



ASST PAPA GIOVANNI XXIII

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

*IN ATTUAZIONE DEL CCNL 17.12.2020 AREA
FUNZIONI LOCALI*

DIRIGENZA

PTA

Bergamo, 6 giugno 2024

CCIA DIRIGENZA PTA

ASST PAPA GIOVANNI XXIII



In data 6 giugno 2024 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale dell'ASST Papa Giovanni XXIII.

Le delegazioni trattanti formalmente costituite e sottoriportate, dato atto che il Collegio sindacale in data 29.05.2024 ha rilasciato il previsto parere di conformità sulla preintesa, definita tra le parti in data 10 maggio 2024, firmano il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale nel testo definito e sottoscritto nella citata preintesa e di seguito riportato.

Per la Parte Pubblica:

Presidente: Direttore amministrativo	dr. Gianluca Vecchi
Direttore Sanitario	dott. Mauro Moreno
Direttore Sociosanitario	dr.ssa Simonetta Cesa
Direttore f.f. SC Gestione e sviluppo delle risorse umane	dr.ssa Alessandra Zanini

Per le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:

FP CGIL	dr. Giorgio Locatelli
CISL FP	Ing. Maddalena Branchi
FEDIR SANITA'	dr.ssa Paola Menni
UIL FPL	sig. Antonio De Bernardin



INDICE

PREMESSA	1
Art. 1 – Campo di applicazione - Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA.....	1
CAPO I – RELAZIONI SINDACALI	2
Art. 2 - Finalità e modelli relazionali	2
Art. 3 - Informazione	3
Art. 4 - Confronto	3
Art. 5 - Confronto regionale.....	4
Art. 6 - Organismo Paritetico per l'innovazione.....	4
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa	4
Art. 8 - Gestione delle relazioni sindacali.....	6
Art. 9 - Sede sindacale	7
Art. 10 - Bacheche sindacali	8
Art. 11 - Permessi sindacali	8
Art. 12 - Assemblee del personale.....	10
Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero e contingenti minimi di presenza.....	10
CAPO II - ISTITUTI SIGNIFICATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
Art. 14 - Orario di lavoro e impegno di servizio dei dirigenti PTA.....	14
Art. 15 - Strumentazione e dispositivi informatici	14
Art. 16 - Formazione, aggiornamento professionale, banca dati.....	14
Art. 17 - Iscrizione ad albi ed ordini professionali.....	15
Art. 18 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi.....	15
Art. 19 - Pronta disponibilità.....	15
CAPO III – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI....	15
Art. 20 - Fondi contrattuali.....	15
Art. 21 - Fondo retribuzione di posizione	16

Handwritten signatures and initials:
per S 11 je B V.



Art. 22 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica .	17
Art. 23 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	18
Art. 24 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato	18
Art. 25 - Retribuzione di risultato aggiuntiva	21
CAPO IV - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	23
Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari	23
Art. 27 - Attività di supporto alla ricerca clinica dei dirigenti sanitari.....	24
Art. 28 - Compensi per attività professionali e di consulenza in convenzione.....	24
Art. 29 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati	25
Art. 30 - Criteri e modalità di ripartizione del fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 e s.m.i.....	25
CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI.....	25
Art. 31 - Disposizioni finali.....	25

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



PREMESSA

Premesso che:

- il CCNQ del 13.07.2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, all'art. 7, comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva:
 - l'Area Sanità che comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie;
 - l'Area delle Funzioni Locali che comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità;
- il CCNQ del 10.08.2022 conferma la suddetta composizione delle aree di contrattazione della dirigenza anche per il triennio 2019-2021;
- in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il CCNL Area Funzioni Locali per il triennio 2016 -2018;
- In coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D. Lgs. n.165/2001, l'ASST provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi contrattuali per l'erogazione dei trattamenti economici accessori destinati al proprio personale.

Art. 1 – Campo di applicazione - Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) disciplina le materie di competenza demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL 17.12.2020 (d'ora in avanti CCNL).

Esso si applica a tutti i dirigenti afferenti alla Dirigenza amministrativa, tecnica e professionale dell'ASST Papa Giovanni XXIII con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione del presente contratto.

Da tale data cessa di avere vigore il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 23.01.2017 e tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente Contratto.

Per le materie qui non disciplinate e non oggetto di contrattazione si rinvia ai regolamenti ed alle procedure applicative in vigore all'atto della sottoscrizione del presente contratto.



Le parti si danno reciprocamente atto che il testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale con comportamenti ispirati ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL, il CCIA rimarrà in vigore fino alla stipulazione del successivo, fatta comunque salva la facoltà delle parti di proporre in qualsiasi momento modifiche e integrazioni del presente contratto.

Dell'avvenuta stipula e dei relativi contenuti l'Azienda darà adeguata pubblicità e informazione.

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Finalità e modelli relazionali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Esse sono finalizzate a contemperare l'esigenza aziendale di assicurare agli utenti le prestazioni di competenza del Servizio Sanitario con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di aggiornamento e crescita professionale.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) 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 o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

Essa si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Organismo paritetico per l'innovazione

- b) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipula di contratti che obbligano reciprocamente le parti nelle materie previste dall'art. 66, comma 1 del CCNL.

