

AREA SANITA'

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Art. 1 **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito CCIA) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti demandano a tale livello di contrattazione.

2. La contrattazione collettiva integrativa aziendale è regolata, in via generale, dalla seguente normativa:

- art. 40, comma 3-bis, d.lgs. n. 165/2001 *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono..."*;

- art. 40, comma 3-quinquies d.lgs. n. 165/2001 *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*;

- articoli 7 e 8 CCNL dell'Area Sanità il 19/12/2019 (di seguito CCNL).

3. La contrattazione collettiva integrativa aziendale si svolge tra la delegazione di parte datoriale, individuata con provvedimento del Direttore Generale e la delegazione sindacale composta

a) dalle RSA;

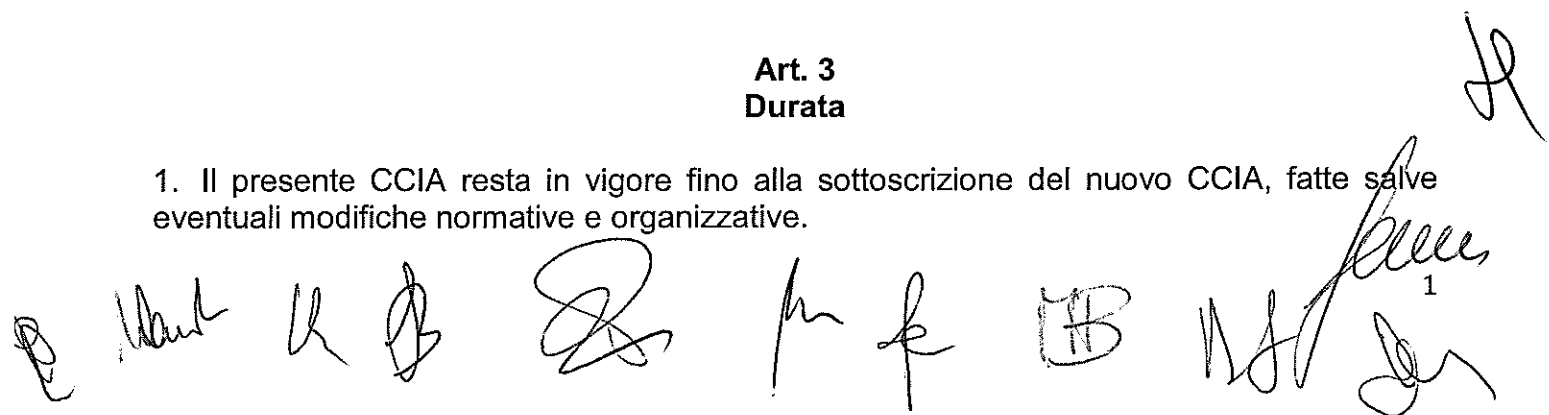
b) dai Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 19/12/2019.

Art. 2 **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCIA si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie in servizio presso l'Azienda con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Art. 3 **Durata**

1. Il presente CCIA resta in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo CCIA, fatte salve eventuali modifiche normative e organizzative.



Handwritten signatures of the representatives of the employer and the trade union, including a small number '1' near the bottom right signature.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 **Organismo Paritetico**

1. Ferme restando le competenze del CUG, viene istituito l'Organismo Paritetico al fine di realizzare una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo dei soggetti sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.

2. L'Organismo paritetico è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Azienda pari alla componente sindacale.

3. L'Organismo paritetico, ai sensi dell' art. 6 bis del CCNL:

- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda;
- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- può svolgere analisi, indagini e studi;
- può essere destinatario di progetti e programmi elaborati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o da gruppi di dirigenti;
- è destinatario, con cadenza semestrale, di specifica informazione in merito agli andamenti occupazionali, ai dati sui contratti a tempo determinato, ai dati sulle assenze di personale.

4. In prima applicazione, l'Organismo paritetico per l'innovazione entra in funzione entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCIA.

5. La partecipazione a tale Organismo avviene utilizzando il monte ore dei permessi sindacali.

Art. 5 **Diritto di affissione e strumenti di comunicazione**

1. L'Azienda mette a disposizione delle OO.SS. costituite presso la stessa idonei spazi per la comunicazione di pubblicazioni, testi e altra documentazione inerente le materie d'interesse sindacale del lavoro.

2. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente recare l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale che lo ha elaborato e rispettare le disposizioni generali sull'affissione.

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, they include: a stylized 'P', a signature that appears to be 'Mont', a signature 'K B', a signature 'Q', a signature 'M', a signature 'f', the letters 'TB', a signature 'Lorelli', and a signature 'A' with a small '2' next to it. There is also a large, stylized signature on the right side of the page.

3. La distribuzione del materiale d'informazione o di propaganda sindacale all'interno dell'ospedale avverrà con modalità compatibili rispetto all'ordinario svolgimento delle attività di servizio.

Art. 6 **Diritto di assemblea**

1. I dirigenti hanno diritto, ai sensi dell'art. 4 CCNL Quadro 04/12/2017, di partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per n. 10 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti, o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai dirigenti sindacali indicati nell'art. 3, comma 1, lettere da b) a e) del CCNQ 04/12/2017.

3. Le assemblee sono indette con le seguenti modalità:

- I dirigenti sindacali devono comunicare alla Direzione dell'Azienda, con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi, la convocazione dell'assemblea con l'indicazione della sede, dell'orario, del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni;
- l'Azienda deve comunicare ai dirigenti sindacali promotori, nelle 48 ore precedenti l'effettuazione dell'assemblea, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea.

4. L'uso dei locali per le riunioni verrà autorizzato dall'Azienda secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste da parte dei dirigenti sindacali.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro; analoga disciplina si applica all'attività dei servizi aperti al pubblico.

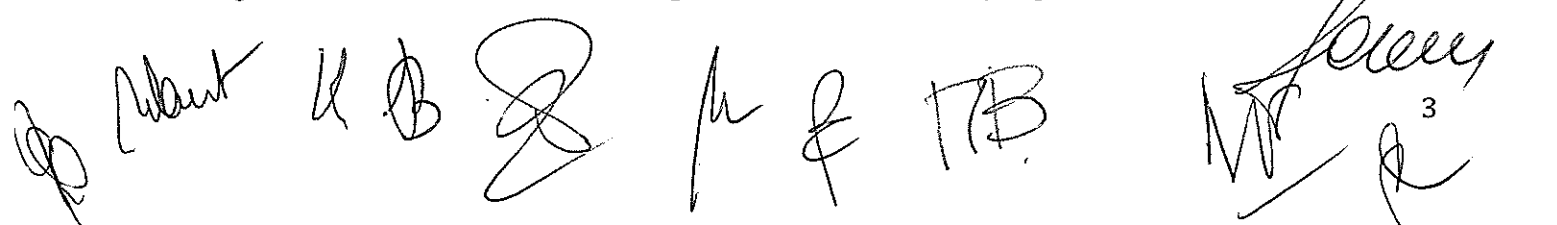
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle strutture interessate, così come previsto in caso di sciopero.

7. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata mediante bollatura con apposito codice.

Art. 7 **Titolarità dei permessi e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**

1. Le parti danno atto che la materia di cui al presente articolo è disciplinata dalla legge 300/1970, dal CCNL Quadro 04/12/2017 e dai successivi interventi normativi integrativi e/o modificativi.

2. Lo svolgimento dell'attività sindacale da parte dei soggetti sindacali, come individuati dal vigente ordinamento, deve svolgersi senza arrecare pregiudizio alla normale attività

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, spanning across the width of the document. These appear to be the signatures of the parties involved in the agreement, likely the union and the employer's management.

lavorativa. Devono comunque essere adottate tutte le necessarie iniziative per garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.

3. Le trattative sindacali (contrattazione integrativa e confronto di cui rispettivamente agli artt. 7 e 5 del vigente CCNL) si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro o, se all'interno, con utilizzo del monte ore dei permessi sindacali.

4. La partecipazione dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL ad incontri ristretti di approfondimento tecnico, indetti dall'Azienda, (c.d. tavoli tecnici) è considerata attività di servizio, non afferente al monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti, se ricadente nell'orario di lavoro dei partecipanti. Tale attività non può comunque generare eccedenza oraria.

Art. 8

Welfare integrativo

(art. 8, comma 5, lett. j) CCNL 19/12/2019)

1. Le parti, in presenza di disponibilità economica nei fondi contrattuali o erogazioni liberali a ciò specificamente destinate, valuteranno annualmente ipotesi di piani di Welfare integrativo da attivare in azienda.

