

In data **25 ottobre 2022**, presso la sede legale dell'Azienda di Riferimento Nazionale per le Elevate Specialità (ARNAS) "Garibaldi" di Catania, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale dell'ARNAS in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis D.Lgs 165/01 della ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta il 6 luglio 20922, viene sottoscritto dalle parti – a definizione delle procedure di contrattazione previste dall'art. 5 - **il Contratto Integrativo Aziendale per il personale della dirigenza medico-sanitaria (dirigenza sanitaria) ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui al CCNL 19 dicembre 2019 e come nel seguente testo** che si compone di 40 (quaranta) articoli e 63 (sessantatre) pagine.

Firmato

per l'Azienda

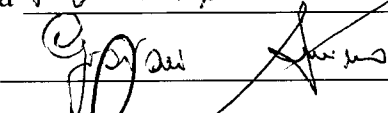
IL DIRETTORE GENERALE

dott. Fabrizio De Nicola



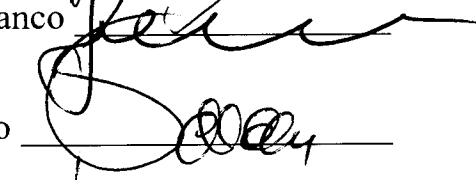
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott. Giovanni Annino



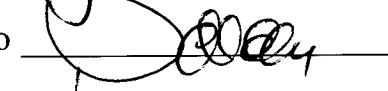
IL DIRETTORE SANITARIO

dott. Giuseppe Giammanco



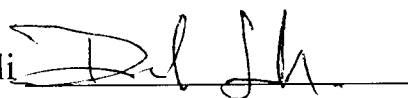
IL CAPO SETTORE AFFARI DEL PERSONALE

d.ssa Gaetana Bonanno



IL RESPONSABILE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE E DELLE RELAZIONI SINDACALI

avv. Daniele Sorelli



Per le sigle sindacali

ANAAO-ASSOMED

AAROI

FASSID-SNR

CISL MEDICI

UIL FPL AMCO

CGIL Medici

FVM – FISMU

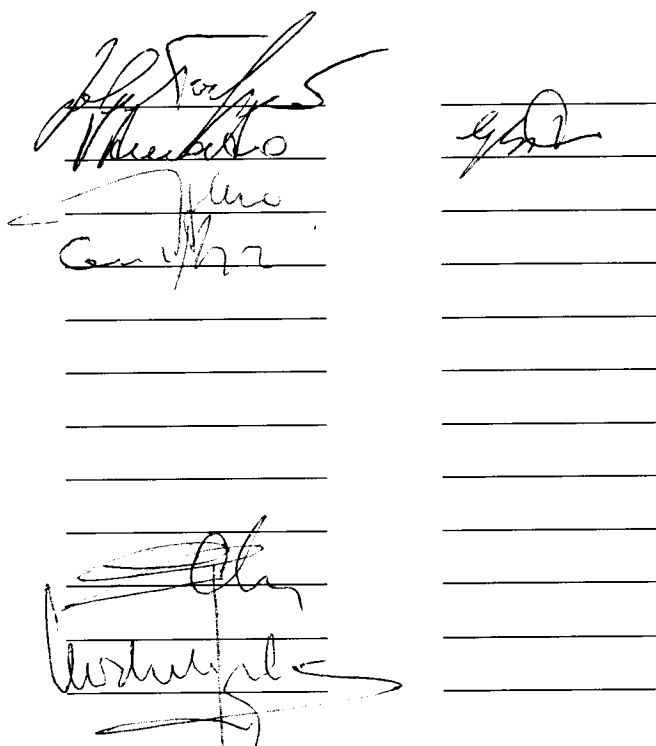
FIALS MEDICI

FSI

CIMO

FESMED

ANPO





Contratto Integrativo Aziendale
per il personale della dirigenza sanitaria
stipulato ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del
19 dicembre 2019 - Triennio 2016-2018

(Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 22 del 28 gennaio 2020)

In data **25 ottobre 2022**, presso la sede legale dell’Azienda di Riferimento Nazionale per le Elevate Specialità (ARNAS) “Garibaldi” di Catania, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale dell’ARNAS in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all’art. 40 bis D.Lgs 165/01 della ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta il 6 luglio 2022, **viene sottoscritto dalle parti** – a definizione delle procedure di contrattazione previste dall’art. 5 - **il Contratto Integrativo Aziendale per il personale della dirigenza medico-sanitaria (dirigenza sanitaria) ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui al CCNL 19 dicembre 2019 e come nel seguente testo** che si compone di 40 (quaranta) articoli e 63 (sessantatre) pagine.

Firmato

per l’Azienda

IL DIRETTORE GENERALE dott. Fabrizio De Nicola _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO dott. Giovanni Annino _____

IL DIRETTORE SANITARIO dott. Giuseppe Giammanco _____

IL CAPO SETTORE AFFARI DEL PERSONALE d.ssa Gaetana Bonanno _____

IL RESPONSABILE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE E DELLE RELAZIONI SINDACALI avv. Daniele Sorelli _____

Per le sigle sindacali

ANAAO-ASSOMED	_____	_____
AAROI	_____	_____
FASSID-SNR	_____	_____
CISL MEDICI	_____	_____
UIL FPL AMCO	_____	_____
CGIL Medici	_____	_____
FVM – FISMU	_____	_____
FIALS MEDICI	_____	_____
FSI	_____	_____
CIMO	_____	_____
FESMED	_____	_____
ANPO	_____	_____

Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale

CCNL dirigenza sanitaria 19 dicembre 2019

TITOLO I

Disposizioni generali

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione ed oggetto

Art. 2 - Decorrenza, tempi e procedure di applicazione

TITOLO II

Relazioni sindacali

Capo I

Accordo sui Servizi pubblici essenziali

Art. 3 - Accordo sui Servizi pubblici essenziali

Capo II

Sistema delle relazioni sindacali e diritti sindacali

Art. 4 - Il sistema delle relazioni sindacali. Le forme di partecipazione

Art. 5 - La contrattazione collettiva integrativa. Materie, tempi e procedure

Art. 6 - Effetti del confronto regionale sulla contrattazione collettiva

Art. 7 - I diritti sindacali

Art. 8 - Diritto di informazione ed accesso agli atti

TITOLO III

Caratteristiche del rapporto di lavoro

Capo I

Il rapporto di lavoro

Art. 9 - Il contratto individuale di lavoro

Art. 10 - Caratteristiche del rapporto di lavoro. Rapporto esclusivo e rapporto non esclusivo

Art. 11 - Effetti del passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo

Art. 12 - Effetti del passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo

Art. 13 - La ricostituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 - La risoluzione consensuale

Capo II
Il sistema degli incarichi dirigenziali e la valutazione della dirigenza

- Art. 15 - Gli incarichi dirigenziali – Tipologie di incarico
- Art. 16 - Gli incarichi dirigenziali - Graduazione
- Art. 17 - Gli incarichi dirigenziali – Modalità di conferimento
- Art. 18 - Il contratto di incarico
- Art. 19 - Le sostituzioni
- Art. 20 - Il sistema di valutazione della dirigenza

Capo III
Orario di lavoro ed organizzazione della prestazione lavorativa

- Art. 21 - L'orario di lavoro dei dirigenti sanitari. Articolazione e flessibilità
- Art. 22 - Orario di lavoro dei direttori di struttura complessa
- Art. 23 - Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria
- Art. 24 - Servizio di guardia
- Art. 25 - Pronta disponibilità
- Art. 26 - Lavoro straordinario
- Art. 27 - Lavoro notturno

TITOLO IV
La mobilità interna dei dirigenti

- Art. 28 - La mobilità interna dei dirigenti
- Art. 29 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi

TITOLO V
Le risorse destinate alla contrattazione integrativa e la loro allocazione

Capo I
I fondi contrattuali

- Art. 30 - I fondi contrattuali. La determinazione del valore medio pro-capite anno 2018 ai fini dell'attuazione dell'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019
- Art. 31- I fondi contrattuali. Modalità di costituzione e modalità di utilizzo

Capo II
Gli elementi retributivi correlati all'allocazione ed all'utilizzo delle risorse contrattuali

- Art. 32 - La retribuzione di posizione. Modalità di determinazione
- Art. 33 - Modalità di determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato
- Art. 34 - Trattamenti accessori per i quali la legge opera un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa

TITOLO VI

Particolari tipologie del rapporto di lavoro

Art. 35 – Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro ad impegno ridotto

TITOLO VII

La libera professione intramuraria

Art. 36 - La libera professione intramuraria. Le prestazioni aggiuntive

Art. 37 - La libera professione intramuraria. Il fondo di perequazione

TITOLO VIII

Istituti di peculiare interesse, norme transitorie e norme finali

Capo I

Istituti di peculiare interesse demandati alla contrattazione integrativa

Art. 38 - Utilizzo delle telecamere nei luoghi di lavoro

Art. 39 - Il welfare integrativo

Capo II

Norme transitorie e finali

Art. 40 - Norma finale e di rinvio

TITOLO I **Disposizioni generali**

Capo I **Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

Art. 1

Campo di applicazione ed oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (in seguito denominato “C.C.I.A.” oppure “C.I.A” o, ancora, “Contratto”) si applica a tutto il personale dell’area sanità di cui all’art. 7, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 13 luglio 2016 ed ha come oggetto gli istituti a carattere giuridico ed economico di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale della dirigenza sanitaria, più avanti denominata anche “dirigenza medico-sanitaria” sottoscritto il 19 dicembre 2019 e relativo al triennio 2016-2018.
2. Destinatari del presente contratto sono, pertanto, i dirigenti medici, i dirigenti sanitari (biologi, chimici, farmacisti, fisici e psicologi) ed i dirigenti delle professioni sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, dipendenti dell’ARNAS “Garibaldi”.
3. Il presente contratto trova altresì applicazione, nei confronti dei dirigenti di cui al comma 2 in posizione di comando presso l’ARNAS “Garibaldi”.

Art. 2

Decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente C.C.I.A. è sottoscritto dalle parti ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale della dirigenza sanitaria del 19 dicembre 2019 relativo al triennio 2016-2018 (pubblicato nella G.U.R.I. n. 22 del 28 gennaio 2020), rappresentandone il secondo livello di contrattazione. Esso ha validità – per la parte normativa – di tre anni e comunque sino alla stipula del contratto integrativo successivo. I criteri di individuazione e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 7 comma 5 lett. a) sono negoziati con cadenza annuale in apposita “sessione negoziale di bilancio”, da definirsi entro il 28 febbraio dell’anno di riferimento. Il presente contratto è rinnovabile in assenza di nuovo CCNL.
2. Il contratto produce i suoi effetti dalla data della sottoscrizione definitiva, previo controllo e certificazione sulla compatibilità dei costi rispetto ai vincoli di bilancio da parte del Collegio sindacale. Gli effetti giuridici del C.C.I.A. decorrono dal giorno successivo dalla data di sottoscrizione definitiva, salvo diversa prescrizione dello stesso. Gli effetti economici decorrono dalle diverse scadenze, come nello stesso indicate. Il contratto non necessita di ulteriori atti di recepimento da parte dell’Azienda. Fermi restando gli obblighi di trasparenza e di pubblicità degli atti di cui al D.Lgs. 33/2013 e *smi*, l’azienda porta a conoscenza di tutto il personale l’avvenuta stipulazione del C.C.I.A. con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione avente valore legale, almeno sei mesi prima della scadenza, il contratto si rinnova tacitamente, alla sua scadenza e di anno in anno, nella parte normativa. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non vengono sostituite dal successivo contratto.

4. In caso di controversie sulla interpretazione delle clausole contenute nel C.C.I.A., le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001 e *smi* ed ai sensi dell'art. 64 dello stesso decreto. Per tutta la durata della procedura di cui al presente comma, le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali sulla materia oggetto di controversa interpretazione.

TITOLO II

Relazioni sindacali

Capo I

Accordo sui Servizi pubblici essenziali

Art. 3

Accordo sui Servizi pubblici essenziali

1. Le parti prendono atto che ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990 n. 146, così come modificata ed integrata dalla Legge 11.4.2000 n. 83, e dall'Accordo Nazionale del 26.9.2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto del SSN, i servizi pubblici da considerare essenziali nell'area della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:
- assistenza sanitaria;
 - igiene e sanità pubblica;
 - veterinaria;
 - protezione civile.
2. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali sopra indicati, ai sensi dell'art. 2 del citato Accordo Nazionale 26.09.2001, viene garantita, con le modalità di seguito descritte, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A. ASSISTENZA SANITARIA

A1) ASSISTENZA D'URGENZA:

- Pronto Soccorso, medico e chirurgico;
- Rianimazione, Terapia intensiva;
- Unità coronariche;
- Assistenza ai grandi ustionati;
- Emodialisi;
- Prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- Medicina neonatale e Terapia intensiva pediatrica e neonatale;
- Servizio trasporto infermi (attività garantite dal personale destinatario dei CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità ovvero da Ditte appaltatrici).

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali necessari al loro

espletamento. I servizi sopraelencati funzioneranno in regime ordinario con turni normali programmati.

A2) ASSISTENZA ORDINARIA:

- Servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- Prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- Assistenza neonatale;
- Attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;
- Servizi di assistenza oncologica per assicurare la continuità terapeutica.

Alle prestazioni indispensabili di cui al presente punto è garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali necessari al loro espletamento assicurando, al contempo, la continuità assistenziale dei servizi essenziali. I servizi indicati nel presente punto, in caso di sciopero, funzioneranno con i contingenti di personale normalmente impiegato nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni comunque garantite anche in tali giorni. Per i servizi/UU.OO. sopra individuati/e non, operanti nei giorni festivi o operanti con soli turni di Pronta Disponibilità, si farà riferimento ai contingenti minimi indispensabili per garantirne continuità e funzionalità.

A3) ATTIVITA' SANITARIE DI CARATTERE ORGANIZZATIVO:

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti (attività garantita dal personale destinatario dei CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità);
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge, fra cui: referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

I servizi indicati nel presente paragrafo, in caso di sciopero, funzioneranno con i contingenti di personale normalmente impiegato nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni comunque garantite anche in tali giorni.

A4) ATTIVITA' DI SUPPORTO LOGISTICO, ORGANIZZATIVO ED AMMINISTRATIVO:

- Servizio di portineria atto a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione al grado di tecnologia utilizzata nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso (attività garantite dal personale destinatario dei CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità ovvero da Ditte appaltatrici);
- Servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menù unificato degli altri pasti, o in subordine, servizio sostitutivo, distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati (attività garantite dal personale destinatario dei CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità ovvero da Ditte appaltatrici);

- Raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione (attività garantita dalle Ditte appaltatrici);
- Servizi della Direzione Medica: nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e territoriali, nonché quelle referendarie; referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

I servizi fra quelli indicati nel paragrafo A4), ove assicurati anche con il supporto del personale destinatario del presente contratto integrativo, in caso di sciopero, funzioneranno con i contingenti minimi di personale necessario a garantire la continuità e la funzionalità del servizio.

B. PROTEZIONE CIVILE

- Attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in pronta disponibilità, o con il personale indicato dai singoli Piani di Emergenza adottati dagli Enti Pubblici preposti. Tali attività dovranno essere garantite con le stesse modalità e contingenti del regime ordinario.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, le parti concordano di rinviare alle disposizioni contenute nell' accordo nazionale riguardante la materia del 26 settembre 2001 e alla normativa ivi citata, con riferimento, in particolare, a quanto previsto in tema di:
- modalità di effettuazione degli scioperi (art. 4);
 - procedure di raffreddamento e conciliazione (art. 5).

