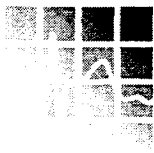


BOZZA DI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL
PERSONALE COLLOCATO NELLE FASCE A.O.U. DI CUI ALL'ART.
64 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO UNIVERSITA' DEL 16/10/2008.**



TITOLO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1	<i>Campo di applicazione, decorrenza e durata</i>	Pag. 3
Art. 2	<i>Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali – Protocollo per l'esercizio del diritto di sciopero nell'Azienda</i>	Pag. 3
Art. 3	<i>Contrattazione collettiva integrativa</i>	Pag. 8
Art. 4	<i>Consultazione, informazione e concertazione</i>	Pag. 9
Art. 5	<i>Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</i>	Pag. 10
Art. 6	<i>Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)</i>	Pag. 10

TITOLO II - ORARIO DI LAVORO E PRODUTTIVITA'

Art. 7	<i>Orario di lavoro</i>	Pag. 11
Art. 8	<i>Produttività</i>	Pag. 11
Art. 9	<i>Valutazione delle prestazioni e dei risultati</i>	Pag. 12

TITOLO III – POSIZIONI ORGANIZZATIVE , FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA', COORDINAMENTO

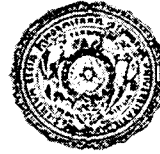
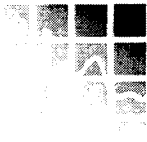
Art. 10	<i>Posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità</i>	Pag. 12
Art. 11	<i>Coordinamento</i>	Pag. 13

TITOLO IV - SERVIZI ESPLETATI IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITA' AD ESSI CORRELATE

Art. 12	<i>Servizi espletati in particolari condizioni di lavoro</i>	Pag. 14
Art. 13	<i>Servizio in Pronta Disponibilità</i>	Pag. 14

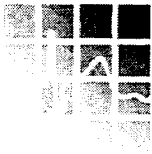
TITOLO V - PROGRESSIONI E ATTIVITA' PER IL PERSONALE

Art. 14	<i>Progressione economica all'interno della categoria</i>	Pag. 14
Art. 15	<i>Progressione verticale nel sistema di classificazione</i>	Pag. 14
Art. 16	<i>Formazione del personale</i>	Pag. 15
Art. 17	<i>Interventi a favore del personale</i>	Pag. 15
Art. 18	<i>Servizio sostitutivo di mensa</i>	Pag. 15
Art. 19	<i>Mobilità interna</i>	Pag. 16



TITOLO VI - FINANZIAMENTO E NORME FINALI

Art. 20	<i>Finanziamento del trattamento accessorio</i>	Pag. 16
Art. 21	<i>Spese per il personale</i>	Pag. 16
Art. 22	<i>Fondi per il trattamento accessorio</i>	Pag. 17
Art. 23	<i>Norme transitorie e finali</i>	Pag. 20



TITOLO I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

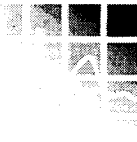
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) si applica a tutto il personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università (C.C.N.L.), in servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" (AOUP) di Palermo con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
2. Il presente C.C.I.A. entra in vigore dopo la sottoscrizione definitiva, autorizzata a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii..
3. Il presente C.C.I.A. conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo ed è integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in successiva sequenza temporale.
4. Il presente C.C.I.A. viene affisso entro tre giorni dalla sottoscrizione definitiva all'albo dell'A.O.U.P., inviato a tutte le strutture aziendali per l'affissione ai rispettivi albi e pubblicato nel sito web dell'Azienda.
5. Ai fini dell'applicazione del presente C.C.I.A., si intendono per strutture dell'A.O.U.P.:
 - La Direzione Strategica (Direzione Generale, Direzione Sanitaria e Direzione Amministrativa);
 - I Dipartimenti
 - Le strutture complesse e semplici
 - I Dipartimenti ad attività integrata
 - La struttura ospedaliera e la Direzione Sanitaria e di Presidio
 - I Dipartimenti interaziendali
 - L'organizzazione delle attività delle professioni ex L. 42/1999
 - Aree amministrative
 - Le funzioni di Staff.

Art. 2

**NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI –
PROTOCOLLO PER L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'AZIENDA**

1. In attuazione della Legge 12 giugno 1990 n. 146. così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n° 83, trova applicazione - con esclusivo riferimento ai servizi erogati dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Paolo Giaccone - la preintesa sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero sottoscritta



per il personale del comparto Università il 26 luglio 2001.

2. Le parti concordano che premessa indispensabile e pregiudiziale per l'ammissione delle OO.SS. alla contrattazione aziendale è l'adozione e la sottoscrizione di un codice di autoregolamentazione dell'esercizio delle azioni di sciopero accettato dalle parti ed esigibile a livello aziendale. Fermo restando i principi di cui alla legge 146/90 e sue modifiche ed integrazioni, Azienda e OO.SS. firmatarie adottano il protocollo per l'esercizio del diritto di sciopero nell'A.O.U.P. riportato di seguito, che è parte integrante del presente C.C.I.A..

Protocollo per l'esercizio del diritto di sciopero nell'A.O.U.P.

