



Fondazione IRCCS
Istituto Nazionale dei Tumori

via Venezian, 1 20133 Milano

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2022

DELLA FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NAZIONALE DEI TUMORI

RELATIVO AL CCNL DEL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI 2016 – 2018

Il giorno 12 aprile 2022, alle ore 12:30 presso la sala riunioni della Direzione Strategica della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori (da ora Fondazione), ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente dott. Vincenzo Petronella, Direttore Amministrativo, e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative

Petronella

Sho Sauser

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

DIREL _____

FEDIR-FEDIRETS _____

Petronella

al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) 2022 della Fondazione relativo al CCNL Personale dell'area delle Funzioni Locali 2016 – 2018



Fondazione IRCCS
Istituto Nazionale dei Tumori

via Venezian, 1 20133 Milano

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
(CCIA) 2022
DELLA FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NAZIONALE
TUMORI
RELATIVO AL CCNL
PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI
2016 – 2018**

UP *FEDIR*
M



Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza	5
Art. 1 Campo di applicazione	5
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
Capo I Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 3 Obiettivi e strumenti	6
Art. 4 Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale	7
Art. 5 Informazione	9
Art. 6 Confronto	10
Art. 7 Confronto regionale	10
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione	11
Art. 9 Altri Organismi paritetici di partecipazione	12
Art. 10 Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale	12
Art. 11 Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure	14
Art. 12 Modalità incontri sindacali	15
Art. 13 Clausole di raffreddamento	17
Art. 14 Assemblee sindacali	17
Art. 15 Revisione dei minimi di sciopero e relative dotazioni organiche	18
Art. 16 Esercizio delle libertà sindacali	19
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	19
Capo I Istituti dell'Orario di Lavoro	19
Art. 17 Orario di Lavoro	19
Art. 18 Impegno di servizio dei dirigenti PTA	20
Art. 19 Il lavoro agile	20
Art. 20 Strumentazione e dispositivi IT	20
Art. 21 Formazione, aggiornamento professionale, banca dati	20
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	21

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Capo I Criteri di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 90 e 91 CCNL	21
Art. 22 Principi generali.....	21
Art. 23 Criteri di riparto del fondo retribuzione di posizione di cui all'art. 90 CCNL	21
Art. 24 Modalità di utilizzo del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 CCNL.....	23
Capo II Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30 CCNL (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato).....	24
Art. 25 Criteri di riparto del fondo di cui all'art. 91 CCNL.....	24
Capo III Criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.....	25
Art. 26 Ambito di applicazione.....	25
Art. 27 Incentivi per piani di razionalizzazione della spesa.....	25
Art. 28 Compensi per attività professionali e di consulenza in Convenzione con la Fondazione	25
Capo IV Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo	27
Art. 29 Definizione dei criteri di welfare integrativo.....	27
Capo V Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica	27
Art. 30 Misura del differenziale ex art. 31 CCNL e relative risorse	28
Capo VI Criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato	28
Art. 31 Integrazione della retribuzione di risultato	28
Capo VII Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari.....	28
Art. 32 Proventi ALPI e solvenza	29

[Handwritten signature]



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i dipendenti dirigenti amministrativi, tecnici, professionali assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato presso la Fondazione.
2. Le parti si danno atto che la contrattazione collettiva nazionale vigente (CCNL 17/12/2020 del Personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2016-2018, di seguito semplicemente "CCNL"), cui fa seguito il presente CCIA, è riferita alle seguenti tre categorie: Dirigenti, Dirigenti Professionali Tecnici ed Amministrativi, Segretati Comunali e Provinciali, pertanto ogni rimando al citato CCNL, effettuato nel presente testo, è riferito alla sola sezione della dirigenza amministrativa tecnica e professionale ovvero alla sezione comune per quanto a quest'ultima applicabile. Per le corrette definizioni dei termini utilizzati si rimanda all'art. 1 del CCNL.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA

1. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente CCIA concerne un periodo di tre anni dalla data di sottoscrizione.
3. Qualora non venga data disdetta da una delle parti entro trenta giorni dalla scadenza, il CCIA si rinnova tacitamente di anno in anno ovvero rimarrà in vigore, anche in caso di disdetta, fino alla stipula di un successivo CCIA.