Art. 9

Contingente dei dirigenti con impegno ridotto

(art. 7, comma 5, lett. k) CCNL 19/12/2019)

1. Il numero dei rapporti con impegno ridotto non può superare il 3% della dotazione organica complessiva dell'Area Sanità rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

2. Ai sensi dell'art. 110, comma 6 del CCNL, tale contingente può essere elevato, tenendo conto delle esigenze organizzative, fino al 7% in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni personali e familiari.

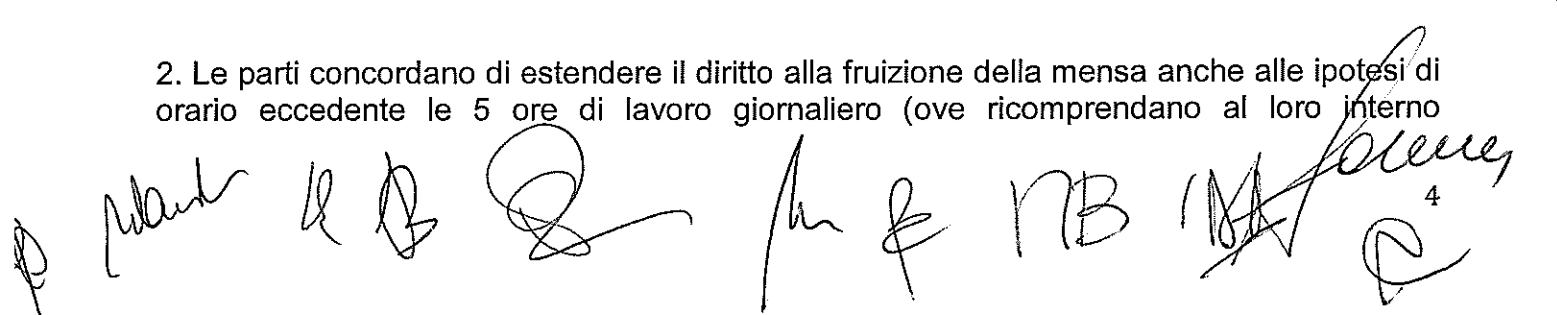
3. L'eventuale contingente incrementato può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 10

Pausa per il recupero delle condizioni psicofisiche e mensa

1. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore l'azienda garantisce a tutti i dirigenti, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, una pausa di almeno 24 minuti al fine del recupero delle energie psico – fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto (mensa) qualora l'orario di servizio coincida con l'orario di apertura della mensa, previa corresponsione del costo nella misura fissata dal CCNL.

2. Le parti concordano di estendere il diritto alla fruizione della mensa anche alle ipotesi di orario eccedente le 5 ore di lavoro giornaliero (ove ricomprendano al loro interno

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials like 'NB' and others being more complex cursive marks.

l'intervallo 12.00 – 14.30), solo nei casi di dirigenti che utilizzano i permessi ex legge 104 per se stessi e comunque previa specifica richiesta.

3. La pausa per il consumo dei pasti dev'essere rilevata utilizzando gli strumenti attualmente in uso.

Art. 11

Innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi

(art. 7, comma 5, lett. i) CCNL 19/12/2019)

1. Per quanto riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi, le parti si riservano di stipulare specifico accordo sulla base di eventuali proposte formulate dall'Organismo paritetico.

Art. 12

Ripartizione delle risorse tra i fondi contrattuali

(art. 7, comma 5, lett. a) CCNL 19/12/2019)

1. Le parti concordano di definire, nell'ambito della contrattazione annuale, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali

Art. 13

Indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo

(art. 7, comma 5, lett. e) CCNL 19/12/2019)