Capo II

Systema delle relazioni sindacali e diritti sindacali

Art. 4

Il sistema delle relazioni sindacali. Le forme di partecipazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro e dei soggetti sindacali, si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
2. La **partecipazione** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'azienda, in materia di organizzazione del lavoro o aventi riflessi sul rapporto di lavoro. Essa si articola in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico.
3. L'**informazione** consiste nella trasmissione di dati ed ogni altro elemento conoscitivo - da parte dell'Azienda ai soggetti sindacali - al fine di consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione è sempre preventiva. I dati che devono essere forniti attraverso l'istituto dell'informazione sono, principalmente, quelli necessari per il confronto

e la contrattazione. L'invio dei dati, costituenti oggetto dell'informazione, deve avvenire in tempo utile per consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro effettiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte. L'informazione congloba la consultazione che diventa quindi obbligatoria nell'ambito del modello relazionale in questione. Pertanto, ove l'informazione non faccia riferimento a materie oggetto di confronto o di contrattazione, come individuate dal CCNL, l'amministrazione, oltre che fornire la necessaria informazione, è tenuta a convocare le Organizzazioni sindacali ai fini della consultazione e dell'acquisizione del parere che, in ogni caso, non ha natura vincolante. L'obbligo della informazione è in capo all'Azienda; il diritto all'informazione grava sul soggetto sindacale, il quale deve essere informato non solo nelle materie oggetto dell'informazione ma anche su ogni altra materia che ha refluenze sull'organizzazione dell'azienda e sul rapporto di lavoro dei dirigenti medico-sanitari. Oltre ad ogni utile documentazione riconducibile alle materie oggetto di contrattazione e di confronto, l'amministrazione, pertanto, è tenuta a fornire alle organizzazioni sindacali della dirigenza medico-sanitaria:

- copia dei provvedimenti, adottati con cadenza annuale, di rideterminazione dei fondi contrattuali da trasmettere - anche successivamente alla loro adozione - alle Organizzazioni Sindacali, corredati dai relativi prospetti analitici e di dettaglio, con indicazione delle voci che concorrono alla loro determinazione e dei relativi importi, utilizzando, a tal fine, gli allegati tecnici che vengono trasmessi al Collegio Sindacale per l'acquisizione della relativa attestazione di conformità tecnico-contabile;
- l'elenco nominativo con la data di cessazione e gli importi relativi alla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nell'anno/periodo di riferimento;
- copia del provvedimento di rideterminazione della dotazione organica, da trasmettere preventivamente alla sua adozione e con obbligo di consultazione dei soggetti sindacali;
- copia del provvedimento di adozione del piano triennale del fabbisogno di personale, da trasmettere preventivamente alla sua adozione e con obbligo di consultazione dei soggetti sindacali;
- un *report* trimestrale, relativo all'utilizzo dei fondi contrattuali, strutturato secondo una matrice "a scalare" riferita, per ciascun fondo, alle voci retributive che gravano sullo stesso. Tale report dovrà essere trasmesso accompagnato dalla certificazione dal Settore del Personale e/o dal Settore Economico-Finanziario;
- ogni altro provvedimento avente refluenze, dirette o indirette, sul rapporto di lavoro, ancorché non costituente espressamente oggetto di obblighi relazionali da parte del CCNL.

Ai fini della informazione, ove il provvedimento già adottato sia soggetto ad obblighi di pubblicazione da parte dell'azienda, quest'ultima trasmetterà alle Organizzazioni Sindacali il *link*, onde consentire un rapido accesso al documento.

4. Il **confronto aziendale** rappresenta la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello relazionale, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare. Le materie oggetto di confronto sono:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) i principi e criteri generali relativi alla costruzione dei piani di lavoro ed al rispetto delle disposizioni legislative sui riposi;
 - c) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra aziende, nei casi di utilizzazione del personale nell'ambito di processi associativi;
 - d) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
 - e) i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
 - f) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del Digs. n. 165/2001;
 - h) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale
5. Il **confronto aziendale** implica un dialogo approfondito e non formalizzato, assegnando alle organizzazioni sindacali un ruolo di partecipazione costruttiva alle determinazioni aziendali, ma non impeditivo di queste ultime. Esso si avvia con la informazione, attraverso la quale l'Azienda fornisce alle OO.SS. tutti gli elementi conoscitivi sulla tematica. Il confronto viene, di norma, proposto dall'amministrazione contestualmente all'informazione. Tuttavia, ove ciò non avvenga, le OO.SS. richiedono il confronto entro 10 giorni dall'informazione. Il confronto ha una durata non superiore a 30 giorni, fatti salvi diversi accordi pattuiti fra le parti in relazione alla specificità ed alla complessità della materia trattata, e si conclude con un verbale di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
6. L'**organismo paritetico** rappresenta una modalità relazionale consultiva, finalizzata alla partecipazione delle sole organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL con esclusione, pertanto, delle Rappresentanze Sindacali Aziendali non firmatarie, su progetti di: - organizzazione e innovazione; - miglioramento dei servizi; - promozione della legalità; - miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo; - miglioramento delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua; - problematiche connesse al lavoro agile (*smart working*) ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; - problematiche connesse alla prevenzione e riduzione del rischio clinico di cui alla Legge 24/2017; - programmazione dei servizi di emergenza, di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica; - proposta, alle parti negoziali, in ordine alla estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo; - salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale. L'organismo:
- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie, con esclusione delle RSA, nonché da una rappresentanza dell'Azienda, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa che, per contenuti, modalità e tempi di attuazione, risulti complessa e sperimentale ed ogni qualvolta almeno 1/3 dei componenti sindacali dell'organismo paritetico lo richieda per iscritto su precisi argomenti;

- 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 direttamente all'azienda;
 - può svolgere analisi, indagini e studi anche in riferimento a quanto previsto dall'art.93 *bis* del CCNL (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).
7. **L'organismo paritetico** adotta un proprio Regolamento che ne disciplina l'organizzazione ed il funzionamento. Tale Regolamento dovrà obbligatoriamente prevedere che la partecipazione all'organismo paritetico non dà luogo alla corresponsione di alcun gettone di presenza e, per quanto concerne la componente sindacale, avviene nel pieno rispetto dei limiti e contingenti di permessi e distacchi per l'esercizio delle prerogative sindacali, previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali quadro in materia.
8. L'Azienda procederà alla costituzione dell'organismo paritetico di cui ai commi da 4 a 7 del presente articolo entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo aziendale.

Art. 5

La contrattazione collettiva integrativa. Materie, tempi e procedure

1. La contrattazione integrativa è, nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, l'unico modello relazionale avente natura negoziale. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono le seguenti:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 19 dicembre 2019 nonché di cui all'art. 31 del presente C.I.A.;
 - b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla *performance* organizzativa e individuale, tenuto conto degli obblighi di differenziazione e di valorizzazione del merito attraverso il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale per un limitato numero di dirigenti e prevedendo il divieto all'erogazione di trattamenti economici di risultato che non corrispondano agli obiettivi preventivamente concordati;
 - c) l'attribuzione di eventuali trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - d) i criteri generali per la definizione del regolamento disciplinante l'organizzazione della libera professione intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che, per tale materia, costituiscono – per espressa previsione contrattuale - vincolo ai fini della contrattazione integrativa.
 - e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 31 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del presente contratto;
 - f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 31 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del presente contratto;

- g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
 - h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
 - i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
 - j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo;
 - k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto;
 - l) utilizzo delle telecamere nei posti di lavoro (art. 4 comma 1 Legge 300/1970 ed art. 2 Legge 56/2019);
 - m) principi sulla base dei quali quantificare e qualificare la maggioranza sindacale adeguata all'approvazione del CCIA;
2. La delegazione trattante di parte sindacale è costituita:
 - dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali, di cui all'art. 42 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e *smi*;
 - dai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.
 3. La delegazione di parte pubblica è costituita dal direttore generale (che assume la funzione di coordinatore del tavolo di trattativa) o da un suo delegato, dal direttore amministrativo, dal direttore sanitario e dal capo del personale. Il coordinatore del tavolo ha compito di condurre le trattative, formulare le proposte dell'ente ed esprimere la posizione unitaria della delegazione di parte pubblica. Il coordinatore del tavolo di trattativa ha inoltre la facoltà di integrare la delegazione di parte pubblica, permanentemente o di volta in volta in relazione ai contenuti delle tematiche trattate, con dirigenti o soggetti interni che abbiano conoscenza e contezza dei contenuti degli argomenti trattati (es. Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori, Direttori Medici di Presidio, Direttori di Dipartimento, ecc.).
 4. Ai fini dell'avvio della contrattazione integrativa, la costituzione della delegazione di parte pubblica avviene entro trenta giorni dalla stipula del contratto collettivo nazionale, con obbligo di convocare la delegazione trattante per l'avvio del negoziato entro i 30 giorni successivi, anche in assenza di presentazione di piattaforme da parte delle organizzazioni sindacali. L'Azienda assume a proprio carico altresì l'obbligo di fornire preventivamente alle organizzazioni sindacali idonea documentazione sull'ammontare dei fondi contrattuali, al fine di consentire un consapevole avvio delle trattative.

5. La contrattazione collettiva integrativa va conclusa con la stipula del contratto da sottoscrivere, sottoforma di ipotesi di accordo, entro 120 giorni dall'avvio delle trattative, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e solo nel caso in cui le trattative siano state avviate e siano in fase conclusiva. Nel corso della trattativa le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, ai fini del rispetto della predetta tempistica.
6. Il contratto aziendale è valido, esecutivo ed esigibile se risulta firmato dalle parti contraenti e più precisamente:
 - **per la parte aziendale dal direttore generale:** se la firma posta è quella del suo delegato, l'ipotesi contrattuale dovrà essere recepita dal direttore generale attraverso apposito provvedimento, a conferma che il testo sottoscritto corrisponde al mandato assegnato dal legale rappresentante dell'Ente al soggetto delegato.
 - **per la parte sindacale** spetterà alla Azienda valutare, sulla base dei principi di cui al comma 1 lett. m) del presente articolo, se il grado di consenso raggiunto è tale da essere considerato sufficiente per la sottoscrizione, tenendo conto del "peso" che i firmatari esprimono.
7. Il controllo di compatibilità dei costi della contrattazione integrativa è affidato al Collegio sindacale dell'ARNAS "Garibaldi". A tal fine l'azienda trasmette al Collegio l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, sottoscritta dalla delegazione trattante, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla relazione illustrativa, tecnica e finanziaria. Al Collegio spetta il compito di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto integrativo aziendale siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e con il bilancio aziendale. Trascorsi quindici giorni senza che il Collegio abbia formulato rilievi, il contratto viene sottoscritto. In caso di rilievi l'azienda è tenuta a fornire i chiarimenti al collegio sindacale e, ove questo non li ritenesse sufficienti, riconvoca il tavolo negoziale entro cinque giorni.
8. L'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritta, corredata di relazione tecnico finanziaria ed illustrativa nonché certificata dal Collegio sindacale, deve essere trasmessa al Dipartimento Funzione Pubblica ed a quello della Ragioneria generale dello Stato, ai quali – entro 30 giorni dal ricevimento – spetta il compito di operare congiuntamente una verifica circa la compatibilità dei costi sotto il profilo economico e finanziario. Se il termine non viene interrotto per motivi istruttori, decorsi inutilmente i trenta giorni le singole amministrazioni possono sottoscrivere l'accordo; in caso di riscontro negativo, dovranno essere riaperte le trattative.
9. Alle parti sindacali che non sottoscrivono l'ipotesi di contratto integrativo aziendale non è preclusa la facoltà di sottoscrivere il testo definitivo.
10. Le parti concordano verifiche semestrali finalizzate a verificare lo stato di attuazione degli istituti e delle previsioni del presente contratto integrativo. La prima verifica avverrà entro 180 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto ed avrà come oggetto la verifica del rispetto del cronoprogramma, delle scadenze nello stesso previste, con particolare riferimento all'attuazione degli istituti contrattuali correlati al sistema degli incarichi dirigenziali ed alle prestazioni aggiuntive nonché degli obblighi previsti per ciascuna delle parti.

Art. 6

Effetti del confronto regionale sulla contrattazione integrativa

1. Le parti convengono che la mancata o ritardata definizione del confronto regionale ai sensi dell'art. 6 del CCNL 19 dicembre 2019, non può e non deve costituire impedimento all'avvio della contrattazione collettiva integrativa aziendale presso l'ARNAS "Garibaldi" che, pertanto, va comunque avviata e conclusa nei tempi di cui all'art. 5 comma 5, fatta salva la riapertura delle trattative e la modifica del contratto integrativo ove - in sede di definizione del confronto regionale - vengano emanate linee di indirizzo e nel caso i cui contenuti delle tematiche nelle stesse trattate in quanto espressamente rimandate al medesimo livello, siano ritenute migliorative o in contrasto oppure incompatibili con quanto previsto dal presente contratto integrativo.

Art. 7

I diritti sindacali

1. In materia di diritti sindacali dei dirigenti medico-sanitari si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 4 dicembre 2017.

Art. 8

Diritto di informazione ed accesso agli atti

1. Le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa aziendale hanno diritto di accesso formale e informale agli atti amministrativi dell'azienda, salvo il differimento disposto al fine di assicurare la tutela della vita privata e la riservatezza di persone fisiche o altri casi espressamente previsti dalla legge. Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso sono ammessi nei casi e nei limiti di cui all'articolo 24 della legge 241/90, al decreto legislativo 33/2013 come modificato dal decreto legislativo 97/2016, o nell'ambito delle direttive dettate dall'ANAC e devono essere motivati e comunicati ai sensi di legge.
2. Nessun onere può essere previsto per il rilascio di copie documentali a favore delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipula del contratto integrativo aziendale, ove le stesse ne facciano richiesta per fini istituzionali.
3. È considerato documento amministrativo ogni rappresentazione grafica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni e non, relativi ad uno specifico procedimento, detenuti dall'azienda e concernenti attività di pubblico interesse, indipendentemente dalla natura pubblicistica o privatistica della loro disciplina sostanziale.
4. In tal senso, sono documenti amministrativi:
 - gli atti amministrativi aziendali (deliberazioni, determine, decisioni, decreti, ordinanza, ordini o disposizioni di servizio),
 - gli allegati agli atti amministrativi aziendali;

- la documentazione interna ai procedimenti amministrativi (pareri, verbali di commissioni di gara, concorso o selezione, atti di altre PP.AA.).
5. Sulla richiesta di accesso agli atti formulata dai soggetti di cui al comma 1, l'Amministrazione – previa identificazione e comunicazione del responsabile del procedimento - provvede, di norma, entro sette giorni, salvo il caso in cui siano necessarie elaborazioni complesse o procedimenti di competenza di più unità operative. In ogni caso, la richiesta deve essere soddisfatta entro 30 giorni dalla sua proposizione.

TITOLO III

Caratteristiche del rapporto di lavoro

Capo I

Il rapporto di lavoro

Art. 9

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro del dirigente medico-sanitario si costituisce, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a seguito della stipula del contratto individuale di lavoro.
2. Il contratto individuale di lavoro non può contemplare condizioni derogatorie o peggiorative a quelle dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva o da esse vietate e deve contenere i seguenti elementi fondamentali, costitutivi ed obbligatori, in assenza dei quali lo stesso è nullo, non potendosi pertanto procedere alla costituzione del rapporto di lavoro:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro (tempo indeterminato \ tempo determinato);
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano, ivi compreso il richiamo alle procedure di affidamento, valutazione e revoca dell'incarico dirigenziale.
 - e) durata del periodo di prova, con la precisazione delle motivazioni dell'eventuale esonero;
 - f) sede ed unità operativa dell'attività lavorativa. Nel contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro deve essere espressamente indicata, oltre alla sede, anche l'unità operativa presso cui il dirigente svolgerà la propria attività lavorativa. La sede è sempre quella di prima assegnazione, con la necessaria precisazione che la successiva assegnazione a diversa unità operativa – che può avvenire per esigenze organizzative e/o assistenziali, nel rispetto del profilo e della disciplina di appartenenza e con provvedimento amministrativo (delibera, ordine di servizio, ecc.) – comporta l'automatica modifica del contratto di lavoro;
 - g) termine finale, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, fatta salva la eventuale possibilità di proroga sino al termine massimo di durata (36 mesi) previsto per i contratti a tempo determinato per le aree dirigenziali dall'art. 108 comma 2 del CCNL;

- h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle voci del trattamento fondamentale e da quelle del trattamento economico accessorio, ove spettanti;
 - i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto.
3. Il contratto individuale deve inoltre specificare che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni caso, condizione risolutiva del contratto senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
 4. Il contratto individuale di lavoro deve essere stipulato, ancorché il dirigente sia già in servizio presso la stessa azienda, nei casi di conferimento di nuovo o diverso incarico dirigenziale.
 5. Per i dirigenti neoassunti, decorso il periodo di prova, il contratto individuale è integrato con la specifica di cui al comma 2 lett. d).
 6. Durante il rapporto di lavoro, la modifica di uno dei requisiti del contratto individuale di lavoro, ove non derivante dalla mera applicazione dei contratti integrativi o da intervenute modifiche di legge o da nuove previsioni dei contratti collettivi di lavoro, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito consenso, da esprimersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione. In assenza di quest'ultima, la modifica non ha corso.