Handwritten signature in blue ink



4. I termini di disdetta da parte della Fondazione decorrono dalla data di invio della comunicazione tramite i canali individuati all'art. 12 (Modalità incontri sindacali), i termini di disdetta da parte delle OO.SS. decorrono dal giorno del ricevimento da parte del protocollo aziendale.
5. Dalla data di decorrenza del presente CCIA cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali, comunque denominati, in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.
6. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione, da parte della Fondazione, con idonea pubblicità di carattere generale (sito web intranet), a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;



- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Fondazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto; il confronto può essere anche regionale secondo le previsioni dell'art. 65 CCNL;
- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole della presente contrattazione possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al successivo art. 11 (Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure).

Art. 4

Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

1. La contrattazione Collettiva Integrativa aziendale si svolge, in applicazione dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle procedure negoziali, vincoli e limiti stabiliti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCIA, tra la delegazione sindacale, come individuata al successivo comma 2, e il Direttore Generale della Fondazione ovvero la delegazione di parte datoriale, così come individuata al successivo comma 4, ed è soggetta ai controlli previsti dall'art. 40 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

Handwritten signature and initials



- b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d. lgs. n. 165/2001.
3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.
4. La titolarità della trattazione sindacale, parte aziendale, è del Direttore Generale in qualità di datore di lavoro della Fondazione, che può esercitarla direttamente ovvero avvalendosi di una delegazione trattante aziendale.
- La delegazione trattante aziendale è costituita come segue:
- a) dal Direttore Amministrativo *pro tempore*;
 - b) dal Direttore Sanitario *pro tempore*;
 - c) dal Direttore Medico *pro tempore*;
 - d) dal Direttore s.c. Risorse Umane e relazioni sindacali *pro tempore*;
 - e) dal Direttore s.c. SITRA *pro tempore*.
5. I componenti della delegazione trattante aziendale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati, con provvedimento, dal Direttore Generale della Fondazione IRCCS. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al precedente comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
6. I componenti *pro tempore* restano in carica sino alla scadenza dell'incarico ovvero per i restanti componenti sino a nuovo provvedimento. Non è ammessa la delega. In caso di assenza prolungata di un componente *pro tempore* il Direttore Generale può individuarne un sostituto per l'intero periodo di assenza.
7. Tutte le sigle sindacali indicano, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali che parteciperanno agli incontri.
8. Nel caso ci fossero cambiamenti, ciascuna sigla sindacale comunica tempestivamente la variazione dei nominativi dei partecipanti. Non è ammessa la delega.
9. Il Direttore Generale ovvero il Presidente della delegazione trattante aziendale può invitare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, esperti e/o tecnici delle materie oggetto dell'incontro senza alcun potere negoziale.



10. Possono partecipare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, altro personale della Fondazione, su indicazione delle organizzazioni sindacali previa preventiva comunicazione al Direttore Generale ovvero al Presidente della delegazione trattante aziendale almeno 5 giorni prima di ogni singola convocazione. La presenza di tale personale sarà limitata alle materie specifiche e particolari oggetto giustificative della loro presenza. Tale personale non avrà potere negoziale.
11. Ove non diversamente indicato, con il termine “soggetti sindacali” ovvero “organizzazioni sindacali” si farà riferimento al presente articolo.
12. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate al successivo art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

Art. 5

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 6 (Confronto) e 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.
5. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Handwritten signature in blue ink.



Art. 6

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le seguenti materie:
 - a) criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - d) criteri e procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché criteri e procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - e) linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - f) linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno.