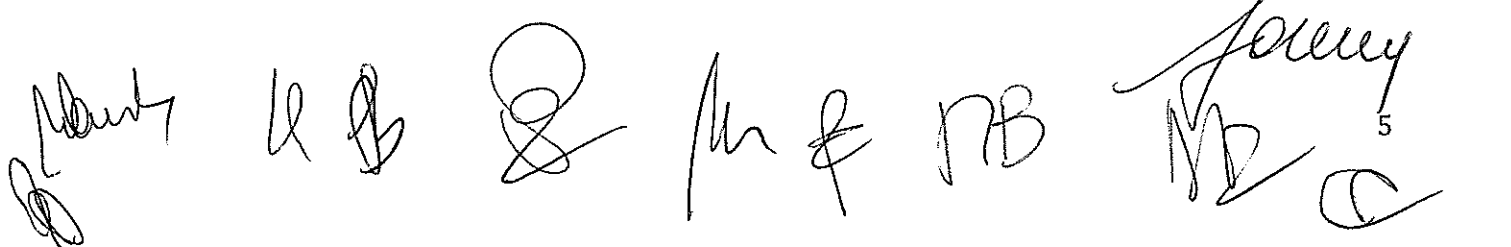
1. Le parti concordano di valutare, nell'ambito della contrattazione annuale sulla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 96 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), l'incremento dell'indennità di pronta disponibilità.

Art. 14

Indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo

(art. 7, comma 5, lett. f) CCNL 19/12/2019)

1. Le parti concordano di valutare, nell'ambito della contrattazione annuale sulla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse di cui all'art. 96 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), l'incremento dell'indennità di lavoro notturno



Art. 15
Indennità per turni di guardia notturna e/o festiva
(art. 26 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019)

1. Le parti concordano di stabilire il valore dell'indennità di guardia notturna e/o festiva di cui all'art. 26, comma 5 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019, per i turni svolti da:

- Dirigenti Medici assegnati al Pronto Soccorso e alla S.C. MECAU;
- Dirigenti Medici di altre discipline che prestano turni in Pronto Soccorso (Medici di chirurgia generale)

in **euro 150,00** per ogni turno di almeno 11 ore consecutive, fatta salva la verifica annuale circa la compatibilità di tale importo con la consistenza del fondo contrattuale di competenza

2. Concordano altresì di erogare, per tutti i turni di guardia notturna e/o festiva, di durata compresa **fra 6 ore e 11 ore**, una indennità pari a:

euro 75,00 a

- Dirigenti Medici assegnati al Pronto Soccorso e alla S.C. MECAU
- Dirigenti Medici di altre discipline che prestano turni in Pronto Soccorso (Medici di chirurgia generale)

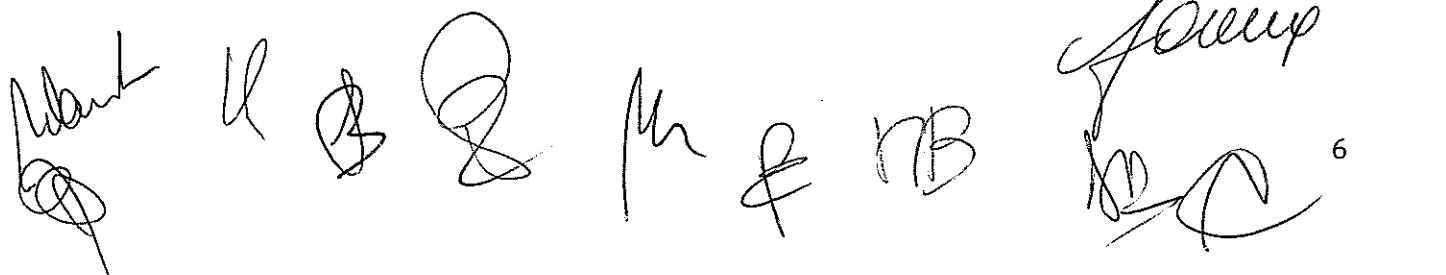
euro 50,00 per i turni nelle altre Strutture aziendali.

Tale disciplina avrà applicazione a regime a decorrere dal 1/1/2023, ad esclusione della tariffa di 150,00 euro di cui sopra, che viene erogata già nel 2022, come da precedente accordo.

3. Le parti concordano inoltre che qualora, in via eccezionale, il turno di guardia notturno o festivo sia svolto da un Direttore di struttura complessa, previa comunicazione alla Direzione sanitaria di presidio, lo stesso venga remunerato.

4. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa, salvo la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia dei 62 anni.

5. Le parti si impegnano, in occasione della contrattazione sull'utilizzo degli eventuali residui del "fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro", a valutare l'incremento, di anno in anno, dell'indennità di guardia notturna e/o festiva per turni svolti da personale afferente a discipline diverse da quelle sopra evidenziate nell'ambito dell'urgenza/emergenza.