Art. 10

Caratteristiche del rapporto di lavoro. Rapporto esclusivo e rapporto non esclusivo

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti dell'area medico-sanitaria dell'ARNAS "Garibaldi" può essere, sin dalla sua costituzione, esclusivo o non esclusivo, con la eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie, per i quali vige l'obbligo del rapporto esclusivo.
2. I predetti dirigenti, con l'eccezione di cui al comma 1, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorreranno dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione.
3. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è previsto dal CCNL.
4. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta e determina:
 - la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.
 - la corresponsione dell'indennità di esclusività, il cui importo varia in base all'anzianità professionale e, nel caso di incarico di direzione di struttura complessa, alla tipologia di incarico dirigenziale ricoperto;
 - la possibilità di svolgere la libera professione esclusivamente in forma intramuraria, nell'ambito della disciplina di appartenenza e fuori dall'orario di servizio, in strutture e spazi

dedicati individuati dall'azienda, con riferimento a determinate tipologie di prestazioni svolte in favore di specifici soggetti e con tariffazione predeterminata ed entro i vincoli dettati dalla regolamentazione aziendale in materia.

5. Il dirigente a rapporto di lavoro esclusivo deve rispettare il corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero professionale. Nello specifico, l'attività libero professionale intramuraria non può comportare, per ciascun dirigente, un volume di prestazioni e/o un impegno orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali, restando l'attività istituzionale prevalente rispetto a quella libero professionale.
6. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta, al pari del rapporto di lavoro esclusivo e nell'ambito dell'impegno di servizio, la totale disponibilità del dirigente per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. L'azienda, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negozia con le *equipe* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che anche i singoli dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti ad assicurare.
7. Al dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo è consentito di accedere agli incarichi di struttura semplice e di altissima specialità, a condizione che abbia conseguito nel biennio precedente l'obiettivo del rispetto dei volumi prestazionali e contribuito al conseguimento degli obiettivi istituzionali.
8. Il dirigente a rapporto di lavoro non esclusivo ha la possibilità di svolgere liberamente l'attività professionale con partita IVA, anche in discipline diverse da quella di appartenenza ed in favore di qualunque soggetto terzo, ad esclusione delle strutture sanitarie pubbliche nonché di quelle private accreditate con il SSN.

Art. 11

Effetti del passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:
 - non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse, fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento di questi ultimi;
 - spettanza del 55% della retribuzione di posizione minima contrattuale, corrispondente all'incarico conferito, senza ulteriori interventi contabili da parte dell'azienda;
 - non spettanza della retribuzione di posizione nella sua componente variabile aziendale;
 - non spettanza della retribuzione di risultato;
 - inibizione all'esercizio dell'attività libero – professionale intramuraria;

- cessazione della corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

Art. 12

Effetti del passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione.
2. Il passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo non ripristina automaticamente la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. Quest'ultima viene ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal contratto e dai regolamenti attuativi aziendali e, per ciò che concerne l'incarico di direzione di struttura complessa, anche con riferimento alle procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge nazionali e regionali. Nelle more, la retribuzione di posizione rimane determinata nella misura in godimento, con il ripristino del 45% del differenziale fra la retribuzione di posizione fissa, o minima, intera di cui agli artt. 91 e 92 del CCNL e quella prevista per il rapporto di lavoro non esclusivo). Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato, mentre l'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo alla presentazione della domanda, nella medesima misura eventualmente già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo, con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si tiene conto esclusivamente dei periodi prestati con rapporto di lavoro esclusivo.

Art. 13

La ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia receduto dal rapporto di lavoro può richiedere alla stessa Azienda la sua ricostituzione entro cinque anni dalla data di cessazione purché:
 - a) sia disponibile il corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda,
 - b) egli sia in possesso dei requisiti generali per l'assunzione,
 - c) sia sopravvenuto il positivo accertamento dell'idoneità fisica, nel caso in cui la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
2. L'Azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta di ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento, le parti provvedono alla stipula del contratto individuale di lavoro collocando il dirigente nella posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. eventualmente maturata, e facendo salvo, ad ogni utile effetto, l'incarico dirigenziale già in godimento. Qualora, per l'applicazione di specifici istituti contrattuali, sia richiesto il possesso dell'anzianità di servizio, i periodi lavorati si cumulano senza soluzione di continuità.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 (Tipologie d'incarico), 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – criteri e procedure) e 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – criteri e procedure).
4. La facoltà di cui al comma 1 è concessa al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalla legge per l'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

Art. 14

La risoluzione consensuale

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'Azienda disciplina, previo confronto con le Organizzazioni sindacali ed ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. g) del CCNL, i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
4. Nell'ambito della disciplina di cui al comma 3, va prevista una specifica indennità finalizzata ad incentivare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della effettiva capacità di spesa dell'Azienda. La misura di tale indennità è determinata con riferimento ai requisiti di età e di anzianità contributiva posseduti dal dipendente all'atto della cessazione effettiva dal servizio e può variare fino ad un massimo di 24 mensilità corrispondenti, mensilmente, al complessivo trattamento retributivo lordo annuo diviso tredici e moltiplicato dodici.

Capo I **Il sistema degli incarichi dirigenziali e la valutazione della dirigenza**

Art. 15

Gli incarichi dirigenziali - Tipologie di incarico

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali interno all'ARNAS "Garibaldi" è ispirato, in armonia con le previsioni del CCNL 19 dicembre 2019, ai seguenti principi:
 - oggettività ed imparzialità nelle procedure di conferimento degli incarichi;
 - autonomia;
 - responsabilità;
 - valorizzazione del merito;
 - valorizzazione della prestazione professionale e promozione dello sviluppo professionale dei dirigenti;
 - riconoscimento delle potenzialità;
 - riconoscimento delle attitudini;
 - riconoscimento delle competenze;
 - funzionalità del sistema alla organizzazione ed agli obiettivi di programmazione sanitaria nazionale, regionale ed aziendale.
2. Le **tipologie di incarichi dirigenziali**, individuate dall'ARNAS "Garibaldi" e conferibili con le procedure di cui al Regolamento aziendale approvato con deliberazione n. 708 del 7 agosto 2020 nel rispetto delle indicazioni del CCNL e previo confronto con i soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. e) sono le seguenti:

Incarichi gestionali:

- a1) Incarico di direzione di struttura complessa, fra cui è compreso l'incarico di direttore di dipartimento;
- a2) Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale;
- a3) Incarico di responsabilità di unità operativa semplice articolazione interna di unità operativa complessa.

A differenza della unità operativa semplice a valenza dipartimentale, l'incarico di responsabilità di unità operativa semplice, articolazione interna di unità operativa complessa, non comporta la responsabilità diretta nella gestione delle risorse finanziarie, che resta in capo al direttore della unità operativa complessa di cui la U.O.S. costituisce articolazione interna.

Incarichi professionali:

- b1) Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale. Trattasi di una articolazione funzionale interna ad una struttura complessa (dipartimento, unità operativa complessa) o di una unità operativa semplice a valenza dipartimentale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di

strumenti specialistici. Essa rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico- professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

b2) Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa. Trattasi di una articolazione funzionale interna ad una struttura complessa o ad una struttura semplice a valenza dipartimentale, che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di strumenti specialistici. Essa rappresenta, all'interno della struttura in cui è collocata, un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o in strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari o interdisciplinari;

b3) Incarico professionale di alta specializzazione. Tale incarico rappresenta una articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza;

b4) Incarico professionale riferibile ad attività a rilevanza specialistica e professionale all'interno dell'Unità Operativa. Tale tipologia di incarico è stata prevista dalla deliberazione n. 521 dell'11 maggio 2021;

b5) Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. Trattasi di un incarico, conferibile ai dirigenti che abbiano maturato l'esperienza professionale quinquennale richiesta e che siano stati valutati positivamente dal Collegio tecnico, che richiede competenze e responsabilità tecnico-specialistiche;

b6) Incarico professionale di base. È conferito a tutti i dirigenti neoassunti, dopo il periodo di prova e per i primi cinque anni.

3. Gli incarichi ascrivibili dalle tipologie da a2) a b5) di cui al precedente comma sono conferibili a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano maturato cinque anni di esperienza professionale e che abbiano superato la verifica da parte del Collegio tecnico (valutazione positiva). Ai fini della determinazione dell'esperienza professionale utile per il conferimento degli incarichi dirigenziali vanno computati i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato ed anche presso altre aziende ed enti rientranti nel campo di applicazione di cui all'art. 1 del CCNL, nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate – nella medesima disciplina - con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea, con o senza soluzione di continuità. Vanno altresì computati i servizi prestati con contratto di lavoro stipulati ai sensi dell'art. 15 *septies* del D.Lgs. 502/1992 e *smi*, anche se collocati in un intervallo di tempo intercorso fra il primo ed il secondo periodo di servizio

effettuato con qualifica dirigenziale. Restano esclusi dal computo i periodi di lavoro prestati come co.co.co. e con contratti d'opera (ivi compresi i c.d. "contratti a progetto" ex art. 15 *octies* D.Lgs. 502/1992 e *smi*). Inoltre, trattandosi di anzianità effettiva, i periodi di servizio devono essere decurtati dei periodi di interruzione giuridica del rapporto, con specifico riferimento al secondo periodo di comparto, alla sanzione disciplinare della sospensione nonché all'aspettativa per motivi personali).

4. Nell'ambito degli incarichi gestionali, l'incarico di direttore di dipartimento di cui al D.Lgs. 502/92 è espletato in aggiunta all'incarico di direzione di struttura complessa ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista dall'art. 39 CCNL 8.6.2000 ed art. 4 c. 4 "sequenza contrattuale" 6 maggio 2010. Tale è maggiorazione determinata in un importo variabile fra € 15.000,00 annui ed € 25.000,00 annui, comprensivo del rateo di XII mensilità e da stabilire nell'ambito del "contratto individuale di incarico" di cui all'art. 18 del presente C.I.A.. Gli incarichi di direttore di Presidio Ospedaliero di cui al D.Lgs. 502/1992 sono equiparati alla tipologia a1) (incarichi di direzione di struttura complessa). La maggiorazione della retribuzione di posizione, riconosciuta per l'incarico di direttore di dipartimento, non grava sui fondi contrattuali ma è a carico del bilancio dell'Ente.
5. La **individuazione del numero degli incarichi dirigenziali**, ascrivibili a ciascuna delle tipologie individuate al comma 2, avviene con riferimento alla dotazione organica, tenendo conto anche dei posti vacanti o di nuova istituzione nonché dei posti coperti a tempo determinato. Questi ultimi sono da considerare, a tutti gli effetti, come posti vacanti di dotazione organica. Nella individuazione degli incarichi si dovrà pertanto considerare che:
 - i dipartimenti, ed il relativo numero, sono individuati nell'atto aziendale;
 - le strutture complesse sono individuate nei provvedimenti di riordino della rete ospedaliera regionale e, conformemente a quest'ultima, nell'atto aziendale;
 - le strutture semplici, sia a valenza dipartimentale che articolazioni interne di strutture complesse, sono individuate nell'atto aziendale;
 - gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale sono individuati in misura non superiore al 3% dei restanti incarichi professionali;
 - gli incarichi di altissima professionalità, quali articolazioni interne di strutture complesse, sono individuati in misura non superiore al 7% dei restanti incarichi professionali;
 - gli incarichi di altissima professionalità, previsti in misura limitata, hanno l'obiettivo: a) di contenere nel numero ed integrare le unità operative semplici, rendendo al contempo coerente contenuti e tipologia dell'incarico; b) di dare concreto riconoscimento alle competenze, alla valorizzazione del merito ed alla valorizzazione della prestazione professionale e promozione dello sviluppo professionale dei dirigenti. Tali incarichi, in relazione alle loro caratteristiche, rilevanza strategica e limitazione numerica dovranno essere quanto più possibile riferiti ad ambiti di attività suscettibile di misurazione e valutazione;

- gli incarichi professionali di base sono individuati con riferimento al numero di dirigenti in servizio con esperienza professionale inferiore a 5 anni, oltre che con riferimento ai posti vacanti di dotazione organica. In sede di programmazione nell'utilizzo del fondo di riferimento l'azienda dovrà tenere conto della evoluzione degli incarichi professionali di base in incarichi di tipologia superiore, all'atto della maturazione – da parte del dirigente – del requisito di esperienza professionale richiesta e subordinatamente agli esiti della valutazione di competenza del Collegio tecnico;
- i restanti incarichi professionali sono determinati per differenza e ripartiti fra le differenti tipologie residuali individuate (b3, b4 e b5), garantendo un adeguato equilibrio che tenga conto, almeno tendenzialmente, della struttura “piramidale” del sistema degli incarichi dirigenziali.

Il predetto schema “logico” viene riportato nel seguente prospetto:

TIPOLOGIA INCARICO	NR. POSIZIONI
Incarico di direzione di struttura complessa	Nr. Strutture complesse previste dall'atto aziendale
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	Nr. UOSD previste dall'atto aziendale
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	Nr. UOS previste dall'atto aziendale
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	3% incarichi professionali (escluso incarichi prof.li di base)
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	7% incarichi professionali (escluso incarichi prof.li di base)
Incarico professionale di alta specializzazione	90% incarichi professionali (escluso incarichi prof.li di base)
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	
Incarico professionale di base	Nr. Dirigenti con anzianità < 5 a + posti vacanti dotazione organica

6. Il sistema degli incarichi di cui al presente articolo, che assume valenza dinamica in funzione delle dinamiche dei profili dirigenziali afferenti all'area, trova applicazione a decorrere dal 2021. In prima applicazione e sino alla messa a regime del nuovo sistema degli incarichi dirigenziali, come scaturente dalla procedura aziendale di graduazione e conferimento degli stessi, le precedenti tipologie di incarico in essere sono automaticamente ricondotte alle nuove tipologie previste dal CCNL, sulla base della tabella contenuta nell'art. 18 comma 6 del CCNL 19 dicembre 2019.

Art. 16

Gli incarichi dirigenziali - Graduazione

1. L'azienda, in relazione al proprio assetto organizzativo, definito attraverso l'atto aziendale nonché con i provvedimenti di determinazione della dotazione organica e di programmazione del fabbisogno triennale del personale, stabilisce, sulla base dei criteri di cui all'art. 91 c. 9 come eventualmente integrati dal Regolamento aziendale di cui al comma 6, la graduazione delle funzioni dirigenziali, attribuendo ad ogni posizione dirigenziale prevista un "peso" e, conseguentemente, un valore economico (retribuzione di posizione), assumendo ed operando in coerenza con il principio che, a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni deve essere attribuita la stessa valenza economica. Al riconoscimento ed alla corresponsione della retribuzione di posizione si provvede mediante le risorse individuate nell'apposito fondo contrattuale ("Fondo per la retribuzione degli incarichi – art. 94 del CCNL ed art. 31 del presente contratto").
2. La graduazione degli incarichi gestionali viene effettuata sulle caratteristiche della struttura e non su quella del dirigente titolare del relativo incarico. Conseguentemente i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione e "pesatura" della struttura sono svincolati dai profili dei relativi responsabili. La graduazione degli incarichi professionali viene, invece, effettuata sia sulla rilevanza delle attività di riferimento che sulle caratteristiche del dirigente e, pertanto, i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione dell'incarico vengono correlati anche alla specifica professionalità di ciascun dirigente.
3. Con riferimento agli **incarichi gestionali**, la graduazione viene effettuata sulla base dei seguenti fattori differenziali ascrivibili ai criteri di cui al comma 1, ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico, integrabili attraverso il regolamento aziendale di cui al successivo comma 6: a) Tipologia di incarico; b) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna; c) Grado di autonomia gestionale; d) Affidamento e gestione di budget; e) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato; e) Rilevanza della struttura in relazione alla mission, agli obiettivi ed ai programmi aziendali; f) Ampiezza del bacino d'utenza; g) Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali.
4. Con riferimento agli **incarichi professionali di altissima professionalità e professionali**, i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura ascrivibili - ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico - ai criteri di cui al comma 1, sono: a) Tipologia di incarico; b) Importanza e delicatezza della funzione svolta; c) Grado di competenza specialistico-funzionale e professionale richiesta; d) Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi; e) Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda; f) Afferenza della posizione professionale; g) Svolgimento di funzioni di coordinamento, verifica, ispezione, ecc..
5. Con riferimento agli **incarichi professionali di base**, i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura ascrivibili ai criteri di cui al comma 1, sono: a) Tipologia di incarico; b) Importanza e delicatezza della funzione svolta; c) Grado di competenza specialistico-

funzionale e professionale richiesta; d) Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento; e) Afferenza della posizione professionale.