Art. 7

Confronto regionale

h GP nu



1. La Fondazione, ferma restando la propria autonomia contrattuale nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, si avvarrà delle linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate dalla Regione Lombardia, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018 nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 90 ed art. 91 CCNL;
- b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- d) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi anche ad invarianza di essa, ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 91 CCNL.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo della Fondazione.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi - anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte alla Fondazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 comma 2,

Handwritten signature and initials in blue ink.



lett. a), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta la Fondazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) 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 alla Fondazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 4 comma 2, lett. a) e dalla Fondazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al precedente comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale e i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 CCNL.

Art. 9

Altri Organismi paritetici di partecipazione

La Fondazione e le Organizzazioni Sindacali possono attivare commissioni o gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori, di studio e proposta su temi specifici ed in tempi predeterminati. Le conclusioni eventualmente raggiunte nell'ambito di tali organismi sono sottoposte alla Direzione della Fondazione IRCCS e alle organizzazioni sindacali per le valutazioni e le determinazioni di competenza.

Art. 10

Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91 CCNL;



- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30 CCNL;
- 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 generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 CCNL;
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate;
- i) 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 per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 CCNL; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dalla Fondazione;



- k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art. 92, comma 6 primo periodo CCNL, per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 CCNL.

Art. 11

Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, come specificato all'art. 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA), e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale). Le materie di cui al comma 1, lett a) del medesimo art. 10 sono negoziate con cadenza annuale. Il contratto collettivo integrativo conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 13 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie di cui al precedente art. 10 comma 1 lettera e) ed f), le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie oggetto del mancato accordo. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui al precedente art. 10 comma 1 lettera a), b), c), d), g), h), i), j) e k) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 13 (Clausole di raffreddamento), la Fondazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3 *ter* del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 30 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Direttore Generale



può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. La Fondazione trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero, in caso di mancato accordo, il testo degli atti assunti ai sensi del precedente comma 2 corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

4. Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa si rimanda all'art. 8 CCNL.

5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2, c. 7 CCNL.

Art. 12

Modalità incontri sindacali

1. La Fondazione s'impegna ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Confronto in apposite riunioni svolte di norma in presenza, salvo impedimenti che richiedano la modalità mista (in presenza e da remoto).

2. Al fine di garantire corrette relazioni sindacali la Fondazione provvede alla calendarizzazione di riunioni di norma con cadenza mensile e alla convocazione delle organizzazioni sindacale con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, trasmettendo l'ordine del giorno, ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti preventivamente indicati dalle singole OO.SS. In particolare la convocazione:

- avviene con nota scritta inviata tramite e-mail;
- indica gli argomenti all'ordine del giorno; ulteriori argomenti (indicati come "varie ed eventuali") saranno trattati ove le parti lo convengano.



- contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).
- nel caso di riunioni mensili programmate non sarà possibile più di un rinvio per cause di forza maggiore.

3. La data dell'incontro è fissata dal Presidente della delegazione trattante aziendale. Nei casi di particolare urgenza, in deroga a quanto stabilito dal precedente comma 2, la convocazione può essere fatta con un preavviso di 24 ore, anche in via telefonica o posta elettronica.

4. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alla Fondazione gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare la corrispondenza. Rimane onere delle organizzazioni stesse mantenere aggiornate tali informazioni e rendere note alla Fondazione eventuali modifiche sopraggiunte nel tempo. Analogamente la Fondazione, per il tramite della s.c. Risorse Umane e relazioni sindacali, provvederà a comunicare i propri riferimenti sia di posta elettronica, sia telefonici per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.

5. Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.

6. Le parti, per ogni materia trattata, si impegnano di norma a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia. L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati o la ripresa dall'inizio di discussioni già avviate.

Le delegazioni stabiliscono congiuntamente l'ulteriore calendario dei lavori.

7. Di ogni seduta verrà steso un resoconto che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti. Una o più sigle sindacali, singolarmente o congiuntamente, possono far allegare al verbale proprie dichiarazioni in dissenso, ovvero in aggiunta, alle decisioni assunte. Tali dichiarazioni dovranno essere inviate al Presidente della delegazione trattante aziendale.

8. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo in autoconvocazione.

b *lp*
mc



9. Nel caso in cui le parti assumano impegni con efficacia immediata, sarà stesa una sintesi dell'accordo che sarà contestualmente sottoscritta.

10. Con cadenza almeno annuale, ovvero su specifica richiesta di una delle parti, è indetto un incontro sindacale con ordine del giorno "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti collettivi integrativi aziendali" in essere. Prima di ogni incontro dovranno essere presentate alle parti eventuali osservazioni e/o indicazioni che saranno dibattute durante l'incontro.

Art. 13

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti 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.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 14

Assemblee sindacali

1. In applicazione all'attuale CCNQ 04/12/2017, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. La possibilità di partecipazione alle assemblee è garantita a tutto il personale.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dai CCCCNNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

[Handwritten signatures]



4. La convocazione delle assemblee sindacali, con l'indicazione di sede, orario, ordine del giorno e presenza di Dirigenti Sindacali esterni, è comunicata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno 3 giorni.
5. Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine della giornata di lavoro.
6. A richiesta delle Organizzazioni Sindacali e compatibilmente con le disponibilità logistiche, la Fondazione si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.
7. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per la Fondazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
8. Al fine di consentire gli opportuni provvedimenti organizzativi e garantire la continuità delle attività istituzionali, i dipendenti che intendono partecipazione all'assemblea in orario di lavoro devono informare il proprio Responsabile, almeno 48 ore prima dell'evento, che provvederà a trasmettere alla s.c. Risorse Umane e relazioni sindacali l'elenco nominativo del personale che si è assentato dal posto di lavoro.
9. L'amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle 10 ore. Le assenze per assemblee eccedenti le 10 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, devono considerarsi non retribuite.
10. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.
11. 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. 15

Revisione dei minimi di sciopero e relative dotazioni organiche

I contingenti esonerati dall'effettuazione dello sciopero a garanzia dei servizi essenziali sono:

- 1 dirigente di area tecnica o SPP
- 1 dirigente di area informatica



Il predetto contingente può subire variazione nell'ipotesi di nuovi assetti organizzativi aziendali, che comportino conseguenti modifiche all'erogazione dei servizi essenziali, previa intesa con le OOSS.

Art. 16

Esercizio delle libertà sindacali

1. La Fondazione si impegna ad individuare un idoneo locale comune permanentemente a disposizione delle OO.SS. per l'esercizio delle loro funzioni.
2. Le OO.SS. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che la Fondazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Eventuali affissioni, al di fuori delle tipologie indicate e degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

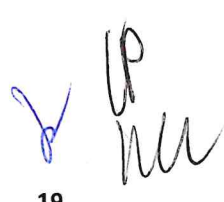
CAPO I

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17

Orario di Lavoro

1. I dirigenti amministrativi, tecnici e professionali assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione 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.





Art. 18

Impegno di servizio dei dirigenti PTA

Ai sensi del precedente art. 17, la presenza in ufficio dei dirigenti viene certificata dal Dirigente PTA mediante idonea timbratura in occasione dell'entrata e dell'uscita dal lavoro.

Art. 19

Il lavoro agile

Nel condividere l'innovatività dello strumento, il tema sarà aggiornato sulla base di quanto verrà previsto a livello nazionale da parte della Funzione Pubblica e della contrattazione collettiva nazionale.

Art. 20

Strumentazione e dispositivi IT

La Fondazione deve assicurare ai Dirigenti PTA la strumentazione e i dispositivi IT per permettere lo svolgimento della propria attività professionale ed istituzionale.

