



***Azienda Ospedaliera Universitaria
"Gaetano Martino" di Messina***

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE ATTUATIVO DEL CCNL DEL SSN E
DEI PROTOCOLLI DI INTESA REGIONE
SICILIANA, ASSESSORATO REGIONALE ALLA
SANITA' E UNIVERSITA' DI MESSINA PER
L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA**

A seguito del controllo sulla compatibilità dei costi del CCIA effettuata dal Collegio Sindacale in data 17.10.2008, ai sensi del comma 6, dell'art. 48 del Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165, l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "G. Martino" di Messina è autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale attuativo del CCNL del SSN e dei protocolli d'intesa Regione Siciliana, Assessorato Regionale alla Sanità e Università di Messina per l'Area della Dirigenza Medica.

Il giorno 27 ottobre alle ore 15,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Gaetano Martino" di Messina:

rappresentata dal Commissario Straordinario Dott. Giuseppe Pecoraro

e dal Magnifico Rettore Prof. Francesco Tomasello

e le Organizzazioni Sindacali:

OO.SS.:

CGIL – FLC

CISL – Univ.

UIL – PA/UR

CONFSAL/SNALS/CISAPUNI

CSA di Cisa Univ.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale attuativo del CCNL del SSN e dei Protocolli di Intesa Regione Siciliana, Assessorato Regionale alla Sanità e Università di Messina per l'Area della Dirigenza Medica, nel testo che segue.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE ATTUATIVO DEL CCNL DEL SSN E
DEI PROTOCOLLI DI INTESA REGIONE
SICILIANA, ASSESSORATO REGIONALE ALLA
SANITA' E UNIVERSITA' DI MESSINA PER
L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA**

INDICE

Art. 1	<i>Scopi, finalità e durata</i>	pag. 3
Art. 2	<i>Composizione della Delegazione Trattante</i>	pag. 3
Art. 3	<i>Contratto collettivo integrativo</i>	pag. 4
Art. 4	<i>Relazioni sindacali</i>	pag. 5
Art. 5	<i>Soggetti sindacali</i>	pag. 5
Art. 6	<i>Modelli del sistema di relazioni sindacali</i>	pag. 5
Art. 7	<i>Forme di partecipazione</i>	pag. 5
Art. 8	<i>Tavoli tecnici</i>	pag. 6
Art. 9	<i>Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing</i>	pag. 6
Art. 10	<i>Pari opportunità</i>	pag. 6
Art. 11	<i>Diritto di assemblea</i>	pag. 7
Art. 12	<i>Mobilità</i>	pag. 7
Art. 13	<i>Orario di lavoro dei dirigenti</i>	pag. 7
Art. 14	<i>Permessi retribuiti</i>	pag. 9
Art. 15	<i>Assenze per malattia</i>	pag. 10
Art. 16	<i>Servizio di Guardia e Pronta Disponibilità</i>	pag. 10
Art. 17	<i>Copertura assicurativa</i>	pag. 10
Art. 18	<i>Formazione ed ECM</i>	pag. 11
Art. 19	<i>Diritto allo studio</i>	pag. 11
Art. 20	<i>Servizio sostitutivo di mensa</i>	pag. 12
Art. 21	<i>Fondo per la retribuzione di posizione destinata alla dirigenza medica e veterinaria anno 2008</i>	pag. 12
Art. 22	<i>Fondo per il trattamento accessorio legato alle particolari condizioni di lavoro anno 2008</i>	pag. 12
Art. 23	<i>Fondo per la retribuzione di risultato anno 2008</i>	pag. 13
Art. 24	<i>Norme di rinvio</i>	pag. 13

ALLEGATI

A	<i>Protocollo per l'esercizio del diritto di sciopero e norme per la garanzia dei servizi pubblici essenziali</i>	
B	<i>Protocollo applicativo per il Sistema Premiante</i>	

C	<i>Relazione relativa alla determinazione dei fondi della produttività collettiva, delle fasce retributive, del lavoro straordinario.</i>	
---	---	--