6. L'Azienda, con apposito proprio regolamento adottato con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL individua, nel rispetto dei principi e dei criteri generali contenuti nel presente articolo, ulteriori parametri per la graduazione degli incarichi dirigenziali, nonché le modalità operative e le procedure per il conferimento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
7. Il Regolamento Aziendale per le graduazioni delle funzioni dirigenziali nell'area della dirigenza sanitaria, adottato ai sensi e con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL 19 dicembre 2019 è quello adottato con deliberazione n. 521 dell'11 maggio 2021

Art. 17

Gli incarichi dirigenziali - Modalità di conferimento

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tutti i dirigenti in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbiano maturato una esperienza professionale superiore ad anni 5, determinata ai sensi dell'art. 15 comma 3 del presente contratto, a seguito di emissione di avviso interno. Per i dirigenti a tempo determinato e per quelli con esperienza professionale inferiore ad anni cinque, ai fini del conferimento dell'incarico di cui all'art. 15, comma 2, a5) (Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale), si prescinde dall'avviso interno.
2. La proposta di attribuzione dell'incarico, sulla base della rosa dei partecipanti all'avviso, è formulata dalle seguenti figure di "Direttori\Responsabili", che assumono la funzione, all'interno della procedura, la denominazione di "selezionatori":
 - per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa - Direttore della struttura complessa di afferenza;
 - per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale - Direttore di Dipartimento, sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento;
 - per gli incarichi professionali - direttore\responsabile della struttura di appartenenza (U.O.C. o U.O.S.D.). Nel caso in cui il dirigente sia formalmente assegnato ad una U.O.S., articolazione interna di una unità operativa complessa, la proposta - formulata dal direttore di quest'ultima - dovrà essere formulata sentito il parere del responsabile della unità semplice.;
 - per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività - direttore\responsabile della struttura di appartenenza (U.O.C. o U.O.S.D.).
3. La proposta di conferimento degli incarichi dirigenziali, di qualsiasi tipologia e natura, non può essere comunque effettuata dal dirigente con incarico di sostituzione conferito ai sensi dell'art. 22 del CCNL. Il Regolamento di cui al comma 5 definisce pertanto, nei casi di assenza del titolare, il soggetto deputato alla formulazione della proposta individuandolo, di norma, nel Direttore di Dipartimento o nel Direttore Sanitario Aziendale.
4. La proposta di conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al presente articolo deve esplicitare, oltre alla tipologia di incarico da affidare, la relativa *job description*, le competenze professionali

possedute rispetto a quelle richieste nell'avviso, le attitudini personali e le capacità professionali del dirigente proposto, che lo rendono idoneo a ricoprire la posizione.

5. Gli incarichi dirigenziali hanno tutti una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette, compresi gli incarichi di direzione di struttura complessa e ad eccezione dell'incarico professionale di base che, per la sua natura e per i soggetti destinatari, non può che avere durata non superiore a cinque anni.
6. L'Azienda, con apposito proprio regolamento adottato con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL individua, nel rispetto dei principi e dei criteri generali contenuti nel presente articolo, ulteriori criteri, modalità operative e procedure per il conferimento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
7. Le parti si danno reciproco atto che, nell'ordinamento giuridico e contrattuale e con riferimento al sistema degli incarichi dirigenziali, non sono previsti gli istituti dell'"incarico provvisorio" e della "proroga". Allo stesso modo è illegittima una durata degli incarichi inferiore a quella prevista dal CCNL. L'azienda, pertanto, si impegna ad orientare le modalità operative ed attuative dell'istituto al fine di evitare le superiori "patologie" giuridiche.
8. Con riferimento al comma 6, il Regolamento Aziendale per l'affidamento, la valutazione, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali, adottato con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL 19 dicembre 2019, è quello di cui alla deliberazione n. 708 del 7 agosto 2020.

Art. 18

Il contratto individuale d'incarico

1. All'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico dirigenziale, ivi compreso l'incarico di direttore di dipartimento, il dirigente sottoscrive il "contratto individuale d'incarico" che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.
2. Il contratto individuale di incarico deve obbligatoriamente contenere tutti gli elementi correlati all'incarico conferito specificandone, in particolare, la corretta tipologia con riferimento alla declaratoria contrattuale, la sua classificazione nel sistema degli incarichi dirigenziali, la denominazione, la decorrenza, la durata, i compiti e gli obiettivi correlati allo svolgimento dell'incarico, le modalità di valutazione, gli effetti della valutazione e la correlata retribuzione di posizione spettante, sia nella componente fissa (o minima) che nella componente variabile aziendale. Il contratto d'incarico deve essere sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni dalla proposta, salvo diversa proroga concordata fra le parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine, non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico, ivi compresa la pesatura dello stesso a seguito di graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente rideterminazione del valore della retribuzione di posizione, è preventivamente comunicata dall'amministrazione al dirigente, in forma scritta, per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del

contratto, non potrà essere erogata la retribuzione di posizione ed ogni altro elemento retributivo correlato all'incarico medesimo.

Art. 19

Le sostituzioni

1. L'istituto delle sostituzioni è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 19 dicembre 2019 con le integrazioni definite in ambito aziendale di cui ai successivi commi.
2. Nei casi di sostituzione ai sensi del comma 5 e 6 dell'art. 22, che danno titolo all'attribuzione al sostituto del corrispettivo economico in godimento del dirigente sostituito, al netto delle indennità personali, si provvede alla corresponsione del corrispettivo con le risorse utilizzate per il pagamento di ciascun istituto contrattuale applicato.
3. È vietato fare ricorso alla sostituzione mediante l'affidamento di incarichi a scavalco o per mezzo di dirigenti comandati. Solo nel caso in cui non sia possibile provvedere alla sostituzione secondo i criteri e le procedure previste per mancanza, nella struttura di interesse, di dirigenti sprovvisti dei requisiti di cui al comma 2 lettera a) dell'art. 22, la sostituzione avviene mediante avviso interno rivolto ai dirigenti dell'Azienda che prestano servizio in analoghe o equipollenti strutture e ne abbiano i requisiti. In tal caso, al sostituto verrà riconosciuta esclusivamente una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, determinata nell'ambito delle procedure e con i criteri di cui all'art. 33 del presente contratto, con oneri a carico del relativo fondo
4. Gli incarichi di sostituzione vanno sempre affidati con provvedimento del Direttore generale su proposta del Direttore\Responsabile sostituito.

Art. 20

Il sistema di valutazione della dirigenza

1. La valutazione è caratteristica essenziale del rapporto di lavoro del dirigente sanitario, in quanto diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati\ e della professionalità espressa. In particolare, la valutazione dei dirigenti medico-sanitari in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne, altresì, la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti.
2. Le procedure di valutazione dei dirigenti sono improntate a criteri di imparzialità, celerità, puntualità e trasparenza al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione tempestiva della retribuzione di risultato.
3. Il processo di valutazione della dirigenza medico-sanitaria all'interno dell'ARNAS "Garibaldi" si articola in un duplice ciclo di verifiche:
 - a) un primo ciclo, che mira a valutare l'attività professionale del dirigente al momento della conclusione dell'incarico, ai fini del relativo rinnovo o del conferimento di altro incarico, nonché ai fini del passaggio alla fascia di anzianità superiore per l'indennità di esclusività.

Tale valutazione è effettuata, in prima istanza, dal dirigente sovraordinato e, in seconda istanza, dal Collegio tecnico;

- b) un secondo ciclo, finalizzato a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* annualmente assegnati. Esso coinvolge, in prima istanza, il dirigente sovraordinato e, in seconda istanza, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009. L'esito della valutazione annuale influisce sulla corresponsione della retribuzione di risultato, per la quale viene garantita un'erogazione differenziata, prevedendo una maggiorazione del relativo premio per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate. La valutazione di prima istanza da parte del dirigente sovraordinato attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali. La valutazione di seconda istanza, di competenza dell'OIV, attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali. La valutazione di II° istanza può anche riguardare valutazioni di merito nel caso di valutazione di prima istanza negativa.
4. Con riferimento alle verifiche finalizzate alla conferma od alla revoca degli incarichi dirigenziali, di competenza del Collegio Tecnico, con apposito Regolamento l'Azienda definisce i meccanismi e gli strumenti di valutazione e fissa preventivamente i criteri generali ed i parametri che informano i sistemi di valutazione dell'attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione.
5. Il Regolamento di cui al comma 4 viene adottato, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 5 comma 3 lett. c) del CCNL 19 dicembre 2019, entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale, nel rispetto dei principi e dei criteri generali di cui al presente articolo nonché in armonia con e ad integrazione del Regolamento sulla Valutazione della Performance di cui alla deliberazione n. 1384 del 14 dicembre 2021.

Capo III

Orario di lavoro ed organizzazione della prestazione lavorativa

Art. 21

Orario di lavoro dei dirigenti sanitari. Articolazione e flessibilità

1. L'orario di lavoro ordinario dei dirigenti sanitari, sia a rapporto esclusivo che a rapporto non esclusivo, è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'organizzazione della struttura di appartenenza ed agli orari e di apertura al pubblico.
2. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti che non siano titolari di incarico di struttura complessa, con rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo, assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali

richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti, dal Direttore\Responsabile della unità operativa complessa o della unità operativa semplice dipartimentale, con procedure di contrattazione diretta con l'equipe, facendo riferimento agli obiettivi annuali, negoziati con la direzione aziendale e stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. Gli obiettivi di equipe inerenti ai volumi prestazionali devono essere sempre distinti in: a) obiettivi che ordinariamente devono essere raggiunti nell'orario di servizio contrattuale; b) obiettivi che invece presuppongono un orario aggiuntivo a quello contrattuale. I primi prevedono una adesione obbligatoria per tutta l'equipe, compresi i medici a rapporto non esclusivo per i quali resta tuttavia precluso l'accesso alla retribuzione di risultato mentre i secondi, contrattati con il Direttore della U.O.C. o con il Responsabile della U.O.S.D., esigendo un orario aggiuntivo, prevedono invece una adesione volontaria da parte di ciascun componente dell'equipe. Tali obiettivi non sono assegnabili ai dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 1 è, pertanto, negoziato con procedure di contrattazione diretta con l'equipe che contemplino la facoltà del singolo dirigente di non aderirvi e, in ogni caso, determinino il corrispettivo dovuto nell'ambito dell'istituto della retribuzione di risultato, di cui all'art. 33 del presente contratto. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa per i quali, se eccedenti l'orario di cui al comma 1, devono essere fissati i correlati istituti di riferimento (prestazioni aggiuntive) e la relativa remunerazione.

3. L'impegno orario complessivo dei dirigenti, di cui al comma 2, risulta pertanto costituito da:
 - a) l'orario di lavoro ordinario di cui al comma 1, all'interno del quale è ricompresa la riserva di quattro ore dell'orario settimanale, destinata ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione;
 - b) l'eventuale orario aggiuntivo svolto per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati con le procedure di cui al comma 2;
 - c) le prestazioni di lavoro straordinario rese per il servizio di guardia o in caso di richiamo in servizio per pronta disponibilità o, ancora, per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale ai sensi dell'art. 26 comma 1 del presente contratto;
 - d) le prestazioni aggiuntive autorizzate dall'amministrazione e finalizzate per lo svolgimento di turni di guardia aggiuntivi, per la riduzione delle liste d'attesa nonché per tutte le altre finalità individuate ai sensi dell'art. 36 del presente contratto integrativo aziendale o da eventuali specifiche disposizioni di legge.
4. La riserva di ore di cui al comma 3 lett. a) va utilizzata di norma con cadenza settimanale. Tuttavia, in relazione a particolari esigenze di servizio, essa può essere cumulata in ragione di anno per le finalità di cui al medesimo comma, ovvero essere utilizzata anche per l'aggiornamento

facoltativo in aggiunta alle assenze già previste a tale titolo. In quest'ultimo caso andrà riconosciuta la connessione dell'aggiornamento facoltativo con l'attività di servizio. Le modalità di utilizzo della riserva oraria suddetta – che non può comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro - sono comunicate dal singolo dirigente al direttore della struttura che ne tiene doveroso conto per garantire le esigenze funzionali della medesima e l'armonizzazione delle presenze in servizio degli altri dirigenti. La riserva oraria in questione deve essere esaurita – per le finalità cui è destinata – entro l'annualità di maturazione. In difetto di ciò, ove le cause della mancata fruizione non siano imputabili al dirigente, compete a quest'ultimo il recupero della quota oraria non goduta nell'anno successivo.

5. L'Azienda può utilizzare, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali ed in forma cumulata, 30 minuti settimanali delle quattro ore di cui al comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione. Le modalità e gli obiettivi funzionali a tale utilizzo vanno preventivamente concordati con la equipe interessata.
6. L'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario e di altre forme di prestazioni lavorative integrative dell'attività istituzionale, ivi comprese le c.d. "prestazioni aggiuntive" ex art. 115 c. 2 ed escluse le restanti forme di attività libero-professionale. Tale media è calcolata su un arco temporale di sei mesi. Nel conteggio della media delle 48 ore settimanali rientrano:
 - attività di servizio prestata sia in ordinario che in straordinario (extra time o plus-orario);
 - prestazioni incrementali ex art. 115 comma 1 lett. d) (c.d. "Attività libero-professionale aziendale"), nel cui ambito rientrano le "prestazioni aggiuntive";
 - consulenze in convenzione ex art. 117 del CCNL;
 - visite del medico competente;
 - formazione obbligatoria, che è considerata servizio utile a tutti gli effetti (art. 50 c. 4 del CCNL);mentre ne sono esclusi:
 - ferie;
 - libera professione ambulatoriale e di ricovero;
 - aggiornamento facoltativo;
 - riposi compensativi, ove previsti ed ove dovuti;
 - malattie, permessi, congedi.
7. In caso di mancato recupero del debito orario, nell'arco temporale semestrale di cui al comma 6, l'Amministrazione opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, ove lo stesso sia in qualche modo correlato all'orario di lavoro.
8. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri dell'ARNAS, individuati nel piano aziendale per affrontare le situazioni di emergenza, 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 è, invece, destinata a far fronte

alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda, in relazione al proprio assetto organizzativo ed alle proprie modalità di funzionamento, come previste negli atti di organizzazione (atto aziendale) individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

9. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medico-veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità, fatte salve altre eventuali necessità (da individuare in sede aziendale).
10. Il dirigente ha diritto ad un riposo continuativo di undici ore, per una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative. Tale riposo, che è finalizzato al recupero delle energie psicofisiche, è obbligatorio. Al fine di garantire la continuità assistenziale da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento ed alle cure nelle strutture ospedaliere, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore previste, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, ciò non sia possibile e quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo vanno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Con la medesima finalità di garantire il recupero psico-fisico del dirigente, anche lo svolgimento della libera professione intramuraria, durante la fruizione delle undici ore di riposo, non potrà comunque superare la misura di tre ore, purché siano garantite almeno otto ore continuative di riposo.
11. In caso di effettuazione di servizio di guardia notturna, al dirigente spetta la fruizione immediata di un periodo di riposo obbligatorio e continuativo, non inferiore a 24 ore, tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

Art. 22

Orario di lavoro dei direttori di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa, di Dipartimento e di Presidio Ospedaliero assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.
2. La rilevazione dell'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa avviene attraverso gli stessi sistemi di rilevazione utilizzati in azienda per tutto il restante personale, ivi compresi i sistemi biometrici di cui all'art. 2 comma 1 del D.L.56/2019. L'orario di lavoro dei direttori di struttura

complessa è improntato su principi di flessibilità. Tale flessibilità rappresenta un meccanismo di maggiore responsabilizzazione e di orientamento al risultato.

3. Il direttore di struttura complessa non è soggetto al conteggio ed al controllo fiscale del debito orario e, nei confronti dello stesso, non trovano applicazione le decurtazioni della retribuzione fissa e del trattamento accessorio previste dal CCNL. La verifica dell'assolvimento del debito orario minimo da parte del Direttore di struttura complessa, stante i principi di flessibilità di cui al comma 1, avviene con cadenza annuale, rapportando l'orario minimo settimanale ad un debito orario complessivo annuo pari a 1454 ore.
4. I direttori di struttura complessa hanno l'obbligo di comunicare preventivamente e documentare – con modalità condivise con l'Azienda, nel caso in cui le stesse non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, attività di aggiornamento, etc.), oltre che i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.
5. I direttori di struttura complessa hanno altresì l'obbligo di compilare e depositare in Direzione il piano di lavoro comprensivo dei turni di servizio della struttura diretta entro il giorno 25 del mese precedente. L'inosservanza di questa previsione costituisce causa di valutazione negativa.
6. Ai direttori di struttura complessa, infine, non si applicano le disposizioni del CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Art. 23

Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

1. Allo scopo di conseguire una migliore e maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare dei dirigenti medico-sanitari, potranno essere previste, nell'ambito delle organizzazioni delle attività dei presidi Ospedalieri dell'ARNAS, forme di flessibilità lavorativa.
2. Tale flessibilità lavorativa, che può riguardare sia l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro che fasce temporali orarie giornaliere, deve essere resa sempre compatibile e funzionale con il pieno funzionamento dei servizi, anche con riferimento agli orari di apertura al pubblico e di accoglimento dell'utenza e non può determinare disfunzioni o abbassamento di livelli nella erogazione delle prestazioni.
3. La flessibilità temporale lavorativa va prioritariamente riconosciuta a soggetti che si trovino in particolari condizioni familiari, anche di disagio, e va correlata e contestualizzata anche ad eventuali contingenze politiche, economiche e sociali, anche con riferimento alle modalità di funzionamento dei servizi di supporto (scuola, centri di accoglienza per anziani, trasporti, ecc.).