1. PREAVVISO

Il tempo di preavviso è fissato in giorni 10 per il primo sciopero della durata non superiore a 24 ore proclamato da ogni singola OO.SS., precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

1. (Servizi essenziali)

I servizi pubblici da considerare essenziali sono i seguenti:

- A) istruzione universitaria;
- B) assistenza sanitaria;
- C) sicurezza e salvaguardia dei laboratori e cura di animali e piante;
- D) protezione civile, igiene e sanità pubblica, e tutela dell'ambiente e del territorio;
- E) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- F) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. (Prestazioni)

Nell'ambito dei servizi essenziali dovrà garantirsi la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

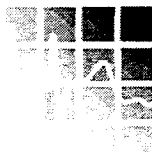
A) Istruzione universitaria

- esami conclusivi dei cicli di istruzione di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del decreto ministeriale 3\11\1999 n. 509;

B) Assistenza sanitaria

B1) Assistenza d'urgenza

- pronto soccorso
- rianimazione, terapia intensiva
- unità coronariche
- assistenza ai grandi ustionati
- emodialisi
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti
- medicina neonatale
- servizio ambulanze
- servizio trasporto infermi



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

B2) Assistenza ordinaria

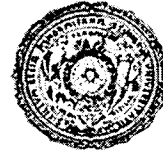
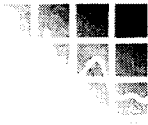
- Servizi di area chirurgica e di area medica per l'emergenza, terapia sub-intensiva ed attività di supporto ad esse relative;
- Prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- Assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- Assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- Assistenza neonatale;
- Attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

B3) Servizi di guardia H24;

- Funzioni di supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, e comunque tutte le attività connesse con le funzionalità previste dall'art. 2 dell'Accordo Nazionale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 20/9/2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nell'area del Comparto del S.S.N..
- Attività sanitarie di carattere organizzativo
- Attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- Servizi della Direzione Sanitaria nei 5 giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie, nonché per gli adempimenti prescritti dall'art. 19 della Legge 104/1992;
- Altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.
- Igiene e sanità pubblica
- Referti, denunce, certificazioni ed attività connesse con l'emanazione di provvedimenti contingibili ed urgenti;
- Controllo per la prevenzione dei rischi ambientali, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande.

B4) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menù unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della Direzione sanitaria finalizzati ad assicurare le prestazioni indispensabili;
- attività amministrativa di accettazione relativa ai ricoveri urgenti.



C) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori e cura di animali e di piante

- salvaguardia degli impianti e delle apparecchiature operanti a ciclo continuo, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse;
- salvaguardia degli esperimenti in corso, con modalità irripetibili, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato;
- cura non rinviabile degli animali, delle piante e delle colture biologiche.

D) Protezione civile, igiene e sanità pubblica, e tutela dell'ambiente e del territorio

- raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi solidi, liquidi o gassosi;
- attività previste nei piani di protezione civile;
- attività comunque richieste nei casi di emergenza dalle competenti autorità con particolare riferimento ad attività inerenti l'igiene e la sanità pubblica, le osservazioni geologiche, geofisiche, sismologiche e vulcanologiche, con prestazioni ridotte anche in regime di reperibilità.

E) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, ecc. necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate);
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

F) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento

- adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli emolumenti retributivi e alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali durante le scadenze di legge per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione delle singole amministrazioni.

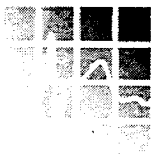
3. PRESCRIZIONI GENERALI

L'adesione allo sciopero deve essere comunicata dal dipendente alla propria struttura di appartenenza, con cinque giorni di anticipo e comporta la trattenuta del periodo non lavorato, secondo la normativa di legge. I responsabili delle strutture sono tenuti a trasmettere, entro le ore 10.00 del giorno dello sciopero il numero dei dipendenti assenti per sciopero (pur se negativo) e quello dei dipendenti assenti per altri motivi all'Area Gestione Risorse Umane dell'A.O.U.P. .

In caso in cui allo sciopero abbia aderito un numero di dipendenti tale da impedire l'ordinaria attività, sono sospesi i ricoveri e gli interventi operatori di elezione o programmati, così come l'attività ambulatoriale e/o diagnostica non a carattere d'urgenza (compresi i prelievi), l'attività di Day-Hospital e Domiciliare, ad eccezione di tutti i servizi pubblici essenziali di cui all'art. 2 dell'Accordo Nazionale sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 26/7/2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nell'area del Comparto Università, e fatta salva l'efficacia delle procedure di "comando in servizio" di cui al successivo punto 4.

Il personale dei "Contingenti minimi" è a disposizione sul proprio posto di lavoro esclusivamente per le urgenze.

[Handwritten signatures and initials]



4. CONTINGENTI DI PERSONALE

Per i servizi esentati va mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili ("minimi di servizio"), va fatto riferimento a contingenti non inferiori a quelli impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni. Le Strutture formuleranno quindi tali contingenti minimi di personale in servizio, con ratifica della Direzione Sanitaria Aziendale e della Direzione Amministrativa secondo competenza.

In caso di sciopero, l'Azienda rende specifica e tempestiva comunicazione all'utenza (di norma 5 giorni prima) con avvisi nei Presidi e attraverso i media. La medesima comunicazione va inoltrata ai Responsabili delle singole UU.OO. che devono assicurare i servizi pubblici essenziali. L'Azienda rende pari informazione (entro 5 giorni dalla data dello sciopero) in caso di revoca dello sciopero: appositi spazi vanno predisposti negli spazi aperti al pubblico dei Presidi e in tutti i servizi a disposizione delle OO.SS. e dell'Azienda per le comunicazioni all'utenza, e tramite pubblicazione sul sito aziendale. L'Azienda indica nei propri comunicati i servizi disponibili con le relative modalità di funzionamento. Estende inoltre la comunicazione per le vie istituzionali alle autorità competenti e interessate.