Nel rispetto dei sopra richiamati principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.



Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 3 - Informazione

Fermi restando gli obblighi previsti dalle specifiche norme vigenti in materia di trasparenza, l'informazione costituisce il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

Essa trova applicazione mediante trasmissione ai soggetti sindacali della delegazione trattante in sede aziendale dei dati e degli elementi conoscitivi relativi alle materie oggetto di Confronto e di Contrattazione - così come individuate dai rispettivi successivi articoli.

La relativa trasmissione avviene, di norma, con l'invito all'incontro (di confronto o di contrattazione) per le materie inserite nel relativo ordine del giorno.

L'informazione deve essere comunque fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle organizzazioni sindacali di procedere ad una valutazione approfondita dell'impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e precisamente quelle relative al Piano triennale dei fabbisogni del personale e al Piano organizzativo aziendale.

Art. 4 - Confronto

Il confronto, che avviene con le procedure di cui all'art. 5 co. 2 del CCNL, è finalizzato a consentire ai soggetti sindacali della delegazione trattante di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare relativamente alle materie di seguito riportate:

- Criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali.
- Criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali.
- Criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti.
- Condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.
- Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento.

L'azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dalla trasmissione delle informazioni, il confronto è richiesto dai soggetti sindacali, anche singolarmente.



Alla conclusione del confronto, l'azienda redige una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse e procede alle iniziative di competenza.

Art. 5 - Confronto regionale

L'Azienda ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle eventuali linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate da Regione Lombardia nelle materie di cui all'art. 65 del CCNL.

Art. 6 - Organismo Paritetico per l'innovazione

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL, l'Organismo paritetico ha compiti consultivi su progetti complessi e sperimentali di carattere organizzativo.

Esso è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato.

Le parti convengono di rimettere le suddette materie al confronto sul tavolo sindacale da parte delle delegazioni trattanti.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

a) Delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti in sede aziendale sono così definite:

Parte pubblica

- Direttore amministrativo con funzioni di presidente
- Direttore sanitario e sociosanitario
- Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane

La delegazione sarà di volta in volta integrata per la trattazione di specifiche materie dai Direttori/Responsabili delle strutture/funzioni competenti.

Parte sindacale

- I rappresentanti aziendali e territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL

Le parti potranno far intervenire nella contrattazione il personale tecnico ritenuto necessario alla definizione delle materie trattate, fermo restando che tale personale non acquisisce alcun potere decisionale.

Le delegazioni trattanti possano articolarsi anche in appositi gruppi tecnici, con



composizione paritetica e con compiti propositivi, qualora le materie oggetto di trattazione necessitino di maggiore analisi e approfondimenti; tali gruppi di lavoro, ove non diversamente stabilito in sede di delegazione trattante, non hanno alcun potere decisionale.

In conformità a quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i. il tempo dedicato dai rappresentanti della delegazione sindacale alle trattative non è considerato come tempo lavoro; la partecipazione avviene oltre l'orario contrattualmente dovuto ovvero con copertura delle ore mancanti con i rispettivi permessi sindacali; fanno eccezione le ore di effettiva presenza alle attività dei gruppi tecnici che rientrano nell'attività di servizio.

b) Materie oggetto di Contrattazione Integrativa

La contrattazione integrativa non può essere, in alcun caso, in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e disciplina le materie espressamente delegate a livello decentrato.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del codice civile.

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti demandati a tale livello dal CCNL, contemperati con la vigente normativa nazionale in materia e di seguito riportati:

- a) La definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse dei fondi contrattuali da effettuarsi con cadenza annuale.
- b) I criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato.
- c) I criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.
- d) I criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL.
- e) I criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim, o nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- f) I criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati.
- g) I criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda.



- h) L'eventuale elevazione della quota di integrazione della retribuzione di risultato per remunerare la pronta disponibilità, con onere a carico del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori.
- i) L'individuazione dei contingenti minimi di presenza del personale dirigenziale da garantire in occasione di sciopero, ai sensi della L. n. 146 del 1990 e s.m.i..
- j) I criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.
- k) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi.

In materia di contrattazione collettiva integrativa si applicano le disposizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dal vigente CCNL.

Gli accordi sulle materie oggetto di contrattazione integrativa diventano esecutivi dopo la prevista certificazione da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL.

L'amministrazione trasmette alle parti sindacali copia degli accordi sottoscritti e provvede alla pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito aziendale e alla trasmissione all'ARAN.

c) Interpretazione autentica contratto integrativo

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole dei contratti sottoscritti, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico. La parte interessata invia apposita richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, comunque riferita a problemi interpretativi di carattere generale. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva ovvero dalla data successiva definita nello stesso.