Art. 24

Servizio di guardia

1. Il servizio di guardia, notturna e festiva, ha la funzione di assicurare - nelle ore notturne e nei giorni festivi - la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri dell'ARNAS mediante:

- il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato - ove necessario - da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
 - la guardia di unità operativa;
 - la guardia fra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e che insistono nella stessa sede o appartenenti alle aree dei servizi speciali di diagnosi e cura. Nella prima ipotesi, il numero massimo dei posti letto coperti dalla singola guardia non potrà superare il numero complessivo di 60.
2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, fatta salva la possibilità dello svolgimento dello stesso, fino ad un massimo – di norma - del 12% delle guardie complessive e previa saturazione dell'orario istituzionale, in regime di c.d. “prestazioni aggiuntive”, di cui all'art. 115 comma 2 del CCNL e dell'art. 36 del presente contratto. Il ricorso ai turni di guardia in regime di prestazioni aggiuntive scatta in situazioni di carenza – temporanea o stabile - delle dotazioni organiche intendendosi, in tal caso, la impossibilità dimostrata di potere garantire, attraverso il personale in servizio, i modelli organizzativi ed i parametri minimi di assistenza previsti dalle disposizioni normative e dagli indirizzi regionali in materia nonché dai contratti collettivi di lavoro.
 3. Di regola, sono programmabili non più di cinque servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente, con esclusione di quelli svolti in regime di “prestazioni aggiuntive”.
 4. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti, compresi i responsabili di UOS articolazione interna di Unità operativa Complessa ed esclusi i direttori di struttura complessa ed i responsabili di UOSD. Ove la U.O.S. articolazione interna di Unità operativa Complessa abbia sede logistica diversa da quella della Unità Operativa Complessa di riferimento, il responsabile della stessa può essere esonerato dai turni di guardia. Possono essere esonerati dal servizio di guardia i dirigenti di età anagrafica superiore a 62 anni, qualora ciò sia permesso dalle condizioni dell'organico (personale in servizio non inferiore alla dotazione organica prevista) e dai carichi di lavoro.
 5. Le tipologie assistenziali minime nelle quali deve essere prevista la guardia di unità operativa sono le seguenti:
 - Ostetricia con Pronto Soccorso Ostetrico, Pediatria con Pronto Soccorso Pediatrico, Neonatologia e Chirurgia pediatrica;
 - Unità di terapie intensive e semi-intensive (rianimazione adulti, rianimazione pediatrica, terapia intensiva neonatale, terapia intensiva cardiologica, terapia intensiva respiratoria, terapia intensiva metabolica);
 - attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio 1992;
 - Servizio di medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza (MCAU);
 - Laboratorio analisi, radiodiagnostica e neuroradiologia;
 - Ogni altra tipologia assistenziale individuata dall'azienda in relazione ai propri modelli organizzativi ed assistenziali.

6. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive - escluse quelle svolte in regime di “prestazioni aggiuntive” di cui al comma 2. - è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell’orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni, ove effettuati nei servizi di pronto soccorso. L’importo di € 120,00 per turno viene altresì riconosciuto per i servizi di guardia radiologica e neuroradiologica prestati per conto esclusivo e presso gli stessi locali del Pronto Soccorso. Tale compenso decorre dal 1° gennaio 2020, è immediatamente esigibile e comprende ed assorbe, per quanto concerne i soli servizi di guardia notturna, la corrispondente indennità per servizio notturno di cui all’art. 98, comma 1 del CCNL. In caso di turno festivo, oltre al compenso sopra previsto compete, inoltre, l’indennità di festiva, di cui all’art. 98 comma 2. Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l’intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell’orario di lavoro, o lo stesso turno venga svolto in regime di “prestazioni aggiuntive”, non si dà luogo all’erogazione del suddetto compenso che compete, invece, per le guardie svolte al di fuori dell’orario di lavoro che diano luogo al recupero dell’orario eccedente. I compensi per i turni di guardia e festivi, come sopra rideterminati, restano a carico del “Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro” di cui all’art. 96 del CCNL.
7. I turni di guardia, svolti in regime di prestazioni aggiuntive, sono remunerati con un compenso, omnicomprensivo, pari ad € 480,00 per ogni turno di guardia di otto ore. Nel caso in cui il turno di guardia abbia una durata superiore alle otto ore, il compenso omnicomprensivo di cui sopra sarà adeguato garantendo la salvaguardia del compenso orario di 60 €.

Art. 25

Pronta disponibilità

1. L’Azienda predispone, entro il 31 dicembre dell’anno precedente a quello di riferimento, il “Piano annuale delle reperibilità”, finalizzato ad affrontare le situazioni di emergenza. Il Piano, che è sottoposto alle procedure di confronto di cui all’art. 5 comma 3 lett. a) del CCNL, deve essere predisposto tenendo conto della dotazione organica, nonché dei modelli organizzativi delle singole strutture.
2. Il servizio di pronta disponibilità può essere sia sostitutivo che integrativo dei servizi di guardia. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità, integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti (fatti salvi i casi di esonero), compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo può essere effettuato nei servizi di diagnosi e cura senza posti letto di degenza ordinaria, salvo quanto previsto dal D.M. 70/2015 e coinvolge, a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione al numero dei dirigenti in servizio, può essere previsto, su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i direttori di struttura complessa. Non è consentito il ricorso alla pronta disponibilità fuori dai periodi notturni e festivi.

3. La pronta disponibilità ha una durata di dodici ore. Il sabato pomeriggio e in particolari situazioni temporanee, su precisa indicazione dell'organismo paritetico, possono essere previsti turni diurni inferiori a 12 ore, di durata minima di almeno quattro ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.
4. Ferma restando la facoltà di cui all'art. 5 c. 1 lett. e) del presente contratto, per l'anno 2021 il servizio di pronta disponibilità resta remunerato con i compensi fissati dall'art. 27 comma 7 del CCNL 19 dicembre 2019. Tali compensi sono posti a carico del fondo di cui all'art. 31 del presente contratto. Nelle successive "sessioni negoziali di bilancio" di cui all'art. 2 comma 1 del presente contratto, potranno essere definite, previa analisi sull'assorbimento delle relative risorse a carico del fondo contrattuale di pertinenza, differenti modalità di remunerazione del servizio di pronta disponibilità.
5. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta inoltre, su richiesta del dirigente, un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario. In considerazione di tale condizione, il giorno di riposo compensativo non è automatico, ma è concesso a richiesta del dirigente. In caso di richiesta da parte del dirigente, l'amministrazione ha sempre l'obbligo di concedere il riposo compensativo.
6. La chiamata dalla pronta disponibilità sospende il riposo giornaliero di 11 ore. Le ore di mancato riposo vanno usufruite dal dirigente immediatamente dopo la conclusione del turno o almeno nei tre giorni successivi, in un'unica soluzione e fino al completamento delle ore di riposo.
7. In caso di chiamata in pronta disponibilità, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente. In caso contrario, l'attività svolta, su chiamata, in regime di reperibilità va a compensare la quota di debito orario non assolto.
8. In caso di recupero orario o di compensazione di quote di debito orario non assolto, al dirigente competerà comunque la quota parte di maggiorazione di compenso per lavoro straordinario, pari ad € 6,96/h nel caso di lavoro straordinario notturno o festivo ed € 11,57/h nel caso di lavoro notturno\festivo.

Art. 26

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite, ai dirigenti medico-sanitari, esclusivamente per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Le prestazioni di lavoro straordinario effettuate dai dirigenti medico-sanitari in regime di guardia o di reperibilità possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi

sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo, tenuto conto delle ferie maturate e non fruita. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore/responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. Il lavoro straordinario non può essere in ogni caso utilizzato come strumento ordinario di programmazione delle attività lavorative dell'unità operativa e del dirigente. In particolare, non possono essere riconosciute come lavoro straordinario le prestazioni orarie eccedenti, non rientranti nelle ipotesi previste dal CCNL, in quanto le stesse concorrono al conseguimento degli obiettivi prestazionali negoziati o sono remunerate, nell'ambito della libera professione aziendale, attraverso l'istituto delle prestazioni aggiuntive.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono remunerate con i compensi di cui all'art. 30 comma 3 del CCNL ed i relativi oneri sono posti a carico del fondo di cui all'art. 96 del CCNL e 31 e TABELLA 8 del presente contratto.

Art. 27

Lavoro notturno

1. Il lavoro notturno viene svolto dai dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. La durata del turno di lavoro notturno è funzionale alla organizzazione del lavoro nei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore e viene definita, in ambito aziendale, con le procedure di confronto di cui all'art. 5 comma 3 lett. a) del CCNL e comunque non può essere superiore a dodici ore continuative.
3. Con riferimento alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532, come integrate dal successivo comma.
4. È vietato adibire alle guardie notturne le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
 - d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
5. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, al dirigente, ai sensi dell'art. 6, comma 1,

del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532, è garantita l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

6. Al dirigente che presta lavoro notturno, ove lo stesso non diversamente remunerato (indennità di guardia, prestazioni aggiuntive, lavoro straordinario, ecc.) sono corrisposte le indennità previste dall'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo). Tali indennità sono poste a carico del fondo di cui all'art. 31 del presente contratto.
7. Con apposito Regolamento, da adottarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. a) del CCNL 19 dicembre 2019, sono definiti – nel rispetto dei principi generali e dei criteri di cui al presente articolo - la durata dei turni di lavoro notturno nonché gli ulteriori casi e condizioni di esonero dei dirigenti dall'istituto.
8. Con il Regolamento di cui al comma 7 verrà altresì considerata la possibilità di estendere - con particolare riferimento alla condizione di cui al comma 4 lett. d) del presente articolo - il beneficio di cui all'art. 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, anche ai turni di lavoro festivi.

TITOLO IV

La mobilità interna dei dirigenti

Art. 28

Mobilità interna

1. In caso di vacanza di organico all'interno dell'ARNAS "Garibaldi" e con riferimento ai profili, qualifiche e discipline della dirigenza medico-sanitaria, l'istituto della mobilità intraaziendale, a domanda e nell'ambito del profilo e della disciplina di appartenenza, costituisce criterio prioritario di copertura del posto. Tale forma di mobilità, che può avvenire anche presso struttura ubicata in località diversa dalla sede di precedente assegnazione, comporta il conferimento di un incarico dirigenziale diverso da quello in godimento. In tale ipotesi sussiste l'obbligo della modifica del contratto individuale di lavoro per le parti specifiche oppure la sottoscrizione di un nuovo "contratto individuale di incarico".
2. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta in presenza di eventi contingenti e non prevedibili per il tempo strettamente necessario al perdurare della suddetta contingenza. Essa coinvolge tutti i dirigenti in servizio presso l'Azienda ed appartenenti della medesima disciplina, e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare.
3. I casi di mobilità di urgenza, come definiti al comma che precede, che riguardino l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa, sono regolati applicando le previsioni di cui all'articolo relativo alle sostituzioni.
4. I dirigenti sindacali, come definiti dal CCNQ 4 dicembre 2017, partecipano alla mobilità d'urgenza di cui al comma 2. Ogni altra forma di mobilità che comporti – per il dirigente sindacale – l'assegnazione ad una unità operativa o ad una sede fisica diverse da quelle di appartenenza,

presuppone il nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A., ove il dirigente ne sia componente.

5. Con apposito Regolamento, approvato nel rispetto dei criteri di cui al presente articolo ed adottato – entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo Aziendale - con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. b) del CCNL 19 dicembre 2019, vengono definite le procedure di mobilità interna presso l'ARNAS "Garibaldi", ivi comprese quelle relative ai casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale che comporti una riduzione di organico. In tale ipotesi, il Regolamento definirà i criteri di priorità cui attenersi, anche ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico.

Art. 29

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi

1. In presenza di processi di riorganizzazione aziendale o di innovazione organizzativa, procedurale e tecnologica, aventi effetto sulla qualità del lavoro e/o sulla professionalità dei dirigenti destinatari del presente contratto, le parti si riuniscono per definire e concordare, ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. i), le misure da adottare al fine di garantire le più ampie tutele nei confronti dei dirigenti interessati, ivi compresi i necessari percorsi di riqualificazione professionale atti a salvaguardare e contemperare tutela della salute, diritti dei cittadini\utenti, professionalità dei dirigenti evitando, al contempo, che il dirigente possa subire perdite di *chance* nei percorsi di carriera all'interno del sistema degli incarichi professionali.

TITOLO V

Le risorse destinate alla contrattazione integrativa e la loro allocazione

Capo I

I fondi contrattuali

Art. 30

I fondi contrattuali. La determinazione del valore medio pro-capite anno 2018 ai fini dell'attuazione dell'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019

1. Le parti convengono che, ai fini della determinazione dei fondi contrattuali di cui agli artt. 94 (Fondo per gli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per le condizioni di lavoro), il vincolo previsto dai commi 6 dei rispettivi richiamati articoli ("*la quantificazione delle risorse deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017*") risulta parzialmente superato dall'art. 11 comma 1 del D.L. n. 35 del 24 aprile 2019 convertito in L. n. 60 del 30 giugno 2019 nonché dall'art. 1 comma 435 bis della Legge 205/2017 (comma inserito dall'art. 25 comma 1 del Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con Legge 28 febbraio 2020, n. 8). Con particolare riferimento agli

effetti del D.L. 35/2019 ed allo scopo di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio e in un ostacolo alla corretta costruzione dei fondi contrattuali ai fini della contrattazione integrativa aziendale, oltre che al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro capite della retribuzione accessoria 2018 - a decorrere dall'anno 2019, i fondi contrattuali dell'ARNAS "Garibaldi" vengono determinati ed adeguati per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite del trattamento accessorio di cui all'art. 83 comma 1 lett. b) del CCNL riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Tale adeguamento avverrà in aumento, in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, ovvero in diminuzione, in corrispondenza di cessazioni di personale, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell'anno 2018. L'adeguamento in diminuzione non potrà comunque determinare riduzioni dei fondi dell'anno 2016, che costituiscono limite non ulteriormente comprimibile.

2. La determinazione del valore medio pro-capite anno 2018 della retribuzione accessoria del personale della dirigenza medico-sanitaria, riferito all'anno 2018, così come la conseguente determinazione di variazione sui rispettivi fondi contrattuali negli anni successivi avviene – distintamente per area medica ed area della dirigenza sanitaria - sulla base delle TABELLE da 1 a 5 di seguito elaborate assumendo come base di determinazione:
 - a) il fondo per la contrattazione integrativa anno 2018, determinato nell'ammontare certificato dal Collegio Sindacale e valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (risorse non utilizzate derivanti dai fondi degli anni precedenti, economie riferite alle prestazioni di lavoro accessorie dell'anno precedente, sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi, piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ex art. 16 Legge 98/2011, risorse dei rinnovi contrattuali destinate ai fondi per il trattamento economico accessorio del personale);
 - b) il personale in servizio al 31 dicembre 2018, con riferimento al personale destinatario dei fondi della dirigenza medico-sanitaria, calcolato tenuto conto sulla base del metodo "*Full Time Equivalent*" (FTE), dell'effettivo apporto lavorativo nel medesimo anno nonché dei periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione. Ai fini del calcolo, pertanto: a) non si terrà conto del personale in posizione di comando verso altre amministrazioni; b) si terrà conto del personale comandato proveniente da altre amministrazioni; c) non si dovrà tenere conto del personale assente per aspettativa; d) il personale in *part-time* sarà considerato in ragione della percentuale dell'orario di lavoro effettivo.
3. Il calcolo così effettuato garantirà:
 - la determinazione della misura dell'adeguamento del limite in aumento;
 - la salvaguardia del valore originario dei fondi 2016, incrementati dei maggiori oneri contrattuali, in caso di personale in servizio inferiore a quello del 2018.