Art. 1 Scopi, finalità e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, definito ai sensi dell'art. 4 del CCNL per il periodo 1/1/2002 – 31/12/2005 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, si applica a tutto il personale in servizio presso l'A.O.U. con qualifica di Dirigente dell'Area IV, nonché al personale universitario equiparato, ai sensi dell'art. 31 del D.P.R. N. 761/79 a Dirigente dell'Area IV del S.S.N., con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
2. Esso esplica la sua efficacia, nei confronti del personale Docente Universitario esclusivamente per quanto riguarda l'attività assistenziale svolta presso l'azienda, così come previsto dai protocolli d'intesa tra l'Università degli Studi di Messina e la Regione Siciliana.
3. Il presente contratto è diretto a favorire il processo di rinnovamento in corso nell'Azienda, finalizzato alla crescita qualitativa della prestazione sanitaria resa all'utenza ed al miglioramento dell'efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti correlata al miglioramento della qualità dei servizi, l'armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro anche con riguardo alla nuova natura privatistica, la razionalizzazione della struttura retributiva, la produttività correlata agli obiettivi aziendali.
4. Il contratto è altresì orientato ad affermare i seguenti principi:
 - la valutazione dell'attività prestata quale diritto di ogni dipendente al riconoscimento dei risultati raggiunti con il proprio lavoro nonché alla valorizzazione delle proprie qualità potenziali ed allo sviluppo della propria professionalità;
 - la responsabilizzazione dei dirigenti dell'Area IV nella gestione degli istituti economico-normativi che rientrano nella retribuzione flessibile, nel pieno rispetto dei criteri fissati nel presente contratto;
 - la garanzia dell'obiettività dei giudizi espressi attraverso procedure trasparenti, continuative e sistematiche basate su criteri e parametri predefiniti ed uniformi per tutti i valutatori;
 - l'opportunità di utilizzare gli strumenti offerti dal CCNL contestualmente ed in modo integrato e di investire, quindi, tutte le risorse disponibili al fine di favorire il processo di aziendalizzazione attraverso l'applicazione di regole uniformi nel rapporto di lavoro, la razionalizzazione della retribuzione, nel rispetto dei limiti posti dal contratto nazionale e dai Protocolli di Intesa Università Regione vigenti, l'attribuzione dei compensi incentivanti e la valorizzazione delle professionalità e delle responsabilità.
5. Il presente CCIA entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva che avverrà a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 5, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, ha validità fino alla sottoscrizione del successivo CCIA conseguente al nuovo CCNL e si intende integrato con gli accordi eventualmente stipulati successivamente alla sua entrata in vigore.

Art. 2 Composizione delle delegazioni trattanti

La delegazione trattante dell' Azienda Ospedaliera Universitaria "G. Martino" di Messina è così costituita:

per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da suo delegato;
- dal Magnifico Rettore o da suo delegato;

e si può avvalere dell'apporto, per singole materie, del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario ed esperti dei Settori interessati sulla C.C.I.A..

per la parte sindacale:

- dai rappresentanti delle OO.SS firmatarie del contratto nazionale dell'Università (tre rappresentanti per ogni sigla).

Art. 3 Contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto, stilato in riferimento alle materie ed agli istituti previsti dal CCNL 2002-2005 del S.S.N., è strumento indispensabile per stabilire coerentemente, tra le parti, le materie, gli indirizzi e le scelte conseguenti, riferite all'art. 5 dello stesso CCNL, e quant'altro è rimandato alla trattativa di secondo livello.

Previo Accordo tra le parti preventivamente si stabilisce che :

- la disponibilità finanziaria secondo quanto stabilito dal CCNL;
- i vari fondi stanziati annualmente devono essere integralmente utilizzati.

2. La contrattazione integrativa si svolge unicamente sulle materie espressamente demandate a livello locale dal CCNL vigente.

3. Il presente CCI 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 CCNL 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 CCNL, sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

4. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa, devono essere messi a disposizione dei soggetti sindacali i dati riferiti alla materia oggetto di contrattazione.

Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dal CCNL vigente. Esso deve rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda.

La convocazione viene effettuata inviando una comunicazione scritta, anche via fax o posta elettronica, ai soggetti sindacali accreditati, presso le rispettive sedi sindacali.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

5. Di ogni seduta viene redatta una sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni adottate, sottoscritta dal Presidente e dal segretario verbalizzante e dalle OO.SS presenti.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.

Entro 5 giorni dalla firma, il Direttore Generale invia l'ipotesi di accordo al Collegio Sindacale, per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale

6. Trascorsi 15 giorni senza rilievi (ovvero anche prima qualora il Collegio Sindacale si esprima positivamente) il Direttore Generale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, sottoscrive il contratto decentrato integrativo che acquista, così, immediata efficacia.

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 Direttore Generale convocherà le parti per una integrazione della contrattazione.

Art. 4 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dirigenti dell'area medica e veterinaria, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e dell'attività amministrativa a supporto, in relazione al perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti. A tal fine si rende opportuno definire, con maggiore precisione, il quadro delle relazioni sindacali delineato dal CCNL.