Il personale che non aderisce allo sciopero è a disposizione per la mobilità con precedenza all'interno del servizio di appartenenza per assicurare i contingenti di personale minimi stabiliti. L'attivazione di mobilità è successivamente comunicata alle OO.SS. a cura della Struttura che l'ha disposta.

La Direzione Sanitaria Aziendale, la Direzione Amministrativa e le Strutture aziendali curano di concerto la garanzia dei servizi minimi.

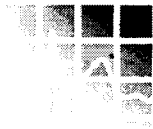
Le procedure di "Comando in servizio" dei contingenti minimi vengono espletate dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo e dai Responsabili delle Strutture a livello decentrato. Il personale "comandato" viene preavvisato con apposito ordine di servizio almeno quattro giorni prima ed è scelto preferibilmente tra il personale previsto in servizio nella giornata e nel turno. Con comunicazione formale è possibile la sostituzione tra "comandati" e "volontari" previo accordo tra gli interessati.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si applica la preintesa sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero sottoscritta per il personale del comparto Università il 26 luglio 2001, nonché la legge 12 giugno 1990 n°146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000 n°83.

Il presente protocollo è a disposizione dell'Utenza e delle autorità istituzionali, e potrà essere consultato nel sito aziendale e nelle principali sedi di servizio aperte al pubblico della Azienda.

6. DURATA E VALIDITA'

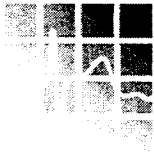
Il presente protocollo si intende automaticamente adeguato alle successive normative sulla materia ed è valido sino alla sottoscrizione di un ulteriore protocollo sulle materie disciplinate.



Art. 3

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa si svolge unicamente sulle materie espressamente demandate a livello locale dal C.C.N.L. vigente.
2. Il presente C.C.I.A. si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
3. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa, devono essere messi a disposizione dei soggetti sindacali i dati riferiti:
 - al conto annuale della spesa del personale dell'anno precedente;
 - al personale in servizio per Struttura suddiviso per tipologia;
 - all'andamento degli istituti contrattuali a carattere economico.
4. Il contratto collettivo integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal C.C.N.L. o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dal C.C.N.L. vigente. Esso deve rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda e dalle norme nazionali e regionali vigenti, ivi inclusi i correlati vincoli economico-finanziari.
5. Per quanto previsto dall'art. 9 comma 4 del C.C.N.L. del Comparto Università 2006-2009 del 16/10/2008, la Delegazione trattante di parte pubblica è costituita dal Direttore Generale o suo delegato e dal Rettore o suo delegato. La Delegazione di parte pubblica è integrata con il Direttore Amministrativo e con il Direttore Sanitario dell'AOUP. La presenza del Direttore Generale e del Rettore o loro delegati è vincolante ai fini della validità della costituzione del tavolo di contrattazione. A supporto della Delegazione di parte pubblica potranno partecipare alle sedute di contrattazione soggetti indicati dall'Azienda e dall'Università degli Studi di Palermo che abbiano competenze tecniche sugli argomenti trattati.
6. La Delegazione di parte sindacale è costituita, come previsto dall'art. 9 comma 2 del C.C.N.L. 2006-2009 del Comparto Università del 16/10/2008, dalla RSU e dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto firmatarie del C.C.N.L. vigente per il personale del comparto Università.
7. La convocazione della delegazione trattante è disposta dal suo Presidente con preavviso di almeno 5 giorni, salvo particolari casi d'urgenza, nel qual caso la convocazione stessa deve essere disposta con preavviso di almeno 48 ore.
8. La convocazione viene effettuata inviando una comunicazione scritta, anche via fax o posta elettronica, ai soggetti sindacali accreditati, presso le rispettive sedi sindacali. Nel fissare la data delle convocazioni, il Presidente può tenere conto, nel limite del possibile e se preventivamente informato, di impegni sindacali ritenuti rilevanti.
9. Gli incontri tra la Delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale si svolgono prevalentemente al di fuori dell'orario di servizio.
10. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, eventuali successive modifiche dello stesso sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.



11. Di ogni seduta viene redatta una sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni adottate, sottoscritta dal Presidente e dal segretario verbalizzante.
12. Qualora gli argomenti in discussione non siano stati esaustivamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data della seduta successiva.
13. Gli accordi stipulati sono da considerarsi vincolanti per le parti quando risultano sottoscritti dai rappresentanti della Delegazione di parte pubblica, dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle OO.SS. che rappresentino nel loro complesso, a livello aziendale, almeno il 51%, come media tra dato associativo e dato elettorale, o almeno il 60% del dato elettorale nel medesimo ambito, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii..
14. Entro 5 giorni dalla firma del C.C.I.A., il Direttore Generale invia l'ipotesi di accordo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria al Collegio Sindacale, per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
15. Trascorsi 15 giorni senza rilievi (ovvero anche prima qualora il Collegio Sindacale si esprima positivamente), il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica e il Direttore Generale sottoscrivono il contratto collettivo integrativo aziendale che acquista, così, immediata efficacia.
16. In caso di rilievi, la trattativa, deve essere ripresa entro 15 giorni.
17. Entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo viene trasmesso all'ARAN con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. In caso di rilievi, entro 5 giorni il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà le parti per una integrazione della contrattazione.
18. L'Ufficio Negoziazioni Sindacali trasmette i contratti sottoscritti agli Uffici competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione
19. Con cadenza di norma trimestrale le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione del C.C.I.A.. In tale sede saranno definite anche eventuali procedure di verifica dell'impiego dei fondi.