4. L'incremento dei fondi per il trattamento accessorio a decorrere dall'anno 2109 sulla base del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria della dirigenza medico-sanitaria anno 2018 deve consentire di assicurare, a seguito della presa in servizio del personale neoassunto, la copertura economico-finanziaria anche in termini di retribuzione accessoria. Perché ciò avvenga l'azienda si impegna ad adottare la seguente metodologia operativa, in coerenza con quanto previsto dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato prot. 6487 del 2 settembre 2020:
- a) previsione ex-ante di una quota di risorse aggiuntive, sulla base dei contenuti del piano triennale delle assunzioni e di una valutazione della tempistica delle assunzioni programmate, rettificata e compensata con riferimento alle cessazioni previste in considerazione del raggiungimento del limite di età pensionabile dei dipendenti;
 - b) finalizzazione di tali risorse aggiuntive, in sede di contratto integrativo, alla sola remunerazione degli istituti del trattamento accessorio del personale neoassunto (es. la retribuzione di posizione mensile del personale dirigente del personale neoassunto o gli istituti connessi alle condizioni di lavoro), nel corso dell'anno di riferimento. Ciò in considerazione, peraltro, che la retribuzione di risultato verrà, corrisposta a consuntivo nell'anno successivo a quello di riferimento, con i fondi contrattuali già consolidati per effetto del saldo entrate\uscite nonché avendo conoscenza dei "residui" derivanti dalle mancate utilizzazioni negli altri fondi del trattamento accessorio;
 - c) previsione di verifiche a consuntivo volte a correggere gli eventuali scostamenti della previsione di cui al punto a);
 - d) previsione vincolante che - a conclusione dell'anno di riferimento ed a seguito delle verifiche operate a consuntivo - l'adeguamento del limite in aumento o in diminuzione dovrà essere operato su basi certe e che verranno in ogni caso effettuati i necessari adeguamenti compensativi.
5. Gli adeguamenti compensativi operati a consuntivo dovranno consentire alla generalità dei dirigenti medico-sanitari di beneficiare, nel medesimo anno, delle eventuali risorse che dovessero residuare in considerazione del minore accessorio, tipicamente riconosciuto ai neoassunti rispetto alla media prevista dalla norma stessa. In caso di maggiore erogazione sarà effettuato un bilanciamento a valere sulle risorse non ancora utilizzate a chiusura dell'esercizio di riferimento (ad esempio, in presenza di cessazioni di personale non previste o comunque in caso di non integrale utilizzo delle risorse). Qualora non fossero sufficienti le compensazioni sopra individuate si procederà al recupero, in autotutela, delle risorse erogate in eccesso, ancorché dopo un anno, sulla base di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3 *quinquies* del decreto legislativo n. 165/2001.
6. Al fine di valutare gli effetti delle dinamiche assunzionali (saldo entrate\uscite) sulla consistenza dei fondi annuali per il trattamento accessorio l'Azienda si impegna a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali: a) con cadenza trimestrale, i dati relativi alla movimentazione in entrata ed in uscita del personale nonché la spesa sostenuta, distinta per singole voci, su ognuno degli

elementi gravanti sui fondi che finanziano le voci del trattamento accessorio di cui all'art. 83 comma 1 lett. b) del CCNL 19 dicembre 2019; b) a consuntivo, e con cadenza annuale, il dettaglio relativo al numero complessivo di unità afferenti all'area della dirigenza medico-sanitaria distinto fra: dirigenza medico-veterinaria, dirigenza sanitaria e dirigenza delle professioni sanitarie; calcolato secondo il metodo *Full Time Equivalent* e raffronto con il corrispondente dato dell'anno precedente.

**DETERMINAZIONE DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE ANNO 2018
DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA**

MODALITA' DI DETERMINAZIONE

Tabella 1

MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE ANNO 2018 (1)

FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

	Fondo retribuzione di posizione	Fondo di risultato	Fondo condizioni di lavoro
Fondi 2018 (A)	Importo anno 2018 certificato dal Collegio Sindacale	Importo anno 2018 certificato dal Collegio Sindacale	Importo anno 2018 certificato dal Collegio Sindacale
A detrarre (B)	Incrementi contrattuali a carico del fondo relativi al biennio 2017 e 2018, ove previsti dal CCNL 19.12.2019 Eventuali risorse non utilizzate nei fondi degli anni precedenti	Incrementi contrattuali a carico del fondo relativi al biennio 2017 e 2018, ove previsti dal CCNL 19.12.2019 Eventuali risorse non utilizzate nei fondi degli anni precedenti Eventuali somme per sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi Eventuali somme per piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ex art. 16 Legge 98/2011	Incrementi contrattuali a carico del fondo relativi al biennio 2017 e 2018, ove previsti dal CCNL 19.12.2019 Eventuali risorse non utilizzate nei fondi degli anni precedenti Eventuali economie riferite alle prestazioni accessorie degli anni precedenti
Quota di fondo utile al calcolo del valore medio pro-capite C=(A-B)	Quota di fondo utile al calcolo del valore medio pro-capite	Quota di fondo utile al calcolo del valore medio pro-capite	Quota di fondo utile al calcolo del valore medio pro-capite
Nr dipendenti anno 2018 (D)	Nr dipendenti anno 2018 (<i>Full time equivalent</i> o numero cedolini)	Nr dipendenti anno 2018 (Full time equivalent o numero cedolini)	Nr dipendenti anno 2018 (Full time equivalent o numero cedolini)
Valore medio pro-capite anno 2018 (E = C/D)	Valore medio pro-capite anno 2018	Valore medio pro-capite anno 2018	Valore medio pro-capite anno 2018

(1) Art. 11 comma 11 D.L. 35/2019 convertito con Legge 60/2019 ("Decreto Calabria") e Circolare Ragioneria Generale dello Stato 179877 del 1° settembre 2020

TABELLA 2

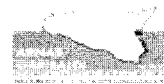
AZIENDA

190.922 - ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA

Art. 11 comma 11 D.L. 35/2019 convertito con Legge 60/2019 ("Decreto Calabria")

Circolare Ragioneria Generale dello Stato 179877 del 1° settembre 2020

Indicazioni conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome 20/186/CR4ter/C7



MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE ANNO 2018

DIRIGENZA SANITARIA

FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

	Fondo retribuzione di posizione (art. 94)	Fondo di risultato (art. 95)	Fondo condizioni di lavoro (art. 96)
Fondi 2018 (A)	233.733,30 €	111.299,04 €	57.169,05 €
A detrarre (B)	- € - €	- € - € - € - €	- € - € - €
Quota di fondo utile al calcolo del valore medio pro-capite C=(A-B)	233.733,30 €	111.299,04 €	57.169,05 €
Nr dipendenti anno 2018 (D)	28,020	28,020	28,020
Valore medio pro-capite anno 2018 (E = C/D)	8.341,66 €	3.972,13 €	2.040,29 €

TABELLA 3

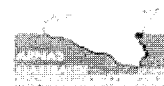
AZIENDA

190.922 - ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA

Art. 11 comma 11 D.L. 35/2019 convertito con Legge 60/2019 ("Decreto Calabria")

Circolare Ragioneria Generale dello Stato 179877 del 1° settembre 2020

Indicazioni conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome 20/186/CR4ter/C7



MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE ANNO 2018

DIRIGENZA MEDICA

FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

	Fondo retribuzione di posizione (art. 94)	Fondo di risultato (art. 95)	Fondo condizioni di lavoro (art. 96)
Fondi 2018 (A)	10.321.200,50 €	1.901.169,65 €	1.967.049,56 €
A detrarre (B)	- € - €	- € - € - € - €	- € - € - €
Quota di fondo utile al calcolo del valore medio pro-capite C=(A-B)	10.321.200,50 €	1.901.169,65 €	1.967.049,56 €
Nr dipendenti anno 2018 (D)	509,350	509,350	509,350
Valore medio pro-capite anno 2018 (E = C/D)	20.263,47 €	3.732,54 €	3.861,88 €

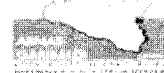
TABELLA 4

AZIENDA 190.922 - ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA

Art. 11 comma 11 D.L. 35/2019 convertito con Legge 60/2019 ("Decreto Calabria")

Circolare Ragioneria Generale dello Stato 179877 del 1° settembre 2020

Indicazioni conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome 20/186/CR4ter/C7



DETERMINAZIONE VALORI DI INCREMENTO DEI FONDI
DIRIGENZA MEDICA - FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

	Fondo retribuzione di posizione (art. 94)	Fondo di risultato (art. 95)	Fondo condizioni di lavoro (art. 96)
Fondi 2018 (A)	10.321.200,50 €	1.901.169,65 €	1.967.049,56 €
Valore medio pro-capite anno 2018	20.263,47 €	3.732,54 €	3.861,88 €
Nr dipendenti anno 2018 (nr. cedolini o FTE)	509,35	509,35	509,35
Nr dipendenti anno 2019 (nr. cedolini o FTE)	510,04	510,04	510,04
Incremento fondi anno 2019	13.981,80 €	2.575,45 €	2.664,70 €
Nr dipendenti anno 2020 (nr. cedolini o FTE)	501,19	501,19	501,19
Incremento fondi anno 2020 (Rispetto al fondo anno 2018)	- 165.349,95 € -	- 30.457,53 € -	- 31.512,96 € -
Incremento fondi anno 2020 (Rispetto al fondo anno 2018 - garanzia fondi anno 2016)	- €	- €	- €
Nr dipendenti anno 2021 (nr. cedolini o FTE)	483,72	483,72	483,72
Incremento fondi anno 2021 (Rispetto al fondo anno 2018)	- 354.002,89 € -	- 65.207,49 € -	- 67.467,08 € -
Incremento fondi anno 2021 (Rispetto al fondo anno 2018 - garanzia fondi anno 2016)	- €	- €	- €

TABELLA 5

AZIENDA 190.922 - ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA

Art. 11 comma 11 D.L. 35/2019 convertito con Legge 60/2019 ("Decreto Calabria")

Circolare Ragioneria Generale dello Stato 179877 del 1° settembre 2020

Indicazioni conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome 20/186/CR4ter/C7



MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE ANNO 2018

DIRIGENZA SANITARIA - FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

	Fondo retribuzione di posizione (art. 94)	Fondo di risultato (art. 95)	Fondo condizioni di lavoro (art. 96)
Fondi 2018 (A)	233.733,30 €	111.299,04 €	57.169,05 €
Valore medio pro-capite anno 2018	8.341,66 €	3.972,13 €	2.040,29 €
Nr dipendenti anno 2018 (nr. cedolini o FTE)	28,02	28,02	28,02
Nr dipendenti anno 2019 (nr. cedolini o FTE)	30,50	30,50	30,50
Incremento fondi anno 2019	20.687,32 €	9.850,88 €	5.059,93 €
Nr dipendenti anno 2020 (nr. cedolini o FTE)	31,00	31,00	31,00
Incremento fondi anno 2020 (Rispetto al fondo anno 2018)	24.858,15 €	11.836,94 €	6.080,08 €
Incremento fondi anno 2020 (Rispetto al fondo anno 2019)	4.170,83 €	1.986,06 €	1.020,15 €
Nr dipendenti anno 2021 (nr. cedolini o FTE)	30,92	30,92	30,92
Incremento fondi anno 2021 (Rispetto al fondo anno 2020)	667,33 €	317,77 €	163,22 €
Incremento fondi anno 2021 (Rispetto al fondo anno 2019)	3.503,50 €	1.668,29 €	856,92 €
Incremento fondi anno 2021 (Rispetto al fondo anno 2018)	24.190,81 €	11.519,17 €	5.916,85 €

Art. 31

I fondi contrattuali. Modalità di costituzione e modalità di utilizzo

1. La costituzione dei fondi contrattuali e le determinazioni sulle loro modalità di utilizzo vengono assunti dalle parti, con cadenza annuale, in apposite “sessioni di bilancio” con riferimento in particolare a quanto previsto dall’art. 7 comma 5 lett. a) “*criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96*”, lett. b) “*criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale*”; lett. e) “*eventuale elevazione della indennità di pronta disponibilità, con oneri a carico del fondo di cui all’art. 96*”; lett. f) “*eventuale elevazione della indennità notturna, con oneri a carico del fondo di cui all’art. 96*”. Per l’anno 2021, le determinazioni assunte sulle modalità di costituzione e di utilizzo dei fondi contrattuali sono quelle definite nel presente Contratto Integrativo Aziendale, corrispondendo a quelli già deliberati con provvedimento n. 693 del 17 maggio 2022 e positivamente certificati dal Collegio Sindacale.
2. Al fine di consentire l’esercizio delle funzioni di cui all’art. 40 *bis* comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e *smi* anche sulle modalità di determinazione dei fondi contrattuali, l’amministrazione - a seguito della sottoscrizione della ipotesi di accordo - procede all’invio della stessa, accompagnata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, redatte secondo gli schemi di cui alla circolare R.G.S. 19 luglio 2012, n. 25, al Collegio Sindacale.
3. Il **fondo per la retribuzione degli incarichi** dell’ARNAS “Garibaldi”, relativo all’anno 2021, determinato ai sensi dell’art. 94, commi 2, 3, 4 e 5 del CCNL 19 dicembre 2019 nel rispetto del vincolo di cui all’art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 ed incrementato degli effetti dell’attuazione dell’art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, come quantificati e riportati nelle TABELLE 4 e 5 dell’art. 30 del presente contratto, è quello riportato nel relativo prospetto in coda al presente articolo (TABELLA 6). Le risorse del fondo in questione sono rese disponibili, negli anni di riferimento, per finanziare: a) la retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, ivi compresa la maggiorazione di cui all’art. 92 (Clausola di garanzia); b) l’indennità per incarico di direzione di struttura complessa; c) l’indennità di specificità medico – veterinaria, spettante esclusivamente ai dirigenti medici ed ai dirigenti veterinari; d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge, che siano coerenti con le finalità del fondo; e) lo specifico trattamento economico ove spettante; f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo. Non è posta a carico del fondo per la retribuzione degli incarichi, la maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all’art. 39 del CCNL 8.6.2000 ed all’art. 4 c. 4 “sequenza contrattuale” 6 maggio 2010 prevista - in misura variabile da 15.000,00 € annui a 25.000,00 € annui, comprensivi del rateo di XIII mensilità - per i destinatari dell’incarico di direttore di dipartimento. Per l’anno 2022 il fondo di cui al presente comma – ai fini delle relative utilizzazioni – viene provvisoriamente determinato nei medesimi importi dell’anno 2021.

4. Le parti concordano che – con decorrenza a valere sui fondi anno 2021 ed al fine di dare sostenibilità economica al sistema degli incarichi dirigenziali, come definito attraverso le procedure di graduazione di cui alla deliberazione n. 521/2021 - il fondo per la retribuzione degli incarichi verrà incrementato attraverso corrispondente trasferimento stabile dal fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 95 comma 9 del CCNL nella misura del 30% delle risorse stabili di tale ultimo fondo.
5. Il **fondo per la retribuzione di risultato** dell'ARNAS "Garibaldi", relativo all'anno 2021, determinato ai sensi dell'art. 95, commi 2, 3, 4 e 5 del CCNL 19 dicembre 2019 nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 ed incrementato degli effetti dell'attuazione dell'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, come quantificati e riportati nelle TABELLE 4 e 5 dell'art. 30 del presente contratto è quello riportato nel relativo prospetto riportato in coda al presente articolo (TABELLA 7). Le risorse del fondo in questione sono rese disponibili, negli anni di riferimento, per finanziare: a) la retribuzione di risultato, secondo la disciplina di cui al successivo art. 30 ed alla quale viene destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul fondo stesso; b) gli eventuali trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge ed a carico del fondo; c) il *welfare* integrativo, di cui all'art. 80 *bis* del CCNL; d) la indennità di sostituzione, di cui all'art. 22, ivi compresa la retribuzione di risultato aggiuntiva per i dirigenti che svolgono funzioni di sostituto. Per l'anno 2022 il fondo di cui al presente comma – ai fini delle relative utilizzazioni – viene provvisoriamente determinato nei medesimi importi dell'anno 2021.
6. Ai sensi dell'art. 95 comma 9 del CCNL e fermo restando quanto previsto dal comma 5 relativamente all'anno 2020, il fondo di cui al comma 6, a decorrere dal 2021 viene stabilmente decurtato di un importo pari al 30% delle risorse di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo. Tali risorse vengono definitivamente trasferite sul fondo della retribuzione degli incarichi di cui al comma 3 del presente articolo.
7. Al fine di garantire la sostenibilità economica dell'istituto delle sostituzioni secondo la disciplina di cui all'art. 22 (indennità di sostituzione e retribuzione di risultato aggiuntiva per i sostituti e per i dirigenti a scavalco) le parti concordano di considerare: a) nell'ambito della retribuzione di risultato, anche la quota aggiuntiva per i sostituti e per i dirigenti a scavalco; b) di decurtare la parte del 30% da trasferire sul fondo degli incarichi della quota relativa alle indennità di sostituzione.
8. Alle risorse disponibili annualmente sul fondo per la retribuzione di risultato vanno altresì sommate eventuali risorse residue del Fondo stesso, nonché i residui dei fondi per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di condizioni di lavoro, relative all'anno contabile di competenza, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo. Tali risorse residue vanno utilizzate e liquidate come conguaglio della retribuzione di risultato dello stesso anno di competenza contabile in proporzione alla percentuale degli obiettivi di budget raggiunti in seguito alla valutazione della performance. Tutte le risorse residue vanno utilizzate nel fondo di cui

all'art. 95 e sono vincolate alla retribuzione di risultato. Esse, pertanto, integrano la quota minima del 70% del fondo da destinare alla componente retributiva in questione.