Art. 8 - Gestione delle relazioni sindacali

L'ASST garantisce attraverso il proprio ufficio dedicato alle Relazioni sindacali le seguenti funzioni:

- la gestione di un sistema stabile delle relazioni sindacali riferite sia alle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, sia a quelle riservate alla informazione o al confronto, sia alla interpretazione autentica degli accordi sottoscritti, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali nelle materie di loro competenza;



- il coordinamento dell'intera tematica delle relazioni sindacali, raccordando e supportando i lavori della delegazione trattante di parte pubblica;
- il supporto giuridico e tecnico alla Direzione aziendale sulle materie indicate dalla contrattazione collettiva.

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti negoziali. L'azienda si impegna a fornire riscontro alle istanze sindacali entro 30 giorni dalla loro formulazione.

La richiesta di incontro da parte di una o più delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se accolta dalla Direzione aziendale, dà luogo alla convocazione delle Delegazioni trattanti mediante invio tramite posta elettronica da parte del competente ufficio, con un preavviso di norma di una settimana. La trattativa può essere avviata anche su iniziativa dell'azienda.

La convocazione deve riportare giorno, ora, sede, ordine del giorno e l'eventuale documentazione inerente gli argomenti da trattare.

Spetta alle singole OO.SS. comunicare all'azienda l'indirizzo al quale inoltrare le comunicazioni.

Gli incontri sindacali possono svolgersi sia in presenza, sia in modalità telematica e sia in modalità mista, privilegiando la modalità in presenza.

Gli incontri, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni/osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti, e possono procedere alla sottoscrizione degli accordi prima della loro trasmissione al Collegio sindacale.

Dell'esito degli incontri, l'azienda redige promemoria che invia alle OO.SS. facenti parte della delegazione trattante.

Ogni accordo/intesa/verbale di confronto deve essere firmato dai soggetti di parte pubblica e sindacale deputati alla negoziazione

Art. 9 - Sede sindacale

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 27 della L. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori), l'Azienda ha individuato e assegnato all'interno della propria sede di Bergamo in Piazza OMS n. 1, appositi spazi sindacali alle OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale di area.

Tali spazi comprendono una sala riunioni, destinata anche alle organizzazioni sindacali del comparto sanità e in subordine alle associazioni di volontariato, con telefono (abilitato a pagamento per le telefonate fuori rete), computer e stampante.



Tenuto conto dell'ubicazione del presidio ospedaliero di San Giovanni Bianco, l'Azienda ha altresì assegnato un locale riservato alle attività sindacali presso tale sede.

Art. 10 - Bacheche sindacali

Al fine di garantire il diritto di affissione di cui all'art. 25 della L. n. 300/70 e s.m.i. sono assegnate alle singole sigle sindacali rappresentative della dirigenza delle "Bacheche on line" in un'apposita sezione denominata "bacheche sindacali" all'interno del portale "Angolo del dipendente" attivo sul web e accessibile a tutto il personale, per la pubblicazione di documenti, testi e comunicati di interesse sindacale e del lavoro, secondo le modalità definite dall'apposito regolamento aziendale.

Alle stesse rappresentanze sindacali è assegnata, per le medesime finalità, una bacheca sindacale aziendale tradizionale presso la sede della ASST con garanzia dell'esclusività e in posizione accessibile a tutto il personale.

È vietata l'affissione di materiale al di fuori delle bacheche di cui sopra, l'Azienda pertanto provvederà a rimuovere il materiale affisso al di fuori di esse.

La distribuzione del materiale di informazione o di propaganda sindacale dovrà essere effettuata senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e non potrà essere utilizzato personale dipendente dell'Azienda durante l'orario di lavoro.

È consentito l'utilizzo della mail aziendale per la distribuzione del materiale sopracitato e per l'effettuazione di propaganda sindacale purché ciò avvenga senza interferire con i compiti istituzionali dei dirigenti, senza recare pregiudizio alla normale attività istituzionale e avendo cura di indicare chiaramente il ruolo sindacale rivestito dal mittente, eliminando gli eventuali riferimenti alla struttura di afferenza e all'incarico dirigenziale ricoperto. Le OO.SS. si impegnano a interrompere la trasmissione ai dirigenti che comunicano di non voler ricevere informative di carattere sindacale.

L'eventuale utilizzo temporaneo di spazi aziendali, non riservati all'attività sindacale, è subordinato alla preventiva informazione e autorizzazione della Direzione Aziendale.

Art. 11 - Permessi sindacali

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato nei luoghi di lavoro, i dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dei vigenti CCNQ.

Le OO.SS. devono comunicare preventivamente, all'inizio di ogni anno, i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo alla fruizione dei permessi e le eventuali successive variazioni o integrazioni.

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.



Permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti possono essere usufruiti per:

- partecipazione alle trattative sindacali;
- partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Il soggetto titolare del permesso avverte il proprio Direttore/Responsabile di struttura almeno 72 ore prima (ridotte per motivi di urgenza a 24 ore), compilando l'apposita modulistica aziendale.

Il permesso è concesso salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti (deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura/unità operativa).

L'organizzazione sindacale cui appartiene il dirigente sindacale che usufruisce del permesso è responsabile dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale.

Monte ore permessi

Il numero delle ore di permessi retribuiti concessi a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa viene calcolato dall'Azienda e comunicato ai soggetti interessati all'inizio di ogni anno, con i criteri previsti dai vigenti CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi sindacali.