Art. 21

Formazione, aggiornamento professionale, banca dati

1. L'Amministrazione assicura la formazione continua e l'aggiornamento dei Dirigenti PTA al fine del conseguimento dei crediti professionali previsti dalla norma vigente e comunque finalizzati a garantire l'aggiornamento continuo dei propri dipendenti negli ambiti di specifica competenza professionale. Tale attività di aggiornamento è assicurata mediante la partecipazione a Corsi di formazione, Corsi di addestramento, Master, Seminari e Convegni.
2. L'Amministrazione provvede a predisporre specifici programmi formativi annuali, e qualora non abbia provveduto ad assicurare direttamente adeguata formazione, la stessa provvede al rimborso ai Dirigenti delle spese sostenute per la partecipazione a corsi, seminari e convegni accreditati, a seguito di autorizzazione dell'Amministrazione e previa presentazione delle ricevute di versamento secondo regolamento aziendale.

[Handwritten signature]



3. Resta in capo all'Amministrazione fornire ai Dirigenti PTA una completa banca dati normativa aggiornata (cartacea o digitale), e gli eventuali strumenti accessori, al fine di garantire la visione completa del quadro normativo specifico relativamente ai compiti e agli incarichi conferiti ai Dirigenti PTA.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 90 E 91 CCNL

Art. 22

Principi generali

L'amministrazione si impegna a informare le organizzazioni sindacali, di norma entro aprile, sulla consistenza provvisoria dei fondi di ciascun anno di competenza e a trasmetterli tempestivamente alle rappresentanze sindacali rappresentative perché ne possano prendere piena conoscenza. Ad approvazione del bilancio di esercizio la Fondazione si impegna – conformemente a quanto previsto dall'art 4 commi 2 e 3 CCNL - a trasmettere i dati analitici della spesa registrata per le singole voci gravanti sui fondi e l'entità dei residui.

Art. 23

Criteri di riparto del fondo retribuzione di posizione di cui all'art. 90 CCNL

1. Ai sensi dell'art. 90, comma 8, CCNL, le risorse del Fondo retribuzione di posizione sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89 CCNL;
- b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- c) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 90, comma 4, lett. b), CCNL a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;



- d) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.
2. Gli importi della retribuzione di posizione parte fissa e dell'indennità per incarico di struttura complessa sono stabiliti dagli artt. 89 comma 3 e 93 del CCNL; la relativa corresponsione deve in ogni caso essere garantita ai Dirigenti PTA aventi diritto nella misura e secondo termini e modalità previsti dal vigente CCNL.
3. La retribuzione di posizione parte variabile è attribuita ai Dirigenti PTA in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto.
4. Le parti si danno quindi reciprocamente atto che la graduazione delle funzioni è materia rimessa al confronto tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali ai sensi degli artt. 5, comma 3, e 64, comma 1, lett. a), CCNL. A tale fine, la Fondazione fornisce – nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art 4 comma 3 del CCNL - ai Soggetti Sindacali legittimati, secondo le modalità previste dall'art. 5, comma 2, CCNL, tutti gli elementi conoscitivi inerenti ai criteri e parametri sulla cui base effettuare la graduazione, ed in particolare relativi a:
- a) tipologia di incarico da conferire, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'art. 70 (Tipologie d'incarico), comma 1, del CCNL;
 - b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti ove previsti;
 - c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
 - d) affidamento e gestione di budget;
 - e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
 - f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
 - g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
 - h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
 - i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
 - j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
 - k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;



- l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
 - m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
 - n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
 - o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.
5. Gli importi del trattamento economico previsti da specifiche disposizione di legge o inerenti ad assegni personali sono stabiliti dalle rispettive norme costitutive.
6. Le parti convengono di definire annualmente le modalità di utilizzo della quota di risorse del Fondo di cui al presente articolo non destinata a voci retributive pluriennali.
7. Le parti convengono che le risorse del fondo devono essere integralmente utilizzate ogni anno per remunerare la retribuzione di posizione, l'indennità di struttura complessa e gli eventuali assegni *ad personam* previsti dalla contrattazione nazionale senza che si determinino residui stabili per la mancata tempestiva assegnazione della titolarità o della supplenza – nei casi previsti – degli incarichi contemplati dall'atto aziendale.