9. **Il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro** dell'ARNAS "Garibaldi", relativo all'anno 2021, determinato ai sensi dell'art. 96, commi 2, 3, 4 del CCNL 19 dicembre 2019 nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 ed incrementato degli effetti dell'attuazione dell'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, come quantificati e riportati nella TABELLA 4 e 5 dell'art. 30 del presente contratto è quello determinato con deliberazione n. 693 del 17 maggio 2022 e richiamato nel relativo prospetto riportato in coda al presente articolo (TABELLA 9). Le risorse del fondo in questione sono rese disponibili, negli anni di riferimento, per finanziare: a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui alla TABELLA 8, ivi compresa la remunerazione dell'attività didattica; b) gli eventuali trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge e posti a carico del fondo stesso. Per l'anno 2022 il fondo di cui al presente comma – ai fini delle relative utilizzazioni – viene provvisoriamente determinato nei medesimi importi dell'anno 2021.
10. Le parti danno atto che il fondo in questione non subisce le dinamiche del personale destinatario, ma è legato alla organizzazione aziendale ed ai servizi erogati prescindendo, pertanto, dalla copertura dei posti di dotazione organica.
11. Le parti si riservano di utilizzare la facoltà, nelle successive "sessioni di bilancio", di trasferire provvisoriamente, ai sensi dell'art. 96 comma 4 lett. c), eventuali quote annuali di risorse dal fondo per la retribuzione di risultato al fondo di cui al comma 11. Tale trasferimento ha carattere temporaneo, è limitato all'anno di riferimento in cui opera e dall'anno successivo al trasferimento il fondo per la retribuzione di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite; b) di valutare, dopo attento monitoraggio sull'utilizzo del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, la sussistenza delle condizioni e la sostenibilità economica per l'incremento del gettone della indennità di pronta disponibilità e dell'indennità per il lavoro notturno, con oneri a carico del fondo medesimo, definendone relative modalità ed importi.

TABELLA 8

INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO E RELATIVI COMPENSI

Indennità	Importo
Indennità di pronta disponibilità 12 h	€ 20,66 per turno, elevabile in sede di contrattazione integrativa (1)
Indennità di pronta disponibilità inferiore alle 12 ore	€ 20,66 rapportato in 12mi alle ore effettive, maggiorate del 10% (Elevabile in sede di contrattazione) (1)
Compensi per lavoro straordinario diurno	€ 27,65 orarie
Compensi per lavoro straordinario notturno o festivo	€ 31,12 orarie
Compensi per lavoro straordinario notturno / festivo	€ 35,75 orarie
Indennità per il turno di guardia notturna	€ 100,00 per turno di guardia con assorbimento delle indennità notturne e festive
Indennità per il turno di guardia notturna presso i Pronti soccorso	€ 120,00 per turno di guardia con assorbimento delle indennità notturne e festive
Indennità per servizio notturno	€ 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato fra le 22 e le 6 (1)
Indennità per servizio festivo (superiore alla metà dell'orario di servizio)	€ 17,82 lordi
Indennità per servizio festivo (uguale o inferiore alla metà dell'orario di servizio)	€ 8,91 lordi
Indennità di rischio radiologico	€ 103,29 lordi mensili x 12 mensilità
Indennità professionale specifica di rischio radiologico	€ 103,29 lordi mensili x 12 mensilità
Indennità di ufficiale di polizia giudiziaria	€ 80,00 lordi mensili x 12 mensilità

(1) Fatti salvi diversi importi in incremento definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. e) ed f) del CCNL

TABELLA 6



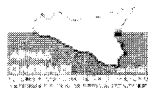
ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA

DIRIGENZA MEDICO-SANITARIA. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (art. 94)

FONDO ANNO 2021

	DESCRIZIONE	Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2018 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico ed indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 9 CCNL 6.5.2010, area medico-veterinaria	10.321.200,50 €
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2018 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 58 c. 4 CCNL 5/12/1996, art. 8 c. 6 CCNL 17/10/2008 ed art. 8 CCNL 6.5.2010, area della dirigenza sanitaria (1)	233.733,30 €
c)	Importo annuo di € 248,30, a valere dal 1° gennaio 2019, per le unità di personale destinatarie del CCNL, con riferimento alla dirigenza medica ed in servizio alla data del 31/12/2015 (494 unità)	122.660,20 €
d)	Importo annuo di € 248,30, a valere dal 1° gennaio 2019, per le unità di personale destinatarie del CCNL con riferimento alla Dirigenza sanitaria ed in servizio alla data del 31/12/2015 (30 unità)	7.449,00 €
e)	Importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità ed agli assegni personali che non saranno più corrisposti al personale, afferente l'intera area contrattuale, cessato dal servizio a decorrere dal 2020 e, pertanto, a partire dal 2021 in quanto dette risorse confluiscono per intero ed in ragione d'anno nell'anno successivo alla cessazione (art. 94 comma 3 lett. b)	36.592,14 €
f)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	- €
g)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	- €
h)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	- €
i)	Eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	- €
l)	Somme trasferite dal fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 nella misura massima del 30% delle risorse fisse afferenti al medesimo fondo	644.614,95 €
m)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021 = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)+l)	11.366.250,09 €
n)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	- €
o)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021 rideterminato = m)-n)	11.366.250,09 €
p)	Incremento - anno 2021 - in applicazione art. 11 D.L. 35/2019 (incremento nuove assunzioni di personale calcolato con riferimento al valore medio pro-capite anno 2018) DIRIGENZA MEDICA - Vedi prospetto allegato	- €
q)	Incremento - anno 2021 - in applicazione art. 11 D.L. 35/2019 (incremento nuove assunzioni di personale calcolato con riferimento al valore medio pro-capite anno 2018) DIRIGENZA SANITARIA - Vedi prospetto allegato	24.190,81 €
r)	FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ANNO 2021 = o) + p) + q)	11.390.440,90 €

(1) Con riferimento alla sola area della Dirigenza sanitaria e delle professioni infermieristiche e, pertanto, al netto di quelle destinate alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa

TABELLA 7

ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA
**DIRIGENZA MEDICOSANITARIA - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO (art. 95)
FONDO ANNO 2021**

	DESCRIZIONE	Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2018 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 - Quote relative alla DIRIGENZA MEDICA	1.901.169,65 €
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2018 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 8 c. 6 CCNL 17/10/2008 ed art. 10 CCNL 6.5.2010 - Quote relative alla DIRIGENZA SANITARIA (1)	111.299,07 €
c)	Importo annuo di € 162,50 - a valere dal 1° gennaio 2019 - per le unità di personale destinatarie del CCNL, con riferimento alla sola Dirigenza medica, in servizio alla data del 31/12/2015 - 494 unità	80.275,00 €
d)	Importo annuo di € 162,50 - a valere dal 1° gennaio 2019 - per le unità di personale destinatarie del CCNL, con riferimento alla Dirigenza sanitaria ed in servizio alla data del 31/12/2015 - 30 unità	4.875,00 €
e)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	- €
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	- €
g)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	- €
h)	Importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità ed agli assegni personali del personale cessato dal servizio nel corso del 2021, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di Tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg.	51.097,77 €
i)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	- €
l)	Quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4,5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98	- €
m)	Delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	- €
n)	Eventuale trasferimento stabile di risorse (in misura non superiore al 30% dei punti da a) fino a f) al fondo di cui all'art. 94	644.614,95 €
o)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021 = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)+l)+m)-n)	1.504.101,54 €
p)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	- €
q)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021 rideterminato = o)-p)	1.504.101,54 €
r)	Incremento - anno 2021 - in applicazione art. 11 D.L. 35/2019 (incremento nuove assunzioni di personale calcolato con riferimento al valore medio pro-capite anno 2018) DIRIGENZA MEDICA - Vedi prospetto allegato	- €
s)	Incremento - anno 2021 - in applicazione art. 11 D.L. 35/2019 (incremento nuove assunzioni di personale calcolato con riferimento al valore medio pro-capite anno 2018) DIRIGENZA SANITARIA - Vedi prospetto allegato	11.519,17 €
t)	FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021 = q) + r) + s) + t)	1.515.620,72 €

(1) Con riferimento alla sola area della Dirigenza sanitaria e delle professioni infermieristiche e, pertanto, al netto di quelle destinate alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa

TABELLA 9

ARNAS "GARIBALDI" - CATANIA
**DIRIGENZA MEDICO-SANITARIA . FONDO PER LA RETRIBUZIONE
DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 96)**
ANNO 2021

	DESCRIZIONE	Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010 - Quote relative alla DIRIGENZA MEDICA	1.967.046,56 €
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 8 comma 6 del CCNL 17/10/2008 - Quote relative alla DIRIGENZA SANITARIA	57.165,09 €
c)	Importo annuo di € 325,00 - a valere dal 1° gennaio 2019 - per le unità di personale destinatarie del CCNL, con riferimento alla sola Dirigenza medica, in servizio alla data del 31 dicembre 2015 - 494 unità	160.550,00 €
d)	Importo annuo di € 325,00 - a valere dal 1° gennaio 2019 - per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al 31 dicembre 2015, con riferimento alla sola Dirigenza Sanitaria - 30 unità	9.750,00 €
e)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	- €
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	- €
g)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 1 comma 435 della Legge n. 205/2017 a seguito di riparto regionali (confronto regionale e linee guida regionali) (2)	- €
h)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	- €
i)	Eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	- €
l)	Eventuale trasferimento temporaneo di risorse dal fondo per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 96 c. 4 lett. c). Tali risorse ritornano, l'anno successivo, sul fondo di provenienza	- €
m)	TOTALE FONDO PER LE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021 = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)-l)	2.194.511,65 €
n)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	- €
o)	TOTALE FONDO PER LE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021 rideterminato = m) - n)	2.194.511,65 €
p)	Incremento - anno 2021 - in applicazione art. 11 D.L. 35/2019 (incremento nuove assunzioni di personale calcolato con riferimento al valore medio pro-capite anno 2018) DIRIGENZA MEDICA - Vedi prospetto allegato	- €
q)	Incremento - anno 2021 - in applicazione art. 11 D.L. 35/2019 (incremento nuove assunzioni di personale calcolato con riferimento al valore medio pro-capite anno 2018) DIRIGENZA SANITARIA - Vedi prospetto allegato	5.916,85 €
r)	FONDO PER LA RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO ANNO 2021 = o) + p) + q)	2.200.428,50 €

(1) Con riferimento alla sola area della Dirigenza sanitaria e delle professioni infermieristiche e, pertanto, al netto di quelle destinate alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa

Capo II

Gli elementi retributivi correlati all'allocazione ed all'utilizzo delle risorse contrattuali

Art. 32

La retribuzione di posizione. Modalità di determinazione

1. La "retribuzione di posizione" rappresenta l'elemento della retribuzione del dirigente – fondamentale ed accessoria – correlato a ciascuna delle tipologie d'incarico previste in ambito aziendale e come definite all'art. 15 del presente contratto. Essa si compone di una parte fissa, collocata nell'ambito del trattamento fondamentale e coincidente con il suo valore minimo e di una parte variabile ed accessoria, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico ricoperto. Gli importi della retribuzione di posizione fissa (o minima) sono fissati a livello contrattuale (artt. 91 e 92) e non sono modificabili a livello aziendale. La componente variabile della retribuzione di posizione viene riconosciuta dall'azienda sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti, in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo di cui all'art 31 comma 3 del presente contratto e relativa TABELLA 6 ("Fondo per la retribuzione degli incarichi") e tenuto conto dei valori massimi complessivi fissati dall'art. 91 comma 6 del CCNL, comprensivi dei ratei di XIII mensilità.
2. La retribuzione di posizione complessiva (fissa e variabile) è finalizzata a conformare l'incarico dirigenziale, attribuendo a questi un valore economico differente a seconda del "peso" delle funzioni e delle responsabilità che lo caratterizzano.
3. A tutti i dirigenti dell'ARNAS "Garibaldi", compresi i neoassunti, dopo il superamento del periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale, cui corrisponde una retribuzione di posizione minima, o fissa, determinata ai sensi degli artt. 91 e 92 ("clausola di garanzia") del CCNL. Gli importi della retribuzione di posizione minima o fissa, ivi compresi quelli previsti dalla clausola di garanzia, sono riconosciuti dal 1° gennaio 2020 e ricomprendono ed assorbono i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi che, pertanto, cessano di essere corrisposti a partire dalla medesima data.
4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 31 comma 3 del presente contratto e relativa TABELLA 6 ("Fondo per la retribuzione degli incarichi"). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto fondo, in prima applicazione e fino a quando non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, previsti dagli articoli 91 e 92 e derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 del CCNL, sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile percepita al 31 dicembre 2019 da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione previsto per l'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, vanno utilizzate, per la parte residua e con il

- seguente ordine di priorità: a) risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. b); somme trasferite stabilmente dal fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del presente contratto in misura pari al 30% delle risorse "stabili" dello stesso fondo.
5. La complessiva retribuzione di posizione, intesa come somma della parte fissa e della parte variabile, va definita entro i valori minimi e massimi annui lordi per tredici mensilità previsti dal CCNL.
 6. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni, di cui all'art. 16 del presente C.I.A. e del relativo regolamento definito con le procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. c) Essa è comprensiva del rateo di XIII mensilità.
 7. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma restando la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta la sola retribuzione di posizione, parte fissa, nella misura del 55% degli importi previsti dagli articoli 91 e 92 del CCNL.
 8. Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva" utile al riconoscimento dei valori minimi o fissi di cui agli artt. 91 e 92 del CCNL si farà riferimento, per quanto concerne le anzianità (o esperienze professionali) ricomprese nei *range* fra 5 e 15 anni e fra 15 e 20 anni, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore previsto nei casi di anzianità uguale o superiore a 20 anni, si farà invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.
 9. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, come determinata a seguito della graduazione delle funzioni dirigenziali, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori previsti dalla clausola di garanzia o, più in generale, ai nuovi valori di retribuzione di posizione minima o fissa, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento di questi ultimi. La rideterminazione dei valori di retribuzione parte fissa degli incarichi dirigenziali, in aumento rispetto al livello della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi in godimento, che cessano di essere entrambe corrisposte, è posta a carico delle risorse destinate alla parte variabile. Tale compensazione non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore a quegli stessi valori.
 10. Ai sensi dell'art. 7 del Regolamento Aziendale per la graduazione delle funzioni della dirigenza sanitaria, adottato con deliberazione n. 521 dell'11 maggio 2021, la retribuzione di posizione annua complessiva (retribuzione di posizione minima o fissa e variabile aziendale), corrispondente ciascuna delle tipologie e fasce d'incarico individuati all'art. 5 comma 2 dello stesso Regolamento e comprensiva del rateo di XIII mensilità, è quella di seguito riportata. L'importo di retribuzione di posizione come sopra determinato potrà essere rivalutato, nell'arco di vigenza contrattuale degli incarichi conferiti, in presenza di incremento del relativo fondo contrattuale conseguente a sopravvenute disposizioni contrattuali o all'attuazione dei meccanismi di cui all'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, nell'ambito dei quali dovrà trovare tuttavia priorità il riconoscimento della retribuzione di posizione ai dirigenti di nuova assunzione, sulla base delle previsioni della dotazione organica.
 11. Con riferimento agli incarichi professionali di altissima professionalità – tipologia B.1 e B.2 – conferiti al personale del ruolo sanitario (profili professionali di Biologo, Farmacista, Fisico e Psicologo), ad entrambi è riconosciuta la stessa retribuzione di posizione.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA	VALORE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PER TREDICI MENSILITA'
Incarico di direzione di struttura complessa (Direzioni Mediche di Presidio)	A.1	34.000,00 €
Incarico di direzione di struttura complessa	A.1	31.300,00 €
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (1)	A.2	27.000,00 €
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	A.2	22.250,00 €
Incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa	A.3	20.500,00 €
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	B.1	22.250,00 €
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	B.2	20.500,00 €
Incarico professionale di alta specializzazione	C.1	14.950,00 €
Incarico professionale di elevata specificità riconducibile ad attività rilevanti all'interno dell'Unità Operativa	C.2	9.750,00 €
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	C.3	8.450,00 €
Incarico professionale di base	D	3.000,00 €