Art. 5 Soggetti sindacali

1. La partecipazione delle OO.SS. si realizza attraverso gli istituti dell'informazione, della consultazione, della concertazione e della contrattazione demandate in sede aziendale alle OO.SS. dell'Università. Sono titolari della contrattazione integrativa le Delegazioni Trattanti delle OO.SS. preventivamente accreditate.
2. L'Azienda costituisce con atto formale del suo Direttore Generale l'UFFICIO NEGOZIAZIONI SINDACALI (U.N.S.), ne indica la sede, ne definisce la dotazione organica fornendogli i necessari supporti tecnologici e informatici e ne nomina il Funzionario Responsabile.
3. L'U.N.S. fornisce nelle forme meglio definite nel presente accordo le "informazioni" preventive e successive, convoca le OO.SS. in sede negoziale o tecnica, cura l'archiviazione relativa ai lavori delle Commissioni Aziendali, coadiuva la delegazione trattante di parte aziendale ad ogni livello, cura la trasmissione alle strutture dell'Ente di disposizioni, accordi e normative inerenti il CCNL.
4. I Componenti dell'U.N.S. a qualsiasi livello, non possono rivestire cariche esecutive e direttive sindacali.
5. Le OO.SS. forniscono all'U.N.S. i nominativi dei propri delegati al ritiro di ogni materiale.

Art. 6 Modelli del sistema di relazioni sindacali

Le relazioni sindacali si articolano secondo i seguenti modelli:

contrattazione collettiva integrativa;

informazione;

concertazione;

consultazione;

forme di partecipazione;

tavoli tecnici.

Art. 7 Forme di partecipazione

1. In attuazione dell'art. 6 lettera C comma 2 del CCNL, per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite commissioni bilaterali e paritetiche, con il compito di raccogliere dati, elaborare proposte di acquisire elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti.
2. Tali commissioni non hanno funzioni negoziali e non sostituiscono gli altri modelli di relazioni sindacali.
3. Le convocazioni delle commissioni possono avvenire anche verbalmente, telefonicamente, via fax quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali.

Art. 8 Tavoli tecnici

1. Per l'esame di questioni di particolare rilievo il Direttore Generale, d'intesa con i soggetti negoziali della presente area contrattuale, può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali, di norma nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale.
2. Le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione delle delegazioni trattanti per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.
3. Qualora la discussione degli argomenti oggetto della riunione non sia portata a termine ovvero sia rinviata, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo. Per ogni riunione è redatto un apposito verbale dal quale risultino le posizioni emerse durante la stessa.

Art. 9 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. In attuazione di quanto previsto dal C.C.N.L. è istituito, con nomina del Direttore Generale, un Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, con lo scopo di individuare iniziative e interventi organizzativi e di monitoraggio destinati alla prevenzione del Mobbing.
2. Tale Comitato è composto da un pari numero di rappresentanti dell'azienda e delle OO.SS.. Il Presidente del comitato viene designato dal Direttore Generale. Del Comitato fa inoltre parte un rappresentante del Comitato per le pari opportunità.
3. Una delegazione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing è invitata a partecipare alle sedute di contrattazione integrativa, concertazione e/o consultazione, quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti il fenomeno del mobbing ed in particolare le tematiche generali relative all'avvio di adeguate ed opportune azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità.
4. Le proposte formulate dal Comitato, in relazione alla raccolta dei dati relativi al fenomeno del mobbing ed alle iniziative da intraprendere, vengono presentate alla delegazione trattante.

Art. 10 Pari opportunità

1. L'Azienda garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale sul luogo di lavoro.
Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva e concertazione.
2. E' istituito, con nomina del Direttore Generale, sentite le OO.SS., un Comitato per le Pari Opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, con il compito di raccogliere dati in materia di pari opportunità tra uomini e donne e di formulare proposte in ordine ai medesimi

temi. La composizione del Comitato, che non ha funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. La delegazione trattante invita il Comitato per le Pari Opportunità quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti le tematiche delle pari opportunità ed in particolare le tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento all'orario di lavoro, nonché agli interventi che concretizzano azioni positive al fine di conseguire condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi, a un reale equilibrio nei passaggi interni e nel conferimento delle posizioni organizzative.
4. Fatti salvi i compiti ed il ruolo del Comitato Pari Opportunità, è dovere dell'Amministrazione, sentito il Comitato stesso o su sua proposta, eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle dipendenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale, promuovendo e sperimentando moduli organizzativi che permettano alle donne di far fronte agli impegni di lavoro senza appesantire gli oneri familiari.
5. Al fine di armonizzare l'attività dei comitati antimobbing e pari opportunità delle varie aree contrattuali aziendali si auspica la costituzione di un unici comitati per le diverse tematiche.