Art. 24

Modalità di utilizzo del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 CCNL

1. Ai sensi dell'art. 91, comma 8, CCNL, le risorse del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
- a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 CCNL, ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92 CCNL;
 - b) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge, di natura premiale o indennitaria;
 - c) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 CCNL;
 - d) indennità per sostituzioni ed interim di cui all'art. 73 CCNL;
 - e) indennità di cui agli artt. 94 e 95 CCNL.

h LP
mm



2. Le parti convengono di definire annualmente le modalità di utilizzo della quota di risorse del Fondo di cui al presente articolo non destinata a voci retributive già preventivamente fissate dal CCNL.

CAPO II

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO; IN TALE AMBITO SONO ALTRESÌ DEFINITE LE MISURE PERCENTUALI DI CUI ALL'ART. 30 CCNL (DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO)

Art. 25

Criteri di riparto del fondo di cui all'art. 91 CCNL

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti PTA a seguito del raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi stabiliti annualmente nell'ambito della programmazione aziendale secondo i vigenti criteri di erogazione.
2. Ai sensi dell'art. 30, comma 2, CCNL, ai Dirigenti PTA che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita, ad un massimo del 10% (arrotondato all'unità superiore) dei dirigenti in servizio, una retribuzione di risultato con importo pari al 30% in più rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
3. Ai fini dell'applicazione di quanto disposto al comma 2, si applica il seguente procedimento:
 - a) dalle disponibilità del fondo di risultato, al netto di eventuali residui, vengono preventivamente accantonate le somme per garantire la maggiorazione di cui al comma precedente;
 - b) nel caso di numero di dirigenti superiore al numero prefissato per l'accesso alla quota di risultato maggiorata sarà operata la selezione rispetto ai migliori punteggi relativi alla performance individuale e adottando criteri di rotazione nel caso di dirigenti che hanno già beneficiato della maggiorazione.



4. A consuntivo, sulla base degli esiti della valutazione individuale e nelle proporzioni stabilite dai vigenti accordi, le disponibilità del fondo di risultato al netto degli accantonamenti di cui al precedente comma 3, lett. a), vengono distribuite tra i dirigenti fino ad esaurimento delle risorse a disposizione, evitando pertanto la possibilità che si generino residui legati a mancato o parziale raggiungimento dei risultati.

5. In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza dei ruoli PTA e dell'abolizione per la stessa dell'orario di lavoro le parti convengono che la corresponsione della retribuzione di risultato è svincolata dalla prestazione di qualsiasi orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all'assegnazione degli obiettivi prestazionali.

6. In ossequio a quanto previsto dalla circolare del DFP n° 8/2010 non possono essere previste decurtazioni sul risultato legate all'assenza per i primi 10 gg di malattia né riproporzionamenti della retribuzione di risultato per assenze non superiori ai 180 gg.

CAPO III

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 26

Ambito di applicazione

Per l'attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge non finanziati con oneri a carico dei fondi contrattuali, si applicano le disposizioni di cui al presente Capo.

Art. 27

Incentivi per piani di razionalizzazione della spesa

Le parti condividono l'opportunità dell'applicazione dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 delle legge 111/2011 (conv. DL 98/2011) a seguito dell'emanazione di apposite linee guida regionali.

Art. 28

Compensi per attività professionali e di consulenza in Convenzione con la Fondazione

[Handwritten signatures]



1. L'attività di consulenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, per lo svolgimento di compiti inerenti ai fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 70 CCNL.
2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:
 - a) in servizi sanitari di altra Azienda o Ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:
 - i limiti minimi e massimi dell'impegno orario richiesto, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con il proprio tempo di lavoro e con la relativa articolazione presso l'ente o azienda;
 - il compenso e le modalità di svolgimento;
 - b) presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:
 - la durata della convenzione;
 - la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
 - i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
 - l'entità del compenso;
 - le motivazioni e i fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.
3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

Handwritten signatures in blue ink.