Art. 4

CONSULTAZIONE, INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

1. L'Amministrazione, previa adeguata e tempestiva informazione, acquisisce il parere preventivo delle rappresentanze sindacali su tutte le materie per le quali la consultazione è prevista dall'art. 8 del C.C.N.L. Comparto Università 2006-2009 del 16/10/2008 e dall'art. 6 del C.C.N.L. Comparto Sanità 1998-2001 del 7/4/1999.
2. L'obbligo di informazione ai soggetti sindacali da parte dell'Amministrazione, è regolato dall'art. 6 del del C.C.N.L. Comparto Università 2006-2009 del 16/10/2008 e dall'art. 6 del C.C.N.L. Comparto Sanità 1998-2001 del 7/4/1999.
3. La concertazione è regolamentata dall'art. 7 del C.C.N.L. Comparto Università 2006-2009 del 16/10/2008 e dall'art. 6 del C.C.N.L. Comparto Sanità 1998-2001 del 7/4/1999.



Art. 5

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RR.LL.S.)

1. Le funzioni e le prerogative dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RR.LL.S.) sono definite dall'art. 52 del C.C.N.L. 2006-2009 del 16/10/2008 e disciplinate dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Le modalità di individuazione e le ulteriori attribuzioni dei RR.LL.S., saranno disciplinate da apposito regolamento da approvarsi entro 90 gg. dalla sottoscrizione del presente CCIA.

Art. 6

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

1. Con apposito atto deliberativo, in attuazione della Legge n. 183 del 4 novembre del 2010, sarà istituito, a livello aziendale, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.
2. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica e' formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione nonché da altrettanti componenti supplenti in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Le parti concordano che le OO.SS. del Comparto saranno rappresentate nell'ambito della composizione del CUG, anche tramite rappresentanti comuni con altre aree contrattuali.
3. Il presidente del Comitato unico di garanzia e' designato dal Direttore Generale.
4. Il Comitato unico di garanzia esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della Legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.



TITOLO II
ORARIO DI LAVORO E PRODUTTIVITÀ

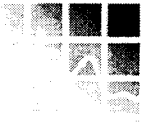
Art. 7
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del personale del Comparto sarà disciplinato da apposito Regolamento da definirsi entro trenta giorni dall'approvazione definitiva del presente CCIA. Nelle more dell'approvazione del suddetto regolamento, resta in vigore il "Regolamento Orario di Lavoro del personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Paolo Giaccone di Palermo" approvato con Deliberazione n. 136 del 08/03/2010, nelle parti non espressamente in contrasto con le norme di legge vigenti e successive.

Art. 8
PRODUTTIVITÀ

1. La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva e individuale:
 - viene impiegata per promuovere il miglioramento dei servizi e delle prestazioni sanitarie che l'A.O.U.P. è chiamata ad offrire al cittadino utente nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una maggiore economicità dell'Azienda stessa;
 - è un sistema che si fonda sul perseguimento e sulla verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente e dall'equipe ed è direttamente proporzionale alla presenza in servizio; è pertanto incentivazione di risultato;
 - è strumento da gestire in applicazione dei criteri generali trasposti a livello di singola unità operativa sanitaria o amministrativa.

2. L'istituto dell'incentivazione alla produttività dovrà essere applicato sulla base dei principi dell'equità fra tutti i dipendenti e nel rispetto delle professionalità realmente espresse. Al fine di stabilire le modalità di distribuzione delle risorse relative alla produttività, sarà redatto apposito Regolamento aziendale che verrà approvato entro 60 gg. dall'entrata in vigore del presente C.C.I.A., in attuazione del CCNL vigente, del D.Lgs. 150/2009 e delle "Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.S.R." stabilite con Decreto dell'Assessore per la Salute del 26/09/2011 pubblicato sulla GURS n. 43 del 14/10/2011. I principi ispiratori del su indicato Regolamento sono riportati di seguito:
 - i fondi per gli incentivi alla produttività vanno distribuiti in relazione alle attività dell'Azienda che vedono da una parte una pianificazione precisa dei singoli lavori e dall'altra l'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi prefissati;
 - in relazione a quanto sopra individuato, la produttività assume il significato precipuo di misura della realizzazione degli obiettivi specifici delle singole attività e di stimolo ai miglioramenti organizzativi e procedurali per le attività che si presenteranno successivamente nel tempo;
 - la ripartizione dei fondi destinati alla produttività collettiva deve tenere conto della natura individuale dell'attività e degli obiettivi assegnati al singolo dipendente e dell'appartenenza ad UU.OO. differenziate in termini di tipologia assistenziale (UU.OO. sanitarie) e di funzione strategica (Aree Amministrative e Unità di Staff);



- l'effettiva maturazione degli incentivi economici deve essere correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e al contributo individuale al risultato dell'U.O. di appartenenza, o dei progetti-obiettivo.
- 3. La quota annuale del fondo destinata alla produttività collettiva e individuale è stabilita al successivo art. 22.

Art. 9

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI

1. Per quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2006-2009 "Sistema di valutazione", la corresponsione di compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, è soggetta alla valutazione delle prestazioni e dei risultati.
2. La valutazione del personale destinatario del presente CCIA è effettuata in conformità alle citate Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.S.R.
3. L'Azienda, sulla base delle Linee di indirizzo di cui al punto precedente, adotterà entro 30 gg. dall'approvazione del presente e comunque entro e non oltre il 31/12/2011 apposito Regolamento che disciplini, in particolare, le attività e le modalità di monitoraggio, verifica dei risultati e valutazioni del personale del comparto ai sensi dei CC.CC.NN.L. e nel rispetto del D. Lgs. 150/2009.