Permessi sindacali non retribuiti

I dirigenti sindacali non collocati in distacco o aspettativa hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura di 8 giorni annui (cumulabili anche trimestralmente), così come previsto dall'art. 15, comma 4 dal CCNQ 4.12.2017 in materia.

I soggetti titolari comunicano per iscritto al Direttore/Responsabile della struttura almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria organizzazione sindacale/confederazione.

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alla normativa sui distacchi e permessi sindacali e sulle altre prerogative sindacali si rimanda ai CCNQ in vigore.

Accesso alla mensa

I rappresentanti delle OO.SS. nei giorni in cui svolgono attività sindacale all'interno dell'Azienda possono fruire della mensa alle condizioni previste dal relativo regolamento aziendale.

Art. 12 - Assemblee del personale

Le assemblee su materie di interesse sindacale e del lavoro, che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

Alle suddette assemblee hanno diritto di partecipazione tutti i dirigenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La partecipazione alle assemblee avviene in orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di partecipazione in orario di lavoro spettano in misura proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa.

La richiesta di autorizzazione all'utilizzo di idoneo spazio aziendale per lo svolgimento dell'assemblea deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi con l'indicazione dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Ove la Direzione Aziendale, per condizioni eccezionali e motivate, ritenesse necessario spostare la data dell'assemblea, deve darne comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali entro 48 ore dalla data stabilita.

L'Azienda metterà a disposizione idonea sala nell'ambito della disponibilità esistente.

Le OO.SS. che organizzano l'assemblea comunicano i nominativi dei partecipanti all'Ufficio gestione assenze presenze della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro.

I Direttori/Responsabili di struttura agevolano la partecipazione dei dirigenti, fermo restando che durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede di servizio, rientra nel previsto monte ore individuale anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'evento e quello di ritorno alla sede di servizio, ove tale tempo rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero e contingenti minimi di presenza

Il diritto di sciopero è assicurato con le modalità, criteri e contingenti di seguito riportati.

I Servizi Pubblici Essenziali sono quelli volti a garantire il godimento dei diritti alla persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di



circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 1 e 2 della L. n. 146/90 e s.m.i., in ambito sanitario gli stessi vanno individuati tra quelli sotto indicati, così come previsto dall'art. 2 dell'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale dirigente del servizio sanitario nazionale, sottoscritto in data 25.09.2011 tra l'ARAN e le competenti organizzazioni sindacali rappresentative per la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa (ex Area III):

- Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici: attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.
- Erogazione di assegni e indennità con funzioni di sostentamento: attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge.

Per le finalità sopra descritte, tenuto conto dell'organizzazione dell'azienda, vengono individuati i dirigenti come da tabella che segue.

Ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo nazionale in materia, le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero coinvolgenti servizi pubblici essenziali, sono tenute a darne comunicazione direttamente all'Azienda ove lo sciopero sia indetto a livello aziendale o, nell'ipotesi di vertenze nazionali/regionali, rispettivamente al Dipartimento della Funzione Pubblica ovvero alla Regione e, con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata della astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero già indetto le stesse rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane comunica a tutte le strutture aziendali interessate la proclamazione dello sciopero e richiede ai relativi responsabili di determinare l'elenco nominativo del personale dirigente esonerato dallo sciopero secondo i contingenti minimi definiti a livello aziendale.

I Direttori/Responsabili di struttura predispongono e notificano, almeno 5 giorni prima dello sciopero, l'elenco dei nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero, nell'ambito del personale previsto in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero: nella definizione dei nominativi da inserire nell'elenco i Direttori/Responsabili tengono conto, ove possibile, del criterio di equa rotazione.

La comunicazione agli interessati viene effettuata con mail. Al personale che è assente dal servizio e riprenderà il lavoro in data successiva a quella prevista per la pubblicazione degli elenchi, ma previsto in servizio il giorno dello sciopero, il Direttore/Responsabile di struttura invierà l'informazione con mail ad alta priorità e con ricevuta di ritorno.



Il personale dirigente così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla comunicazione, la volontà di aderire comunque allo sciopero chiedendone la sostituzione al competente Direttore/Responsabile che provvederà ad attuarla, se possibile.

Copia degli elenchi definitivi dei contingenti di presenza dovrà essere trasmessa, secondo competenza, alla rispettiva Direzione di afferenza, e contestualmente alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane che li comunicherà, alle Organizzazioni Sindacali locali, precedentemente all'effettuazione dello sciopero.

Non potranno essere autorizzati congedi ordinari in giornate coincidenti con lo sciopero, fatte salve le autorizzazioni già accordate in data antecedente alla comunicazione della proclamazione dello sciopero stesso.

Qualora lo sciopero venga revocato tutto il personale è tenuto a rispettare i turni ordinari precedentemente programmati.

Entro le ore 10,00 del giorno immediatamente successivo alla giornata di sciopero, i Direttori/Responsabili comunicheranno in via riservata alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane i nominativi dei dirigenti che hanno aderito allo sciopero per le conseguenti trattenute stipendiali ed i connessi adempimenti statistici e informativi di legge.