CAPO IV

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 29

Definizione dei criteri di welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che l'art. 32 CCNL, come richiamato dall'art. 66, comma 1, lett. d), include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse (che vengono fissate nella misura del 5% delle risorse di cui al fondo art 91 CCNL) ad essi destinate, utilizzando le disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 91.
2. Possono essere oggetto di tali benefici:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - prestiti a favore di dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Le parti si riservano di individuare anche altri tipi di intervento, in ambiti che si caratterizzino per la particolare rilevanza sociale e morale dei fenomeni da disciplinare.
4. Le parti, considerata la complessità di definire compiutamente ognuno di tali ambiti operativi, convengono che ognuno di essi sarà oggetto di specifica negoziazione in apposita sessione di lavori. Ognuna delle parti potrà assumere l'iniziativa di proporre la relativa piattaforma di disciplina della materia. Qualora l'iniziativa sia di parte sindacale, dovrà già essere stata raggiunta l'intesa su un unico testo da presentare ed esaminare nel corso della sessione negoziale.

CAPO V

CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

ECONOMICA

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Art. 30

Misura del differenziale ex art. 31 CCNL e relative risorse

1. Il differenziale di cui al combinato disposto dell'art. 31, comma 2 ed art. 71, comma 8 CCNL da applicare alla scadenza naturale dell'incarico anticipatamente revocato è definito nella percentuale del 100%.
2. I relativi oneri gravano sul fondo di cui all'art. 90 CCNL.

CAPO VI

CRITERI PER L'INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 31

Integrazione della retribuzione di risultato

1. Nel caso di conferimento di incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 73 commi 1, 2, 3 e 4 CCNL si dà luogo al riconoscimento delle indennità di cui al comma 7 del medesimo articolo nonché ad una quota di risultato pari a quella già prevista per l'incarico rivestito dal sostituito o rimasto vacante che assorbe quella in godimento.
2. Nel caso di conferimento della sostituzione ai sensi del comma 5 art. 73 CCNL si dà luogo alla corresponsione dell'intero trattamento economico accessorio già previsto per l'incarico rivestito dal sostituito.
3. Nel caso di conferimento di interim di strutture complesse, semplici dipartimentali o in staff alle direzioni aziendali ai sensi del comma 8 art. 73 CCNL si dà luogo al riconoscimento del 50% della quota di risultato dovuta anche per l'incarico assunto ad interim, per la durata dell'incarico aggiuntivo e in proporzione al raggiungimento degli obiettivi aggiuntivi assegnati.

CAPO VII

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITARI



Art. 32

Proventi ALPI e solvenza

1. Una quota degli introiti ALPI è destinata alla costituzione di un fondo di perequazione per incentivare l'attività di collaborazione svolta dalla dirigenza dei ruoli PTA. L'entità del fondo deve poter garantire alla dirigenza PTA importi individuali non inferiori a quelli percepiti dai dirigenti sanitari che, per la specifica disciplina di afferenza e/o per la tipologia di incarico ricoperto, hanno limitate possibilità di svolgere l'ALPI. Ai fini della valorizzazione e in proporzione ai mesi lavorati nel corso dell'anno, le parti stabiliscono di riservare anche in modo differenziato le risorse del fondo all'attività di supporto svolta dai Dirigenti, così come previsto dal regolamento aziendale della Libera professione.

2. Essendo stato abolito dall'art. 13 CCNL per la dirigenza PTA l'orario di lavoro, il riconoscimento degli incentivi non può essere effettuato sulla base di un computo di ore prestate per la specifica attività di supporto ma esclusivamente con riferimento alle funzioni svolte.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto di quanto segue. Con riferimento all'art. 25, comma 2, che la decorrenza è fissata al 2023 in quanto dall'anno in corso si comincerà a strutturare la performance individuale all'interno del sistema di valutazione. Con riferimento all'art. 31, comma 3, che la decorrenza è fissata al 2023 in relazione al POAS che disegnerà i nuovi assetti.

FEDIR
✓ UP NN