TITOLO III

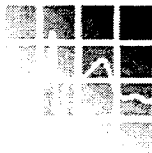
POSIZIONI ORGANIZZATIVE, FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA', COORDINAMENTO

Art. 10

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA'

1. In base alle proprie finalità istituzionali, l'Azienda individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verifica la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, BS, C, D e DS ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 del presente C.C.I.A..
2. La remunerazione delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche e di responsabilità terrà conto della disciplina contemplata all'art. 14 del Protocollo d'Intesa tra Regione Siciliana Assessorato della Sanità e l'Università degli studi di Palermo che al comma 4 recita: *"i valori economici di riferimento per quanto concerne il profilo di inquadramento ed il trattamento accessorio, come pure i criteri di calcolo dei fondi per le competenze accessorie, sono quelli previsti dal CCNL del settore Sanità"*.

3. Il Direttore Generale, previa verifica della presenza presso le strutture dell'A.O.U.P. di personale con idonee capacità professionali, sentiti i Responsabili delle Strutture di appartenenza, attribuisce al personale del comparto collocato almeno in categoria D



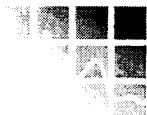
posizioni organizzative istituite sia in ambito sanitario sia in ambito tecnico, amministrativo e professionale, che prevedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

4. Tali posizioni organizzative possono rivestire le seguenti finalità:
 - posizioni gerarchico-funzionali, collocate all'interno di articolazioni aziendali con funzioni gestionali;
 - posizioni di processo, riconducibili alla gestione di funzioni rilevanti sia di carattere sanitario che di ambito tecnico/amministrativo, formativo, di comunicazione.
5. Al personale a cui sono conferiti incarichi di posizione organizzativa per i quali è richiesto lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità compete una indennità di importo variabile da € 3.098,74 a € 9.296,22 annui lordi da graduare in funzione della complessità dell'incarico affidato.
6. La remunerazione dell'incarico di posizione organizzativa assorbe i compensi per lavoro straordinario.
7. L'Azienda, in base alle proprie finalità istituzionali, inoltre, individua, funzioni specialistiche e di responsabilità e verifica la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, BS, C, D e DS ai fini dell'attribuzione di tali funzioni.
8. Al personale a cui sono conferiti funzioni specialistiche e di responsabilità compete una indennità di importo variabile da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 2.400,00 annui lordi da graduare in relazione alla complessità delle funzioni assegnate.
9. Al fine di determinare, in base a elementi obiettivi, la pesatura degli incarichi di posizioni organizzative, nonché i parametri funzionali alla scelta dei dipendenti cui attribuire le funzioni specialistiche e di responsabilità, sarà predisposto apposito Regolamento da emanarsi entro 60 gg. dall'approvazione del presente CCIA.

Art. 11

COORDINAMENTO

1. L'indennità di coordinamento (parte fissa) di cui all'art. 10 del CCNL SSN II biennio economico 2000-2001 è erogata nella misura annua lorda di € 1.549,37 cui si aggiunge la 13ma mensilità, ed è riconosciuta sia ai Collaboratori Professionali Sanitari – Caposala a cui è stata attribuita in prima applicazione sia ai Collaboratori Professionali Sanitari – Caposala cui sono formalmente attribuite, in seconda applicazione, reali funzioni di coordinamento presso UU.OO. assistenziali (Reparti, Servizi, Complessi Operatori).
2. In connessione con la complessità dei compiti assegnati a coloro cui sono formalmente attribuite reali funzioni di coordinamento presso UU.OO. assistenziali, è prevista in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile sino ad un massimo di ulteriori € 1.549,37 lordi / anno.



**TITOLO IV
SERVIZI ESPLETATI IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITA' AD ESSI
CORRELATE**

Art. 12

SERVIZI ESPLETATI IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

1. Tutti i servizi espletati in particolari condizioni di lavoro vengono erogati in applicazione del C.C.N.L. del Comparto Università del 16/10/2008. Relativamente alla loro remunerazione, si applicano gli importi previsti dal C.C.N.L. del Comparto Sanità vigente.
2. Viene prevista una specifica indennità correlata al maneggio valori, da corrispondere al solo personale specificamente incaricato. Tali somme saranno finanziate dal fondo straordinario e particolari condizioni di lavoro. La determinazione dell'indennità da erogare e le modalità di maturazione della stessa saranno stabiliti da apposito Regolamento da emanarsi entro 60 gg. dalla definitiva approvazione del presente CCIA.
3. Al personale O.S.S. e O.T.A. assegnato ad attività assistenziali nell'ambito di UU.OO. di terapia intensiva, sala operatoria e malattie infettive va corrisposta un'indennità giornaliera di € 1,03 per ogni giorno di effettiva presenza.

Art. 13

SERVIZIO IN PRONTA DISPONIBILITA'

Il Servizio in Pronta Disponibilità dell'AOUP sarà disciplinato da apposito Regolamento da definire entro 90 giorni dall'approvazione definitiva del presente CCIA.

TITOLO V

PROGRESSIONI E ATTIVITA' PER IL PERSONALE

Art. 14

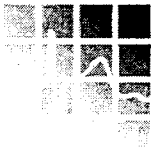
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. La progressione economica all'interno della categoria sarà disciplinata da apposito Regolamento da definirsi entro 30 giorni dall'approvazione definitiva del presente CCIA secondo quanto previsto dall'art. 79 del CCNL del Comparto Università del 16 ottobre 2008.
2. La progressione economica orizzontale del personale collocato nella fasce di cui all'art. 64 del CCNL del Comparto Università del 16 ottobre 2008 si realizza ai sensi del comma 1 dell'art. 65 dello stesso CCNL con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL del Comparto Sanità vigente.