CONTINGENTI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO - DIRIGENZA PTA			
DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero	
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE
AMMINISTRATIVO	SC Affari Generali	0	0
	SS Anticorruzione trasparenza e internal auditing		
	SC Area Accoglienza - CUP	0	0
	SS Servizi amministrativi del polo territoriale		
	SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	1 dirigente	0
	SS Gestione giuridica del personale		
	SS Gestione economico e previdenziale		
	SC Bilancio programmazione finanziaria e contabilità		
	SS Bilancio	0	0
	SS Contabilità e flussi finanziari	0	0
	SSD Formazione		
	SC Gestione Acquisti	0	0
	SS Gestione acquisti sanitari		
SS Gestione acquisti servizi e beni non sanitari			
SSD Logistica e servizi economici	0	0	
SC Gestione Tecnico Patrimoniale			
SS Edile e sviluppo strutture	1 dirigente	0	
SS Impiantistica			
SS Comunicazione aziendale e relazioni esterne	0	0	
SS Ufficio relazioni col pubblico (URP)	0	0	
SC Controllo di gestione	0	0	
SC Avvocatura	0	0	
SC Sistemi Informativi - ICT	0	0	
SS Sistema Software e Servizi	0	0	
Staff della DIREZIONE GENERALE			



CAPO II - ISTITUTI SIGNIFICATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 - Orario di lavoro e impegno di servizio dei dirigenti PTA

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL, i dirigenti assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria presenza lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Il dirigente deve assicurare una congrua durata della propria prestazione lavorativa articolando la presenza in servizio su un numero di giorni non inferiore rispetto a quello previsto per la struttura di afferenza e all'interno dell'orario di normale operatività della stessa.

Il dirigente deve attestare la presenza in servizio tramite utilizzo del badge sia in entrata che in uscita. Quanto sopra ai soli fini della lettura della presenza in servizio e non ai fini del computo dell'orario di lavoro. In particolare la rilevazione della presenza è utile esclusivamente per le seguenti finalità:

- corretta gestione del rapporto di lavoro e in particolare degli istituti contrattuali e normativi quali aspettative, congedi, ferie, permessi giornalieri;
- garanzia delle tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche;
- applicazione delle misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Il dirigente deve comunicare per la giornata di assenza l'idonea causale tramite utilizzo di apposito sistema informativo in utilizzo presso l'ASST.

Il dirigente dovrà prestare la propria attività lavorativa tenendo conto della necessità di un buon recupero psico-fisico.

Si rimanda al CCNL per i permessi e gli istituti non ricompresi nel presente articolo.

Art. 15 - Strumentazione e dispositivi informatici

L'ASST deve assicurare ai dirigenti la strumentazione e i dispositivi informatici per permettere lo svolgimento della propria attività professionale ed istituzionale e garantire i mezzi per lavorare anche da remoto.

Art. 16 - Formazione, aggiornamento professionale, banca dati

L'azienda assicura la formazione continua e l'aggiornamento dei propri dirigenti negli ambiti di specifica competenza professionale. Tale attività di aggiornamento è assicurata mediante la partecipazione a corsi di formazione, webinar, seminari e convegni.



L'azienda, qualora non abbia provveduto ad assicurare direttamente adeguata formazione, provvede al rimborso ai dirigenti delle spese sostenute per la partecipazione a corsi, seminari e convegni accreditati, a seguito di autorizzazione dell'azienda e previa presentazione delle ricevute di versamento secondo il regolamento aziendale.

L'azienda deve fornire ai dirigenti interessati l'accesso a una completa banca dati normativa aggiornata e gli eventuali strumenti accessori al fine di garantire la visione completa del quadro normativo specifico relativamente ai compiti e agli incarichi agli stessi conferiti.

Art. 17 - Iscrizione ad albi ed ordini professionali

Nel caso in cui il dirigente svolge esclusivamente attività istituzionali l'onere dell'iscrizione al proprio Albo professionale, ove richiesta, compete all'azienda che provvederà al rimborso al dipendente che ha sostenuto la spesa, previa presentazione della ricevuta di versamento.

Art. 18 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi

Lavoro agile: nelle more della disciplina rimessa al prossimo CCNL, le parti si impegnano a confrontarsi sulla tematica sulla base delle Linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Organismo paritetico in materia di innovazioni: le parti convengono che ogni processo innovativo che l'ASST intende programmare sia oggetto di preventiva specifica presentazione e analisi al tavolo della delegazione trattante, deputato a svolgere le funzioni dell'organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 19 - Pronta disponibilità

Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità, ove individuata nel piano adottato dall'azienda per affrontare le situazioni di emergenza e secondo le modalità stabilite dall'art. 92, comma 6 del CCNL.

Le parti convengono che la materia potrà essere oggetto di specifica ulteriore negoziazione in caso di significative modificazioni del quadro aziendale di riferimento.

