovo regolamento adottato dal Direttore Generale.

Articolo 31

Linee generali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

1. La sicurezza e l'igiene del lavoro costituiscono una priorità strategica all'interno delle strutture sanitarie anche perché la diversità e la molteplicità dei fattori di rischio presenti possono riguardare tanto i lavoratori che gli utenti dei servizi.
2. L'Azienda continuerà a favorire condizioni e processi atti a migliorare le conoscenze e l'applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro al fine di sviluppare, in azienda, la cultura della prevenzione.

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

In particolare l'Azienda:

- a) continuerà l'esecuzione delle visite periodiche allo scopo di verificare lo stato di salute degli operatori per la prevenzione secondaria di possibili patologie associate al lavoro;
- b) si impegna a dare compiuta applicazione degli artt. 21 e 22 del Dlgs. 626/94 e s.m.i. in merito alla informazione e formazione dei dirigenti in materia di rischi connessi alla propria attività lavorativa. Il compito sarà affidato al competente servizio aziendale di formazione di concerto con il Servizio di Prevenzione e Protezione;
- c) ha già provveduto e, comunque, provvederà anche in futuro attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione a scongiurare il pericolo che variazioni delle attività lavorative possano compromettere la sicurezza sul lavoro.

d) si impegna a definire procedure che consentano il collegamento tra i dirigenti ed i preposti alla sicurezza, al fine di rendere rapido e documentato il percorso della informazione.

L'efficacia delle sopraindicate attività sarà garantita anche attraverso un costante coordinamento dei servizi che si occupano, in Azienda, della formazione dei lavoratori.

**Articolo 32
Disposizioni particolari
Diritto alla mensa – Tariffe ACI**

In materia di diritto alla mensa, ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali in materia, le parti concordano di definire apposito regolamento interno entro 30 giorni dalla stipula definitiva del presente CCIA.

Le parti concordano di dare esecuzione alle disposizioni regionali di cui alla DGR n.99/2007 specificando che qualora l'azienda non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dall'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI in luogo dell'attuale quota pari ad un quinto del costo della benzina. Si concorda, inoltre, che la differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, sia finanziato dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 55 del CCNL 2002-2005 a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

| |
|---|
| <p>TITOLO VIII° NORME FINALI</p> |
|---|

**Articolo 33
Norma finale e di rinvio**

Il presente CCIA entra in vigore dal giorno successivo alla data di stipula definitiva, lo stesso viene automaticamente adeguato in caso di mutamenti nella normativa di riferimento, senza necessità di porre in essere ulteriori sottoscrizioni.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCIA, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, alle norme non espressamente disapplicate dei precedenti CC.CC.NN.LL. nonché alle disposizioni legislative, nazionale e regionali, in materia.

ALLEGATO 1)

**TABELLE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE DIRIGENTE SANITARIO
PER LA GARANZIA DEI SERVIZI MINIMI ASSISTENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

| DIPARTIMENTO | UNITA' OPERATIVA | CONTINGENTE PERSONALE SANITARIO |
|---|-------------------------|--|
| Dipartimento Medicina diagnostica e dei servizi | Lab. Analisi | M- 1 Biologo o un chimico presente |
| | SIT | M- 1 Biologo o un chimico presente |
| Dipartimento Salute Mentale | SPDC | M-1 Psicologo presente |
| | CSM Crotone | M-1 Psicologo presente |
| | CSM Cirò M. | M-1 Psicologo presente |
| | CSM Mesoraca | M-1 Psicologo presente |
| SERT | | M-1 Psicologo presente |



**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

**ALLEGATO 2)
Graduazione delle funzioni dirigenziali
Dirigenza sanitaria non medica**



**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

**ALLEGATO 3)
Graduazione delle funzioni dirigenziali
Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa**

ALLEGATO 4)

**PROSPETTI FONDI CONTRATTUALI
LORO DETERMINAZIONE STORICA E RESIDUI NON SPESI
CCNL 2006-2009**

FONDO DI POSIZIONE DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA

| Anno di riferimento | Numero e data determina dirigenziale | Importo fondo | Importo quota fondo spesa | Importo residui non spesi |
|----------------------------|---|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 2006 | n. 563 del 7.11.2007 | 539.986,07 | 492.347,00 | 47.639,07 |
| 2007 | n. 1650 del 11.12.2008 | 571.092,60 | 508.189,32 | 62.903,28 |
| 2008 (*) | n. 0149 del 5.2.2010 | 513.338,41 | 479.827,20 | 33.511,21 |
| 2009 (*) | n. 0150 del 5.2.2010 | 513.338,41 | 483.163,30 | 30.175,11 |

(*) Per gli anni 2008 e 2009 è confermato il fondo 2007 fatti salvi gli eventuali incrementi all'atto di entrata in vigore del II biennio economico 2008-2009 del vigente CCNL.

FONDO DI POSIZIONE DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

| Anno di riferimento | Numero e data determina dirigenziale | Importo fondo | Importo quota fondo spesa | Importo residui non spesi |
|----------------------------|---|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 2006 | n. 564 del 7.11.2007 | 417.206,74 | 350.513,91 | 66.692,83 |
| 2007 | n. 1651 del 11.12.2008 | 441.238,80 | 300.789,35 | 140.449,45 |
| 2008 (*) | n. 0147 del 5.2.2010 | 485.733,12 | 404.987,50 | 80.745,62 |
| 2009 (*) | n. 0148 del 5.2.2010 | 485.733,12 | 414.262,57 | 71.470,55 |

FONDO DI RISULTATO DIRIGENZA SPTA

| Anno di riferimento | Numero e data determina dirigenziale | Importo fondo in euro | Importo quota fondo spesa | Importo residui non spesi in euro |
|----------------------------|---|------------------------------|----------------------------------|--|
| 2006 | n. 533 del 6.11.2007 | 413.113,69 | 413.113,69 | 0 |
| 2007 | n. 1622 del 1.12.2008 | 407.370,60 | 0 | 407.370,60 |
| 2008 (**) | n. 1623 del 1.12.2008 | 369.001,96 | 0 | 369.001,96 |
| 2009 (**) | n. 1640 del 17.12.2009 | 369.001,96 | 0 | 369.001,96 |

(**) Per gli anni 2008 e 2009 è confermato il fondo 2008 fatti salvi gli eventuali incrementi all'atto di entrata in vigore del II biennio economico 2008-2009 del vigente CCNL.

FONDO ACCESSORIE DIRIGENZA SPTA

| Anno di riferimento | Numero e data determina dirigenziale | Importo fondo in euro | Importo quota fondo spesa | Importo residui non spesi in euro |
|----------------------------|---|------------------------------|----------------------------------|--|
| 2006 | n. 1279 del 11.12.2006 | 31.104,74 | 31.104,74 | - |
| 2007 | n. 0119 del 28.1.2010 | 36.183,94 | 36.183,94 | - |

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
Dirigenza Sanitaria -Professionale -Tecnica - Amministrativa 2006-2009**

| | | | | |
|----------|-----------------------|-----------|-----------|---|
| 2008 (*) | n. 0120 del 28.1.2010 | 42.328,50 | 42.328,50 | - |
| 2009 (*) | n. 0121 del 28.1.2010 | 42.328,50 | 42.328,50 | - |

(**) Per gli anni 2008 e 2009 il fondo è determinato fatti salvi gli eventuali incrementi all'atto di entrata in vigore del II biennio economico 2008-2009 del vigente CCNL.