Art. 15

PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. Il sistema di progressione verticale all'interno dell'A.O.U.P. sarà disciplinato da apposito



Regolamento da adottare entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente C.C.I.A., secondo quanto previsto dall'art. 80 del CCNL del Comparto Università del 16 ottobre 2008.

2. Le procedure selettive finalizzate alle progressioni verticali saranno conseguenti alla approvazione definitiva della dotazione organica dell'AOUP, alla determinazione di un apposito stanziamento compatibile con le disponibilità di bilancio e al piano triennale delle assunzioni, nel rispetto delle disposizioni dell'Assessorato per la Salute.

Art. 16

FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. L'Azienda predispose piani di formazione ed aggiornamento del personale del Comparto secondo quanto previsto dal Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale approvato con delibera n. 646 del 30/06/2011.
2. L'A.O.U.P. favorisce la formazione espletata in Azienda con docenti interni, atta a favorire la trasmissione delle competenze e l'omogeneità dei processi e delle procedure in ambito sanitario e amministrativo.

Art. 17

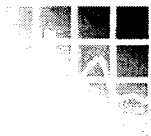
INTERVENTI A FAVORE DEL PERSONALE

1. La Direzione aziendale, nell'ambito delle disponibilità del proprio bilancio, può assumere iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, così come definito in sede di contrattazione integrativa, comprese convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asili nido e sussidi economici.
2. Anche le parti sociali possono proporre analoghe iniziative. In tale ipotesi i soggetti proponenti accompagneranno le proposte con progetti operativi completi, contenenti indagini di rilevazione delle esigenze del personale e l'analisi dei costi, e dovranno individuare le eventuali fonti di finanziamento delle risorse necessarie.
3. Le modalità e le condizioni di erogazione dei contributi e dei sussidi saranno disciplinate da apposito Regolamento sugli interventi a favore del personale da definirsi entro 90 giorni dall'approvazione definitiva del presente CCIA.

Art. 18

SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

1. L'Azienda, compatibilmente con le disponibilità complessive del bilancio, impiega annualmente proprie risorse per il finanziamento del servizio sostitutivo di mensa. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.I.A. il valore del buono pasto viene fissato in € 5,29.
2. Le modalità di attribuzione e di erogazione dei buoni pasto saranno disciplinate da apposito Regolamento da emanare entro 60 giorni dalla data di approvazione definitiva del presente C.C.I.A. *Tale Regolamento dovrà prevedere il rimborsamento dei buoni pasto al personale delle sale operatorie che per motivi di servizio deve svolgere il turno sino ad almeno 8 ore consecutive.*



Art. 19

MOBILITA' INTERNA

Entro 90 giorni dalla data di approvazione definitiva del presente C.C.I.A. verrà emanato apposito Regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del Comparto dell'A.O.U.P. .

TITOLO VI

FINANZIAMENTO E NORME FINALI

Art. 20

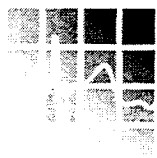
FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Così come previsto dall'art. 14 del Protocollo di intesa tra la Regione siciliana – Assessorato della sanità – e l'Università degli studi di Palermo “ del 4 marzo 2010 pubblicato sulla GURI n. 13 del 19/03/2010, comma 4 “*I valori economici di riferimento per quanto concerne il profilo di inquadramento ed il trattamento accessorio, come pure i criteri di calcolo dei fondi per le competenze accessorie, sono quelli previsti dal C.C.N.L. del settore sanità*” e comma 5 “*La massa salariale di riferimento per la determinazione di cui al precedente comma tiene conto anche del trattamento economico a carico dell'Università*”.
2. Le risorse per il finanziamento del trattamento accessorio sono impiegate, in via prioritaria, per il conseguimento di più elevati livelli di efficienza ed efficacia, tenuto conto della collocazione organizzativa e professionale e della partecipazione dei dipendenti.
3. Lo stanziamento delle risorse destinate al presente C.C.I.A. avviene anche mediante strumenti di programmazione pluriennale. A tal fine, le somme destinate all'applicazione del C.C.N.L. e del C.C.I.A., vengono iscritte in apposite e distinte voci del bilancio di previsione di ciascun esercizio.

Art. 21

SPESE PER IL PERSONALE

1. La formazione professionale continua costituisce uno strumento fondamentale per la crescita del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi erogati. L'Amministrazione finanzia annualmente, compatibilmente con le disponibilità del proprio bilancio, le spese per la formazione con uno stanziamento non superiore all'1% del monte salari.
2. Per gli interventi a favore del personale di cui al precedente art. 17, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, l'Amministrazione impegna per ciascun esercizio un importo pari a € 120.000,000 per ciascun esercizio contabile 2011 e 2012.
3. Per garantire il servizio sostitutivo di mensa di cui all'art. 18, l'Azienda, compatibilmente con le disponibilità del bilancio, impegna per ciascun esercizio un importo pari a € 549.600,00 per ciascun esercizio contabile 2011 e 2012.