CAPO III – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI

Art. 20 - Fondi contrattuali

L'ASST determina annualmente i fondi contrattuali, nel rispetto della normativa e della disciplina contrattuale vigente nel tempo, informandone le organizzazioni sindacali.

Le parti concordano nel prevedere un momento di confronto annuale per analizzare i dati della spesa registrata per le singole voci gravanti sui fondi, l'entità dei residui e per valutare un diverso utilizzo dei fondi contrattuali in considerazione delle relative disponibilità.

La ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo avviene come indicato nei successivi articoli.

Art. 21 - Fondo retribuzione di posizione

Il fondo di cui all'art. 90 del CCNL è finalizzato:

- alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali attraverso la remunerazione della retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, secondo la disciplina definita nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali adottato previo confronto con le OO.SS, con deliberazione n. 451 del 22.03.2023;
- alla remunerazione dell'indennità di direzione di struttura complessa secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
- ad eventuali trattamenti economici previsti a valere sulle risorse a fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- ad eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi del CCNL vigente nel tempo.

Con accordo sottoscritto in data 21.02.2023, recepito con deliberazione n. 423 del 22.03.2023, il fondo retribuzione di posizione è stato incrementato stabilmente, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 91, comma 10 del CCNL di una quota pari al 30% delle risorse stabili del "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", corrispondente a € 57.939,00.

Gli importi della retribuzione di posizione parte fissa e dell'indennità per incarico di struttura complessa sono stabiliti rispettivamente dagli artt. 89, comma 3 e 93 del CCNL.

La retribuzione di posizione parte variabile è attribuita ai dirigenti in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto.

Il trattamento economico complessivo di posizione aziendale (parte fissa + parte variabile) è parametrato ai pesi indicati nella tabella che segue:



TIPOLOGIE DI INCARICO	CODICE	PESO POSIZIONE AZIENDALE
GESTIONALI		
Direttore di Struttura Complessa	A	100
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale	B1	57,52
Responsabile Struttura Semplice/Distrettuale	B2	54,35
PROFESSIONALI		
Alta specializzazione	Ca	44,23
Incarichi professionale	C	21,78

Eventuali quote di fondo – stanziate a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 22 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

L'art. 31 del CCNL prevede che nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente venga conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso venga riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione con risorse a carico del fondo per la retribuzione di posizione.

Con specifico accordo integrativo sottoscritto in data 21.12.2022, recepito con deliberazione n. 220 del 15.02.2023, le parti hanno definito quanto segue:

- per gli anni successivi alla revoca anticipata dell'incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, il differenziale, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, è pari al 100% del valore della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico;
- nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce, secondo le modalità previste dall'art. 31, comma 3 del CCNL, di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Le risorse a copertura del conseguente onere sono poste a carico del fondo per la retribuzione di posizione, utilizzando prioritariamente le eventuali somme rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e, in subordine, quelle non utilizzate a fine anno destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.



Tale clausola non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione, nei casi in cui al dirigente sia affidato un incarico con retribuzione di posizione inferiore seguito di valutazione negativa.

Art. 23 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

Il fondo di cui all'art. 91 del CCNL è finalizzato:

- alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui ai successivi articoli 24 e 25;
- ad eventuali trattamenti economici accessori previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- a welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 del CCNL;
- all'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL, secondo la disciplina definita nel citato regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali.

Con accordo sottoscritto in data 21.02.2023, recepito con deliberazione n. 423 del 22.03.2023 le parti hanno definito di ridurre stabilmente il fondo di risultato, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 91, comma 10, di una quota pari al 30% calcolata sulle risorse stabili, corrispondente a € 57.939,00.

Alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dal fondo ex art. 90 del CCNL.

Art. 24 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato

Il fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - al netto degli importi delle indennità di sostituzioni e delle quote destinate alla quota aggiuntiva di cui al successivo articolo - è annualmente interamente destinato a remunerare la performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

La performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (**performance organizzativa aziendale**), prioritariamente derivanti dagli obiettivi di interesse regionale sui quali viene valutata la Direzione Generale;
- a livello di singola unità organizzativa individuata come autonomo centro di responsabilità (**performance organizzativa**);
- a livello di singolo dipendente (**performance individuale**).

L'ASST adotta una metodologia di misurazione e valutazione che si basa sulla "gestione della performance per obiettivi". La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e al raggiungimento degli obiettivi prestazionali annualmente assegnati ai dirigenti, che si distinguono in:



- a) obiettivi organizzativi c.d. di struttura/budget aventi valenza a livello di struttura di appartenenza
- b) obiettivi individuali, affidati direttamente al singolo/singoli dirigenti

Procedura di assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli **obiettivi di struttura**, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i Direttori/Responsabili delle singole strutture organizzative.

In coerenza con tali obiettivi i Direttori/responsabili definiscono e assegnano i **sotto-obiettivi individuali** all'eventuale personale dirigente ad essi assegnato.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere:

- coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono assegnati successivamente alla conclusione della contrattazione di budget.

La fase di assegnazione avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato, con consegna di copia degli obiettivi assegnati e sottoscrizione da parte di entrambi.