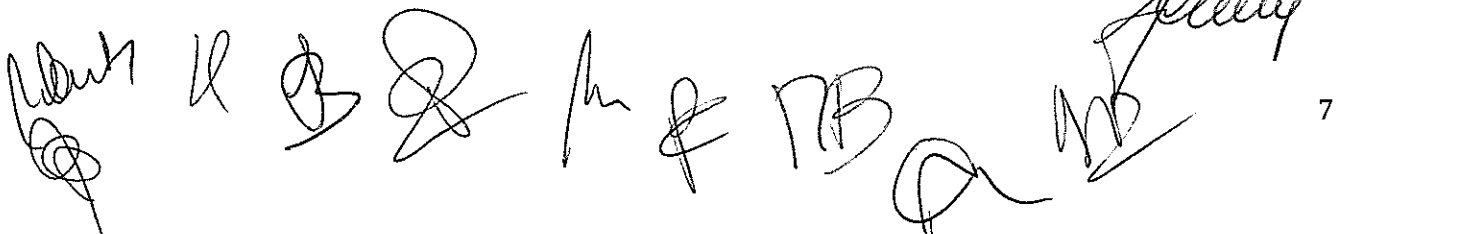


Art. 16
Performance organizzativa ed individuale

1. L'istituto della performance organizzativa, finanziato dal fondo di cui all'art. 95 del CCNL, è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali definiti dalla Direzione Aziendale.
2. La Direzione assegna formalmente gli obiettivi strategici aziendali ai singoli Dipartimenti e/o strutture, con le modalità e secondo le tempistiche definite nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance dell'Azienda.
3. La condivisione degli obiettivi con il personale dirigente costituisce elemento essenziale e deve essere assicurata con tempestività rispetto all'assegnazione degli obiettivi alle strutture aziendali e con modalità formalizzate (verbalizzazione delle riunioni di dipartimento e di struttura) idonee al raggiungimento dello scopo.
4. Al personale dirigente che concorre alla realizzazione degli obiettivi spetta una quota base mensile, erogata per stati di avanzamento, come dettagliato nel successivo articolo del presente CCIA.
5. Annualmente, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo, è inoltre erogata una quota variabile sulla base di valutazione della performance individuale operata rispetto al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché – a regime - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 17
Modalità operative della performance organizzativa

1. Compatibilmente con le risorse economiche annualmente disponibili, le quote per stati di avanzamento di cui al comma 4 dell'articolo precedente sono definite con cadenza annuale.
2. Le quote per stati di avanzamento sono corrisposte mensilmente in via provvisoria nelle more dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi di attività assegnati alle strutture aziendali.
Il monitoraggio infra annuale è effettuato secondo le tempistiche previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda.
3. In particolare, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla struttura di appartenenza del dirigente, così come attestato dall' OIV a consuntivo in relazione all'intero anno di riferimento, si procede al recupero parziale o totale della quota base mensile già percepita nel corso dell'anno.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

4. La quota mensile per stato di avanzamento spetta alla dirigenza per i soli giorni di effettiva presenza in servizio, ad eccezione di una franchigia di 30 giorni. Operativamente quindi ogni giorno di assenza eccedente i periodi sopra indicati comporta la mancata erogazione di una quota d'incentivazione pari ad 1/365 di quella di acconto annuale. Ai fini suddetti sono considerati giorni di presenza in servizio:

- ferie e festività sopresse
- permessi retribuiti di cui all'art. 36 ed all'art. 40 del CCNL
- permessi retribuiti previsti da leggi speciali
- giorni di assenza per "terapie salvavita"
- giorni di assenza per infortunio sul lavoro
- permessi e distacchi sindacali
- recuperi orari e riposi compensativi
- malattia per causa di servizio
- ricoveri ospedalieri e post ricoveri (o assenze equiparate dovute al COVID)
- day hospital
- malattia eccedente i 10 giorni continuativi.

Durante le assenze del dirigente per congedo di maternità e per congedo di paternità (astensione obbligatoria, ivi compresi i periodi di astensione anticipata), compete la quota mensile di performance organizzativa pari al 30 per cento di quella erogata alla restante dirigenza; nulla compete per i periodi di astensione facoltativa.