Art. 22

FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. I fondi del Personale del Comparto sono costituiti secondo i criteri del CCNL del Comparto Sanità e sull'intera massa salariale conformemente con quanto previsto dall'art. 14 del Protocollo d'Intesa tra la Regione Siciliana – Assessorato della Sanità – e l'Università degli Studi di Palermo del 04/03/2010.
2. I fondi stanziati per l'anno 2011 hanno la consistenza complessiva di € 15.167.612,67, come da Deliberazione n. 978 del 03/10/2011.
3. Conformemente a quanto previsto dalla disposizione assessoriale prot./Servizio1/n.11034 del 2/2/2011 avente ad oggetto "Disposizioni sui fondi contrattuali", l'articolazione provvisoria dei fondi riportata nella Deliberazione n. 978 del 03/10/2011 viene in questa sede ridefinita per consentire un adeguato finanziamento dei vari istituti contrattuali. Si prevede, in particolare, di effettuare un trasferimento di risorse dal Fondo Straordinario e Particolari Condizioni di Lavoro e dal Fondo Produttività al Fondo Fasce e Incarichi. Il maggiore stanziamento al suddetto fondo si ritiene indispensabile per assicurare un adeguato finanziamento alle indennità già maturate dal personale (progressioni economiche già attribuite, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica, indennità di coordinamento parte fissa), ed inoltre per remunerare i nuovi incarichi di responsabilità, che andranno attribuiti in relazione alla nuova organizzazione aziendale, per i quali si stabilisce uno stanziamento di € 500.000.
4. I fondi del personale del Comparto per l'anno 2011, nelle more della definitiva approvazione della dotazione organica dell'A.O.U.P., sono determinati come di seguito riportato:

FONDO FASCE E INCARICHI	stanziamento
Fondo teorico al 31/12/2010	€ 5.296.636,45
Fondo consolidato al 31/12/2010 (abbattimento del 5%)	€ 5.031.804,63
RIA personale cessato rateo-A anno 2010	€ 19.982,60
RIA personale cessato rateo-B anno 2010	€ 23.234,47
Trasferimento stanziamento da Fondo Straord. e Part. Condizioni di lavoro e Fondo Produttività	€ 700.000,00
Fondo anno 2011	€ 5.775.021,70

FONDO STRAORDINARIO E PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO	stanziamento
Fondo teorico al 31/12/2010	€ 4.312.965,15
Fondo consolidato al 31/12/2010 (abbattimento del 5%)	€ 4.097.316,89
Trasferimento stanziamento a Fondo Fasce e Incarichi	- € 300.000,00
Fondo anno 2011	€ 3.797.316,89€

FONDO PRODUTTIVITA'	stanziamento

[Handwritten signatures and initials]



Fondo teorico al 31/12/2010	€ 6.310.814,82
Fondo consolidato al 31/12/2010 (abbattimento del 5%)	€ 5.995.274,08
Trasferimento stanziamento a Fondo Fasce e Incarichi	- € 400.000,00
Fondo anno 2011	€ 5.595.274,08

Totale:	
Fondi teorici al 31/12/2010	€ 15.920.416,42
Fondi consolidati al 31/12/2010 (abbattimento del 5%)	€ 15.124.395,60
RIA personale cessato	€ 43.217,07
Fondi stanziati anno 2011	€ 15.167.612,67

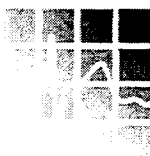
1. FONDO FASCE E INCARICHI

Il fondo Fasce e Incarichi è destinato al finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 10 CCNL SSN 2006-2009).

Per l'anno 2012, lo stanziamento del suddetto fondo è destinato al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

Progressioni Economiche già maturate	€ 3.350.635,28
Progressioni economiche anno 2012 – nuovo bando (accantonamento RIA cessati anni 2010-2011)	€ 64.386,42
Ex indennità di qualificazione professionale	€ 1.250.000,00
Indennità professionale specifica	€ 400.000,00
Indennità di Coordinamento (parte fissa)	€ 150.000,00
Posizioni Organizzative cat. D e DS	€ 300.000,00
Funzioni Specialistiche e di Responsabilità cat. B, BS, C, D e DS	€ 200.000,00
Indennità di Coordinamento (parte variabile)	€ 60.000,00
Totale	€ 5.775.021,70

- Progressioni Economiche già maturate: a seguito di procedimenti selettivi già effettuati sino al 2009.
- Progressioni economiche anno 2012: Tale quota del fondo è costituita dalle risorse a tal fine destinate dai pertinenti CC.CC.NN.L. e dalle economie realizzate nel biennio di riferimento, riferibili al differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano dal servizio. Si prevede l'emanazione di un nuovo bando finalizzato all'attribuzione di progressioni orizzontali per il personale delle varie categorie, fino all'utilizzo del fondo disponibile (accantonamento RIA cessati



anni 2009-2011).

- Ex indennità di qualificazione professionale: per l'importo riconosciuto in applicazione del CCNL SSN.
- Indennità professionale specifica: per l'importo riconosciuto in applicazione del CCNL SSN.
- Indennità di Coordinamento (parte fissa): nella misura della quota minima prevista dall'art. 10 del CCNL SSN Il biennio economico 2000-2001, riconosciuta a tutti i Collaboratori Professionale Sanitari – Caposala che ne hanno avuto attribuzione in prima applicazione, e a coloro a cui sono attribuite reali funzioni di coordinamento presso UU.OO. assistenziali (Reparti, Servizi, Complessi Operatori).
- Posizioni Organizzative cat. D e DS: nella misura definita all'art. 10 del presente CCIA, secondo la graduazione prevista dall'apposito Regolamento Aziendale.
- Funzioni Specialistiche e di Responsabilità cat. B, BS, C, D e DS: nella misura definita all'art. 10 del presente CCIA, secondo la graduazione prevista dall'apposito Regolamento Aziendale.
- Indennità di Coordinamento (parte variabile): nella misura definita all'art. 11 del presente CCIA, secondo la graduazione prevista dall'apposito Regolamento Aziendale.