Correlazione con il sistema di valutazione

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance (organizzativa e individuale) conseguiti dai dirigenti a seguito del raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi stabiliti annualmente nell'ambito della programmazione aziendale.

Nello specifico:

- la performance organizzativa è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni;
- la performance individuale è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni. Per i titolari di incarichi gestionali che negoziano la scheda di budget, la performance individuale è rappresentata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget.



Per entrambe le componenti, con decorrenza 01.01.2024, si applica la seguente tabella:

Risultato ottenuto	% riconosciuta
Inferiore al 50%	0
Dal 50% al 90%	In proporzione al risultato
Dal 90% al 95%	95%
Superiore al 95%	100%

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno riassegnate proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi.

- I risultati della valutazione della performance verranno utilizzati, dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota teorica di risultato spettante in base ai seguenti parametri:

Tipo incarico	Parametri di performance per determinazione quota di retribuzione di risultato
Direttore di dipartimento	20% esito valutazione obiettivi aziendali di interesse regionale + 80% esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Direttori SC	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Responsabili SSD/SD/SS che negoziano il budget	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SSD/SD/SS)
Responsabili SD/SS che non negoziano il budget	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento/struttura moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali
Dirigenti con incarico professionale	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento/struttura moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali

per fe S M Or



Le quote effettive di retribuzione di risultato, collegate alla performance, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, in rapporto ai seguenti elementi:

- 1) Mesi di servizio utili, che sono quelli computati per il calcolo della tredicesima mensilità
- 2) Percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo ridotto)
- 3) Coefficiente dell'incarico rivestito secondo la parametrizzazione di cui alla tabella che segue:

Tipologia incarico	Coefficiente retribuzione di risultato (decorrenza 01.01.2024)
Direttore di Dipartimento	100
Direttore di Struttura Complessa* - A	100
Responsabile Struttura semplice dipartimentale – B ₁	80
Responsabile Struttura semplice /semplice distrettuale – B ₂	75
Alta specializzazione - Ca	70
Incarico professionale - C	30

*L'incarico di direzione di distretto è equiparato economicamente all'incarico di direzione di struttura complessa.

La liquidazione della retribuzione di risultato spettante in applicazione dei suddetti criteri generali nonché la retribuzione aggiuntiva di cui al successivo articolo avviene a consuntivo, previa validazione dei risultati conseguiti da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 25 - Retribuzione di risultato aggiuntiva

È prevista, con decorrenza 01.01.2024, una quota di retribuzione di risultato aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

1. Differenziazione premio individuale

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 del CCNL ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato spettante.



La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota già attribuita secondo i criteri di cui al precedente articolo, viene quantificata nel 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

Il premio individuale viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato pari al 5% (arrotondato all'unità superiore) del personale dirigente PTA in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento, come di seguito illustrato:

Fondo disponibile (al netto degli altri utilizzi)	€ 100.000,00	Dato esemplificativo
Dirigenti in servizio al 31.12	20	Dato esemplificativo
Valore medio pro-capite	€ 5.000,00	=Fondo/numero
Percentuale incremento	30%	Valore definito
Maggiorazione quota	€ 1.500,00	=Valore medio pro-capite X 30/100
Percentuale dirigenti beneficiari	5%	
Numero dirigenti beneficiari	1	
Quota fondo destinata a differenziazione	€ 1.500,00	Maggiorazione quota X n. beneficiari

A tal fine verrà stilata una graduatoria delle valutazioni riferite alla performance in ordine decrescente, escludendo i dirigenti ricompresi negli obiettivi specifici di cui al successivo punto 3.

In caso di parità di valutazione sarà data priorità al dirigente con maggiore anzianità di servizio nel profilo di dirigente se non ha già beneficiato della maggiorazione nelle annualità pregresse.

2. Integrazione per incarichi ad interim

Al dirigente responsabile di struttura (con esclusione del Direttore di dipartimento) con incarichi ad interim formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva pari al 15% di quella ordinariamente spettante per l'incarico assunto ad interim, in proporzione all'effettivo periodo di svolgimento.

3. Obiettivi specifici definiti dalla Direzione

Gli obiettivi specifici, aggiuntivi agli ordinari obiettivi di struttura, sono finalizzati al raggiungimento di particolari risultati di interesse aziendale, alla realizzazione di progetti obiettivo e/o attività di particolare valenza ovvero a dare riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità.

Gli obiettivi devono essere preventivamente comunicati (entro il 30 giugno dell'anno di riferimento) con informativa alle OO.SS, le quali potranno formulare richiesta di confronto entro 10 giorni.

Successivamente a quella data gli obiettivi specifici non potranno essere attribuiti ad eccezione di quelli condivisi con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.



Ad essi viene riservata una quota massima del 3 % del fondo di risultato, fermo restando che le risorse che risulteranno a consuntivo non utilizzate, rientrano nella quota del fondo.

CAPO IV - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari

L'art. 6.4 del regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 prevede di attribuire "l'8% della quota Azienda (quota aziendale a copertura dei costi diretti e indiretti) – sino ad un massimo di 100.000 euro, al lordo degli oneri aziendali (IRAP, INPS e INAIL)- alla costituzione del fondo per gli incentivi economici da distribuire al personale dirigenziale a tempo pieno dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale in servizio in azienda".