Le quote per stati di avanzamento non distribuite, in tutto o in parte, a seguito di assenze per malattia (inferiori ai 10 giorni continuativi) ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008, restano assegnate al fondo di cui all'art. 95 del CCNL, stante quanto sopra esposto.

5. Ai dirigenti neo - assunti durante il periodo di prova non viene riconosciuto alcun trattamento di performance organizzativa e/o individuale; nessun trattamento di performance organizzativa e/o individuale è parimenti riconosciuto ai dirigenti a tempo determinato per i primi sei mesi.

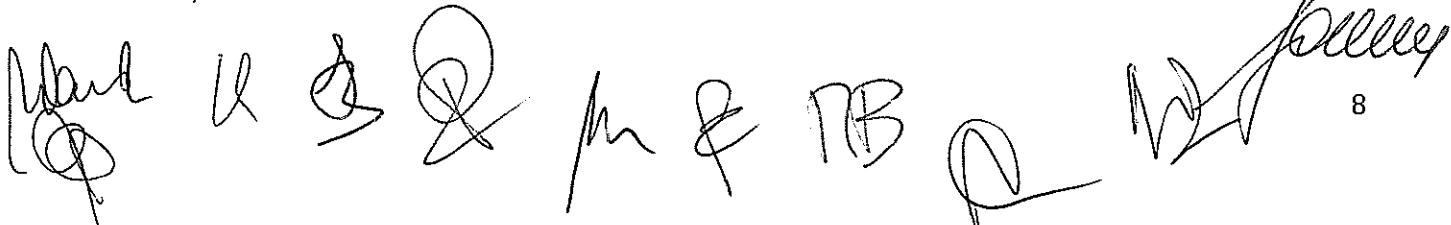
6. I dirigenti con impegno ridotto percepiscono il compenso proporzionalmente alla percentuale del proprio orario di lavoro.

ART. 18

Modalità operative della performance individuale

1. Premesso che il processo di valutazione individuale richiede un lasso di tempo per la messa a regime e che si rimanda a specifico regolamento la definizione di criteri e di apposite schede di valutazione, previo confronto sindacale, nelle more di tale messa a regime la valutazione individuale sarà limitata all'individuazione dei dirigenti che abbiano contribuito in maniera maggiormente rilevante al raggiungimento della performance organizzativa, a condizione che l'attribuzione della quota aggiuntiva avvenga sulla base di criteri chiari e di specifica motivazione.

A tal fine, una quota pari al 30 % del valore medio pro capite del "fondo di risultato" del vigente CCNL - attribuito ai dirigenti valutati positivamente/che hanno raggiunto gli obiettivi, eventualmente ridefinibile annualmente anche in relazione all'entità dei fondi,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

viene destinata alla maggiorazione del premio individuale del 10% dei dirigenti dell'area, percentuale annualmente modificabile in accordo con le OOSS.

2. La maggiorazione della quota potrà anche essere correlata al raggiungimento di specifici obiettivi aggiuntivi, ai quali annualmente viene destinata, con accordo sindacale, una somma nell'ambito del fondo di risultato.

3. L'Azienda verifica annualmente, a consuntivo, la misura percentuale della maggiorazione del premio individuale erogato complessivamente ai dirigenti.

4. In applicazione dell'art. 9 comma 3 del D.Lgs. 150/2009 s.i.m., nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

5. Non si procede a valutazione individuale ed a corresponsione di premi quando oggettivamente non sia stato riscontrabile alcun contributo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi assegnati (assenza a qualsiasi titolo nel corso dell'anno solare pari o superiore all'80 % dei giorni lavorativi dovuti).

6. La presente disciplina è applicata sperimentalmente per un anno; le parti si impegnano a valutarne gli effetti al termine di tale periodo ed eventualmente ad operarne una revisione.