Art. 33

Modalità di determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto ed ai risultati conseguiti dal dirigente sanitario, in relazione sia agli obiettivi preventivamente definiti ed assegnati alla struttura di appartenenza (performance organizzativa) che ai livelli di prestazione individuale annuali (performance individuale), in coerenza con il ciclo della performance di cui agli artt. 4 e 15 e ss. del D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi - cui è collegata la retribuzione di risultato nella parte relativa alla performance organizzativa - sono assegnati annualmente, attraverso le procedure negoziali di budget (processo di *budgeting*), dalla direzione ai dirigenti responsabili delle diverse macro-articolazioni aziendali (Dipartimenti, Unità Operative Complesse ed Unità operative semplici a valenza dipartimentale), e da questi ultimi assegnati formalmente a ciascuno dei dirigenti dell'unità operativa, anche in base alla tipologia degli incarichi agli stessi conferiti tenendo conto, a loro volta, degli obiettivi attribuiti al dirigente responsabile.
2. La retribuzione di risultato viene erogata, in modo differenziato, sulla base del grado e del livello di raggiungimento dei risultati di performance organizzativa ed individuale conseguiti, in coerenza con gli obiettivi assegnati, sulla base delle risultanze dei sistemi di valutazione adottati ed in conformità a quanto previsto dal CCNL e dal presente contratto in materia di verifica e valutazione dei dirigenti. È fatto divieto di erogazione di trattamenti economici di risultato che non corrispondano ad obiettivi preventivamente definiti, concordati ed assegnati.
3. La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il conseguimento dell'obiettivo assegnato.
4. Per l'anno 2021, la quota delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato, destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale per l'anno 2021, è quella individuata con le modalità di cui all'art. 31 commi 7, 8 e 9 e risultante dalla TABELLA 7. Detta quota viene rideterminata con cadenza annuale nell'apposita "sessione di bilancio" di cui all'art. 2 comma 1 del presente contratto.
5. Nell'ambito del sistema di valutazione, individuato con le procedure di cui al comma 20 comma 4 del presente C.I.A., ed ai sensi dell'art. 93 comma 7 del CCNL 19 dicembre 2019, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, viene attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato, che va ad aggiungersi alla quota del premio spettante in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi. La misura di tale maggiorazione non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. Al fine di non snaturare le caratteristiche di selettività della maggiorazione del premio individuale, la quota massima di dirigenti valutati a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione viene determinata, per gli anni 2021 e 2022 ed in via sperimentale, in un range percentuale ricompreso fra il 5% ed il 15% del totale dei dirigenti, non potendosi comunque superare la percentuale complessiva del 30% dei dirigenti. I criteri di attribuzione del premio correlato alla *performance* individuale dovranno essere definiti secondo principi di chiarezza, trasparenza e reale valorizzazione del merito.

6. Con il regolamento di cui all'art. 20 comma 4 del presente contratto, adottato ai sensi dell'art. 5 c. 3 lett. c) nel rispetto dei principi di cui al presente articolo, viene altresì definito il sistema (principi, modalità attuative e procedure) di valutazione della performance all'interno dell'ARNAS "Garibaldi".
7. La retribuzione di risultato - sia nella parte legata alla *performance* organizzativa che a quella correlata alla *performance* individuale - va corrisposta a consuntivo in un'unica soluzione entro il 31 luglio dell'anno successivo, a definizione del ciclo annuale della *performance* di cui agli artt. 4 e 15 e *segg.* del D.Lgs. 150/2009, sulla base della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi negoziati ed assegnati (performance organizzativa) nonché dei punteggi di valutazione (performance individuale), tenuto conto delle risorse destinate annualmente in sede di sessione annuale di bilancio nonché dei residui determinatisi sui diversi fondi ed accertati a consuntivo, che confluiscono nelle disponibilità del relativo fondo, ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019 e dell'art. 31 del presente contratto.
8. A decorrere dal 2021 ed a valere sui premi di risultato anni 2020 e seguenti, le somme corrisposte a titolo di retribuzione di risultato sono assoggettate – ai sensi della risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 243 del 13 aprile 2021 - al regime della tassazione separata.

Art. 34

Trattamenti accessori per i quali la Legge opera un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa

1. Le parti concordano che tutte le risorse che fanno riferimento a finanziamenti di specifici del trattamento accessorio, per i quali la Legge opera un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa, sono soggetti a vincolo di destinazione in favore dei soggetti che espletano attività o erogano prestazioni correlate alle finalità del finanziamento.

Art. 35

Elevazione del contingente complessivo dei rapporti ad impegno ridotto

1. Le parti non intendono avvalersi della facoltà demandata alla contrattazione dall'art. 7 comma 3 lett. k) del CCNL, confermando il contingente massimo dei rapporti di lavoro ad impegno ridotto nella misura fissata dall'art. 110 comma 2 del CCNL, pari al 3% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto.
2. Vengono altresì interamente confermate, in materia di rapporti di lavoro ad impegno ridotto, le previsioni di cui agli artt. 110, 111 e 112 del CCNL con la precisazione, in particolare, che il personale con impegno ridotto non può effettuare né prestazioni aggiuntive né attività di supporto all'intramoenia.

TITOLO VI

La libera professione intramuraria

Art. 36

La libera professione intramuraria. Le prestazioni aggiuntive

1. Fermo restando quanto eventualmente previsto dalle linee di indirizzo scaturenti dal confronto regionale di cui all'art. 6, comma 1 lett. b), cui la disciplina è demandata, le prestazioni aggiuntive all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", sono prioritariamente finalizzate:
 - alla riduzione delle liste d'attesa;
 - all'incremento della produttività;
 - ai servizi di guardia per le prestazioni eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 24 comma 6 del CCNL;
 - a far fronte a situazioni di gravi emergenze assistenziali non sostenibili attraverso l'utilizzo ordinario del personale presente in servizio.
2. In caso di ricorso alle prestazioni aggiuntive per lo svolgimento dei turni di guardia è necessario che:
 - sia stata razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni all'Azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
 - si sia proceduto alla corretta determinazione\rideterminazione della dotazione organica sulla base dei modelli organizzativi adottati e delle esigenze assistenziali per ciascuna area emergenziale e/o di intensità di cure;
 - detta dotazione organica risulti carente;
 - sia l'Azienda a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti contrattuali e retributivi;
 - sia definito un tetto massimo di guardie retribuibili non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda. Tale tetto determina il budget di spesa massimo disponibile.

Poiché la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata dal CCNL in € 480,00 lordi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 comma 8 in relazione a turni di guardia notturna superiore alle otto ore, si dovrà pertanto procedere alla determinazione del budget relativo alle prestazioni aggiuntive eseguibili in regime di guardie notturne utilizzando il seguente algoritmo: "*Nr. di guardie notturne (mensili, trimestrali, semestrali, annuali) effettuate in azienda con riferimento all'attuale modello organizzativo * 0,12 * 480 Euro = budget mensile, trimestrale, semestrale, annuale per turni di guardia effettuabili in prestazioni aggiuntive*".
3. Le prestazioni orarie aggiuntive, autorizzate e svolte all'interno dell'Azienda dal personale della dirigenza medico-sanitaria sono remunerate con un compenso pari a 60 € orarie, non derogabile se non nei casi espressamente previsti dalla Legge, e trovano finanziamento attraverso:

- l'utilizzo parziale e limitato della massa finanziaria di dotazione organica del personale disponibile, determinata nei limiti della differenza fra il tetto di spesa complessivo - individuato nel rispetto della cornice finanziaria di cui, da ultimo, dall'art. 11 del D.L. 30 aprile 2019, n. 35, convertito con modificazioni dalla Legge 25 giugno 2019, n.60 (c.d. Decreto "Calabria"), tenendo conto delle indicazioni contenute nella circolare M.E.F. n. 9 del 17 febbraio 2006 - e la spesa d'esercizio effettivamente sostenuta per remunerare le competenze fisse ed accessorie del personale in servizio nell'anno di riferimento, rilevata con le medesime modalità di cui alla richiamata circolare MEF;
 - quota parte dei proventi derivanti dall'esercizio della libera-professione intramuraria destinati, in ambito aziendale, a programmi finalizzati alla riduzione delle liste d'attesa;
 - gli eventuali utili, certificati nell'esercizio precedente a quello di riferimento e rilevati dalla gestione separata della contabilità ALPI, qualora gli stessi siano stati oggetto, nel bilancio di competenza, di apposito accantonamento a fondo spese future;
 - ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di Legge che ne destinano l'utilizzo all'istituto in questione.
4. Il ricorso alle prestazioni aggiuntive, oltre ai casi espressamente individuati nel CCNL, potrà essere esteso all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", fatto salvo quanto eventualmente previsto dal confronto regionale ex art. 6, alle seguenti ipotesi:
- a) presenza di liste d'attesa con tempi superiori agli standard nazionali e regionali;
 - b) dotazione organica di difficile completamento, nonostante l'Azienda abbia provveduto ad attivare i concorsi ed a portare avanti le procedure di copertura delle vacanze di organico (in tale ipotesi il ricorso all'istituto potrebbe integrare i servizi di guardia aggiuntivi ex art. 24 comma 6);
 - c) necessità – in un determinato periodo – di incrementare la produttività al fine di garantire il conseguimento dell'equilibrio del bilancio, nel rispetto del tetto di spesa per il personale e dei tetti prestazionali concordati in sede di negoziazione con la Regione;
 - d) necessità di conseguire e/o realizzare obiettivi e programmi previsti dai Piani sanitari\Patti della salute nazionali e regionali, come declinati nei Piani attuativi aziendali.
5. Nelle ipotesi di cui al precedente comma:
- il periodo di svolgimento delle prestazioni aggiuntive dovrà essere predeterminato e, una volta concluso, dovranno essere valutati, attraverso appositi indicatori, i risultati conseguiti nonché le ulteriori misure da adottare;
 - l'attività dovrà essere dettagliatamente qualificata e quantificata nei volumi di prestazioni e nei tempi di loro erogazione, in relazione anche ai volumi di attività istituzionale che le singole unità operative assicurano;
 - i volumi prestazionali acquisiti non modificheranno, in incremento, i volumi erogabili in attività libero-professionale.

6. Il ricorso alle prestazioni aggiuntive da parte del personale della dirigenza medico-sanitaria resta comunque subordinato alla definizione: a) dei volumi di attività erogabili; b) delle relative tariffe e delle modalità di ripartizione delle somme destinate, nei casi di prestazioni non orarie; c) delle modalità di espletamento delle relative attività.

Art. 37

La libera professione intramuraria. Il fondo di perequazione - art. 116 c. 2 lett.i) CCNL

1. Ai fini della corresponsione della quota di fondo di cui all'art. 116 c. 2 lett. i) del CCNL 19 dicembre 2019 (fondo di perequazione), le parti concordano di suddividere, a decorrere dal 2022 e per ciascun anno di riferimento, il personale potenzialmente interessato (dirigenti medici e dirigenti sanitari) in tre fasce, in funzione dell'importo singolarmente percepito in ragione d'anno per lo svolgimento dell'attività in questione, ricomprendendo nell'ambito della stessa sia l'attività libero-professionale "pura" che l'attività di consulenza effettuata nei confronti di terzi in regime di convenzione. A ciascuna delle tre fasce viene attribuito un punteggio che potrà variare di anno in anno in relazione del naturale variare del fondo e del numero dei beneficiari. Il singolo punteggio viene determinato attraverso il seguente algoritmo: "[fondo a disposizione / (sommatoria nr. dirigenti ricadenti in ciascuna delle tre fasce * corrispondente punteggio)* punteggio individuale]. La quota del fondo di perequazione attribuita a ciascun dirigente medico e sanitario non può eccedere la quota media di compensi per attività libero-professionale percepita a livello aziendale.

Fascia	Importo percepito per A.L.P.I.	Punteggio
A	Da € 0 a € 2.000,00 € annui	3,00
B	Maggiore a € 2.000,00 e fino al 50% della quota media	1,00
C	Dal 50% al 100% della quota media	0,50

TITOLO VII

Materie di peculiare interesse demandate alla contrattazione integrativa

Art. 38

Utilizzo delle telecamere nei luoghi di lavoro

1. L'ARNAS "Garibaldi" effettua attività di videosorveglianza esclusivamente per garantire la sicurezza del patrimonio aziendale e delle persone che, a vario titolo, frequentano gli ambienti delle strutture aziendali o che accedono agli stessi.
2. Al fine di perseguire la finalità di sicurezza di cui al punto 1, l'azienda potrà installare, direttamente o per tramite dell'Istituto di Vigilanza gestore del relativo servizio, sistemi di

videosorveglianza anche da remoto all'interno di aree interne od esterne del perimetro aziendale per scongiurare concreti pericoli o per le quali ricorra una effettiva esigenza di deterrenza.

3. Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, l'azienda non può utilizzare le immagini prodotte dal Sistema di Videosorveglianza al solo fine del controllo delle attività lavorative o di localizzazione dei dipendenti.
4. L'attività di videosorveglianza è attivata nei luoghi in cui altre misure (es. sistemi di allarme, controlli fisici o logistici, misure di protezione agli ingressi) non sono sufficienti o non si sono rivelate in passato tali, e non sono attuabili o non sono parimenti efficaci. In particolare, l'attività di videosorveglianza è svolta nel rispetto del principio di proporzionalità nella scelta delle modalità di ripresa e dislocazione degli impianti, in modo da comportare comunque un trattamento di dati pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite. I dati raccolti per i fini sopra elencati non sono utilizzati per finalità diverse o ulteriori e non possono essere diffusi o comunicati a terzi, salvo esigenze di polizia o di giustizia e nel rispetto dei limiti sanciti dalle normative applicabili.
5. Con apposito regolamento, da adottare nell'ambito del modello relazionale della contrattazione e nel rispetto dei principi di cui ai commi da 1 a 4 del presente articolo, l'azienda definisce:
 - l'ubicazione dei sistemi di videosorveglianza al proprio interno;
 - ogni altro aspetto concernente le modalità di gestione dei sistemi di videosorveglianza.

Art. 39

Il welfare integrativo

1. L'ARNAS "Garibaldi" disciplina, con apposito regolamento adottato ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. j) del CCNL e sulla base dei criteri generali di cui al presente articolo, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti sanitari.
2. Rientrano fra tali benefici:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Destinatario dei predetti benefici è il personale della dirigenza medico-sanitaria, dipendente dell'ARNAS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio presso la stessa da almeno tre anni.
4. Il Regolamento di cui al comma 1 definirà il dettaglio delle finalità, le tipologie di attività, le fonti di finanziamento e destinazione delle risorse, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 bis del CCNL, a cui le parti demandano tali compiti.

5. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma 2, stante la natura e le caratteristiche dell'istituto, vengono definiti con cadenza annuale nella apposita "sessione di bilancio" di cui all'art. 2 comma 1, con destinazione, in via prioritaria, di quota parte dei residui disponibili sul fondo della retribuzione di risultato di cui all'art. 31 comma 9 del presente contratto oltre che delle eventuali disponibilità già previste, per le medesime finalità, da specifiche norme di legge.

TITOLO VIII

Norme finali e transitorie

Art. 40

Norma finale e di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale si rimanda alle disposizioni normative contenute nel D.Lgs. 165/2001 e *smi*, nel D.Lgs. 502/1992 e *smi*, nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 dicembre 2019, nonché nella restante pregressa normativa contrattuale per le parti a tutt'oggi vigenti.
2. Ove, nel corso di vigenza del presente contratto, disposizioni di legge sopravvenute o interpretazioni autentiche delle norme contrattuali di riferimento intervengano a modificarne – direttamente od indirettamente – i contenuti, il contratto si intende automaticamente adeguato tranne che nel caso in cui le eventuali sopravvenute modifiche e/o integrazioni non riguardino le risorse contrattuali e/o la loro destinazione. In quest'ultimo caso l'Amministrazione riconvocherà la parte sindacale, nei tempi e con le procedure di cui all'art. 5 per l'avvio della trattativa.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le sottoelencate organizzazioni sindacali, considerato che la pronta disponibilità è rimasta una sicura e necessaria forma lavorativa aziendale, finalizzata a dare continuità a quanto svolto durante il regolare orario di lavoro, visto quanto disciplinato all'art. 25 punto 8 del presente contratto Integrativo Aziendale chiedono alla parte pubblica di rivalutare ed incrementare il valore del gettone per il turno di servizio prestato in pronta disponibilità.

ANAAO-ASSOMED

CIMO

FESMED

ANPO

AAROI

FASSID-SNR

CISL MEDICI

UIL FPL AMCO

CGIL Medici

FVM – FISMU

FIALS MEDICI

FSI