Con accordo sottoscritto in data 19.04.2023, recepito con deliberazione n. 780 del 24.05.2023, le parti hanno definito la regolamentazione di seguito descritta per le annualità 2021 e 2022, impegnandosi a rivedere i criteri per le successive annualità.

La distribuzione del fondo destinato ad incentivare l'attività di supporto alla libera professione dei dirigenti PTA avviene come segue:

- a) una quota pari al 75% del fondo ai dirigenti PTA afferenti alle strutture che, ai sensi dell'art. 5 "Referenti di funzioni aziendali" del vigente regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale - adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 - si occupano più direttamente della gestione degli aspetti normativi e gestionali dell'organizzazione delle ASI. Tali strutture sono:
- SC Bilancio programmazione finanziaria e contabilità;
 - SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;
 - SC Area Accoglienza – CUP;
 - SC Sistemi Informativi – ICT;
 - SC Affari generali, per l'attività delle convenzioni presa in carico dall'anno 2022.

Le quote sono rapportate ai mesi di effettivo servizio in qualità di dirigente nell'anno di riferimento e ai seguenti pesi:

TIPOLOGIA INCARICO DIRIGENZIALE	PESO
Direttore SC	100
Altro incarico gestionale/professionale	90

- b) una quota pari al 25% del fondo, incrementata degli eventuali residui della ripartizione di cui al p.to a) derivanti dal rispetto del massimale attribuibile ai singoli dirigenti ai sensi dell'art. 116, comma 3 del CCNL 19.12.2019 dell'Area Sanità, ai dirigenti PTA



affendenti alle restanti strutture che forniscono un supporto indiretto all'organizzazione della libera professione intramuraria.

Le quote sono rapportate ai mesi di effettivo servizio in qualità di dirigente nell'anno di riferimento e ai seguenti pesi:

TIPOLOGIA INCARICO DIRIGENZIALE	PESO
Direttore SC	5
Responsabile SSD/SS	4
Incarico professionale di alta specializzazione	3
Incarico professionale	2

Ai sensi dell'art. 116, comma 3 del CCNL 19.12.2019 dell'Area Sanità, il valore dell'incentivo attribuito a ciascun dirigente PTA non può superare il valore medio attribuito ai dirigenti sanitari ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM 27/3/2000 e le parti per le annualità 2021 e 2022 hanno definito di utilizzare come massimale individuale il valore medio attribuito ai dirigenti sanitari per l'anno 2021.

Le parti si impegnano con accordo specifico a concordare le modalità di riparto per l'anno 2023 e successivi.

Art. 27 - Attività di supporto alla ricerca clinica dei dirigenti sanitari

In analogia a quanto previsto per l'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari svolta dai dirigenti dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale, le parti si impegnano a valutare il riconoscimento di quote dei proventi derivanti dalla ricerca clinica dei dirigenti sanitari per l'attività di supporto e collaborazione resa dai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali.

Art. 28 - Compensi per attività professionali e di consulenza in convenzione

Ai sensi dell'art. 84 del CCNL le attività professionali o di consulenza tecnica possono essere rese da dirigenti PTA a favore di terzi in forza di una convenzione con l'ente, a seguito di autorizzazione del Direttore generale e previa verifica del conflitto di interesse. Le attività dovranno essere eseguite al di fuori dell'impegno di servizio e dovranno essere compatibili con le attività di servizio richieste al dirigente PTA in ragione del suo incarico.

La retribuzione sarà pari al 95% dell'importo incassato dall'ente in favore del dirigente PTA incaricato del procedimento ed il restante 5% viene trattenuto dall'ASST a copertura degli oneri generali. Nel caso in cui l'attività preveda l'utilizzo di strumenti o attrezzature di proprietà dell'azienda la retribuzione al dirigente PTA sarà pari al 90% e la restante parte sarà trattenuta dall'ASST.



Art. 29 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

La materia, di cui all'art. 66, comma 1 lett. h) del CCNL 17.12.2020, sarà oggetto di prossima specifica definizione.

Art. 30 - Criteri e modalità di ripartizione del fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

Il d.l. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla l. 21 aprile 2023 n. 41, all'art. 8, comma 5 ha previsto la possibilità di erogare, relativamente ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e limitatamente agli anni dal 2023 al 2026, gli incentivi di cui all'art. 113 del codice dei contratti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016 n. 50, anche al personale con qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti.

In conformità alla suddetta disposizione le parti ha sottoscritto:

- in data 21.12.2023 l'accordo sulle modalità e i criteri di ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ai dirigenti PTA;
- data 18.04.2024 l'accordo modalità e i criteri di ripartizione ai dirigenti PTA degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 connesse agli interventi inclusi nella Missione 6 "Salute" - Componente 2 "Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale" - Intervento "Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero (Grandi apparecchiature)" – M6C2 I1.1.2.

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni contrattuali e legislative nazionali e ai regolamenti e procedure aziendali in essere.