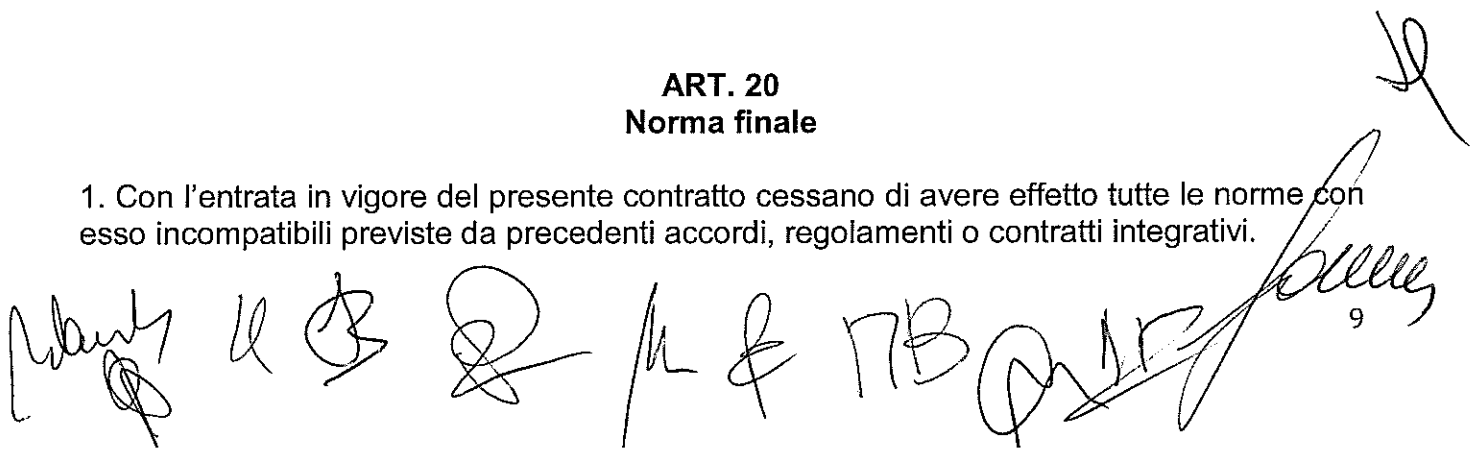
ART. 19 **Libera professione**

1. L'attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti della Dirigenza Area Sanità è disciplinata da specifico regolamento aziendale, da rivedersi con successiva contrattazione che definisca altresì gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione (art. 116, comma 3 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019)
2. Annualmente, nell'ambito del fondo perequativo di cui all'art. 5, lett. e) del DPCM del 27.03.2000, le parti stabiliscono i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili.

Nella determinazione dei predetti criteri le parti recepiscono le indicazioni fornite con le linee guida di indirizzo oggetto di confronto regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. 19 dicembre 2019.

ART. 20 **Norma finale**

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto cessano di avere effetto tutte le norme con esso incompatibili previste da precedenti accordi, regolamenti o contratti integrativi.



Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale, viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e da specifici accordi/regolamenti aziendali purchè non incompatibili con il presente CCIA.

3. Quando insorgono controversie interpretative in ordine al presente contratto integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa e l'accordo raggiunto sullo stesso forma oggetto di una nuova clausola che va a sostituire quella controversa. Qualora le parti non pervengano ad una soluzione, possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN se la clausola in questione è connessa ad una controversa interpretazione di disposizioni del CCNL.

AZIENDA

OO.SS AREA SANITA'

Giuseppe De Luca

M. A.

Prof. Sestini

A. Rinaldi

Luca. C.

UIL Medici *Mauro Buley*

ANAAO *W. S.*

AAOENAC* *Giuseppe Betti*

CISL Medici *Paolo S. S. S.*

ANAAO SMAB

Mauro S. S.

FASSID
(SINeFO)

Angelo S.

FASSID
(SNR)

R. B.

CIMO

M. S.

23 DIC 2022

* NOTA: AAOENAC SOTTOSCRIVE CON L'AUSPICIO CHE GLI INCREMENTI DELL'INDENNITÀ DI CUI AL COMMA 5 DELL'ART. 15 DEL PRESENTE CCIA, DIVENTINO STRUTTURALI GIÀ A PARTIRE DAL PROSSIMO ANNO, COMPRENDENDO NEL NOVOBO ANCHE IL TURNO NOTTURNO E FESTIVO DI GUARDIA IN AREA CRITICA, VISTA L'INCLUSIONE TRA I TURNI CHE BENEFICIANO DELL'AUMENTO DELL'INDENNITÀ, DI CUI AL COMMA 1 DEL 10 PRECEDENTE ARTICOLO, DEL TURNO DI GUARDIA IN REPARTO NECAU (ENON SOLO PS).

Giuseppe Betti