2. FONDO STRAORDINARIO E PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

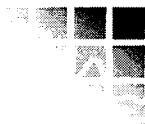
Il fondo Straordinario e Particolari Condizioni di Lavoro è destinato al finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, correlate in particolare alle attività assistenziali (art. 8 CCNL SSN 2006-2009).

Per l'anno 2012, lo stanziamento del suddetto fondo è destinato al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

Straordinario	€	950.000,00
Particolari condizioni di lavoro	€	2.847.316,89
	Totale	€ 3.797.316,89

- Straordinario: Per quanto concerne il lavoro straordinario, la quota disponibile di € 950.000,00 verrà così destinata:
- all'erogazione delle competenze derivanti da lavoro straordinario effettuate a seguito di autorizzazione preventiva e verifica dei Responsabili delle UU.OO. nei limiti del budget loro assegnato, per un importo di € 850.000,00;
- alla costituzione di una quota a disposizione della Direzione Aziendale per l'erogazione urgente di competenze derivanti da lavoro straordinario, per un importo di € 100.000,00.
- Particolari condizioni di lavoro: Il finanziamento di tale voce è finalizzato a tutte le indennità a vario titolo erogate per particolari condizioni di lavoro, di disagio o rischio – escluso lo straordinario - (a solo titolo di esempio: Ind. pronta disponibilità, Ind. lavoro notturno e festivo Osp., Ind. Turno H12/H24, Ind. rischio radiologico, Ind. Centralinisti, etc.)

[Handwritten signatures]



3. FONDO PRODUTTIVITA'

Il fondo Produttività è destinato al finanziamento della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 9 CCNL SSN 2006-2009).

Per l'anno 2012, lo stanziamento del suddetto fondo è destinato al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

Produttività Collettiva	€ 5.145.274,08
Progetti obiettivo	€ 300.000,00
Quota per incentivazione interventi in urgenza	€ 150.000,00
Totale	€ 5.595.274,08

- Produttività Collettiva: erogata secondo i criteri previsti dal Regolamento Aziendale di cui agli artt. 8 e 9 del presente CCIA.
 - Progetti obiettivo: quota erogata secondo i criteri previsti dal Regolamento Aziendale di cui agli artt. 8 e 9 del presente CCIA, e finalizzata all'incentivazione di progetti obiettivo preventivamente approvati.
 - Quota per incentivazione interventi in urgenza: quota del fondo a disposizione della Direzione Aziendale per l'incentivazione di attività non rientranti tra i progetti obiettivo preventivamente approvati, e motivate dall'assolvimento di compiti, assistenziali e non, correlati a urgenze e condizioni impreviste.
5. La ripartizione dei fondi artt. 8, 9 e 10 CCNL Comparto SSN 2006-2009 su riportata si applica a partire dalla data di definitiva approvazione del presente C.C.I.A. .
 6. Tutte le somme residue disponibili dopo l'erogazione degli emolumenti accessori maturati nell'anno di competenza, a valere sui fondi artt. 8, 9 e 10 CCNL Comparto SSN 2006-2009 saranno erogate a titolo di saldo della Produttività, ovvero destinate al finanziamento di istituti contrattuali carenti dell'anno successivo, a seguito di accordo con le parti sociali.
 7. Le modalità di utilizzo dei fondi per gli anni successivi al 2012 saranno oggetto di contrattazione integrativa all'inizio di ogni anno di riferimento.

Art. 23

NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.I.A. sono disapplicati tutti gli accordi, o le parti di essi, in contrasto con il presente C.C.I.A. .
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.I.A., si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.L. di Comparto vigenti nel tempo.

PALERMO 07/12/2011
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convergono che i fondi del personale dovranno essere rimodulati in relazione alle interpretazioni del N-72 Dipendenti a tempo determinato contractualizzati nel mese di 04/2011, previo parere vincolante dello ~~Assessorato~~ regionale per le Salute.

Inoltre convergono sulle necessità di erogare una somma di €. 77,00 mensili lordi a titolo di anticipo su produttività congruabile, nelle more della formulazione del Regolamento sulle erogazioni delle produttività,

Dal mese di gennaio 2012 l'indennità di amministrazione prevista dal CCNL comparto Università, e sino ad ora erogate nelle misure di €. 77,00 mensili lordi, non sarà più erogata, in quanto non compatibile con le vigenti normative (DLgs N.150/2009) e con le linee di indirizzo regionali.

In fine le parti concordano la rivisitazione del Regolamento per la fruizione delle ferie, con particolare riferimento all'art 28 come 12 ccnl comparto Università vigente.

Palermo



Dichiarazione di Parte Sindacale
Le OO.SS. così come definite dal tavolo
tecnico esprimono la ridefinizione dello
 stanziamento del fondo Art. 9 (tasce ed incarichi)
 di € 600.000 circa e fronte di una
 corrispondente ~~riduzione~~ riduzione esclusivamente
 del fondo art. 7 (Prestazioni e particolari
 condizioni di lavoro)

Ribattiscono le necessità di un confronto
 tenuto in ambito tecnico sulle quote
 destinate al finanziamento CCI. fanno
 restando il solo complessivo.

In ultimo le OO.SS. invitano l'amministrazione
 ad avviare un confronto sulle modalità e
 ~~di~~ ~~comprito~~ delle quote dell'indennità
 di Ateneo. Trattamenti più dipendenti.

Univertari

RSU

CGIL - CISL - UIL - SNALS - CISA

PALERMO 07/12/2011