Art. 11 Diritto di assemblea

Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai contratti collettivi vigenti, il diritto di assemblea, viene regolamentato dalle norme previste dall'art. 2 del "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" del 7 agosto 1998 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Art. 12 Mobilità

a) Mobilità interna

La materia è disciplinata dall'art. 16 del CCNL del 10 febbraio 2004 integrativo del CCNL dell'8 Giugno 2000, salvo quanto previsto dallo stato giuridico del personale docente universitario.

b) Mobilità temporanea d'Ufficio

1. Qualora vi siano esigenze di servizio tali da dover procedere a trasferimenti di dipendenti l'Amministrazione procederà alla mobilità d'ufficio.
2. La mobilità d'ufficio rientra nel potere organizzativo dell'Azienda, che dovrà usare le graduatorie attive. Ciascun trasferimento rientrante nella suddetta fattispecie dovrà essere provvisorio ed avvenire con atto motivato.
3. Qualora si renda necessaria attivare la mobilità d'ufficio, si procederà secondo i seguenti criteri:
 - a) individuazione delle posizioni funzionali e qualifiche soggette a mobilità;
 - b) individuazione delle UU.OO., dipartimenti ecc. da dove è possibile trasferire i dipendenti. Tale individuazione sarà tempestivamente comunicata alle OO.SS.;
 - c) tra il personale rientrante nelle fattispecie sopra individuate, si procederà a stilare graduatoria per aree omogenee nel rispetto del criterio dell'anzianità di servizio;
 - d) anche in questo caso, il trasferimento sarà provvisorio per un periodo massimo di 30 giorni, eventualmente prorogabile per massimo ulteriori 30 gg., ed avverrà con atto motivato. Tale atto sarà tempestivamente comunicato alle OO.SS.;
 - e) il dipendente trasferito ai sensi del precedente punto avrà diritto di precedenza per il rientro nella sede di provenienza in caso di graduatoria di mobilità ordinaria;
 - f) Per il personale docente è imperativo mantenere la coerenza con il Settore Scientifico Disciplinare di appartenenza;
 - g) La mobilità d'Ufficio potrà avvenire nel rispetto della specializzazione e/o equipollenza.

Art. 13 Orario di lavoro dei dirigenti

1. L'orario settimanale di lavoro complessivo per i Dirigenti medici viene stabilito in 38 ore settimanali. Di tali ore, 34 costituiscono il monte ore complessivo da dedicare alle attività assistenziali e allo svolgimento delle attività gestionali, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento obbligatorio, correlate all'incarico affidato. Per i Docenti universitari il monte ore di servizio settimanale è definito dai Protocolli di Intesa Università di Messina – Regione Sicilia vigenti nel periodo di validità del presente CCIA.
2. 4 ore sono invece destinate ad attività non assistenziali quali l'aggiornamento professionale. Il personale non docente incluso nell'elenco speciale previsto dalla facoltà di medicina per l'insegnamento in materie resisi vacanti potrà effettuare l'attività didattica al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale. Il Dirigente avrà l'obbligo di comunicare al Direttore Generale, al momento del conferimento dell'incarico, i crediti didattici.
3. Le attività non assistenziali devono essere concordate con il Responsabile dell'U.O. di appartenenza per quanto riguarda finalità e modalità di utilizzo, e documentate dal Dirigente o certificate dallo stesso Dirigente e dal Responsabile dell'U.O. nei casi in cui tali attività si svolgano fuori dall'Azienda e non possano essere certificate con la normale timbratura.
4. Ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL, di queste 4 ore l'Azienda può utilizzare n.30 minuti settimanali, per un totale massimo di 26 ore annue, per il perseguimento di obiettivi assistenziali, in primo luogo per ridurre le liste di attesa, ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione.

Per gli odontoiatri la riserva di ore per attività non assistenziale è di 2 (due) ore.

La riserva di 4 ore destinata ad attività non assistenziale può essere cumulata in ragione d'anno in equivalenti di 30 giorni che si sommano agli 8 giorni previsti dall'art 23, comma 1 del CCNL 5/12/96.

Va precisato:

- che deve trattarsi di presenza effettiva in servizio, soggetta ai procedimenti di rispetto previsti per l'orario di lavoro, se l'aggiornamento è svolto all'interno del presidio di appartenenza;
 - che se svolto fuori dall'AOU deve essere certificato secondo modalità oggettive per le quali si indicano le seguenti norme di indirizzo generale:
 - a. per ricerche bibliografiche, revisione e commenti della letteratura medica, discussioni cliniche e sanitarie, uso di nuove apparecchiature: relazione o idonea documentazione dell'attività svolta da consegnare al dirigente dell'unità operativa di appartenenza;
 - b. per frequenze in strutture sanitarie pubbliche: idonea documentazione o certificazione rilasciata dal Direttore sanitario o dal dirigente del servizio o unità operativa interessata; che le attività da effettuarsi nelle citate ore devono rientrare in un programma, nel quale devono essere anche individuate le sedi in cui le attività stesse devono svolgersi.
5. In tale programma può essere prevista la frequenza di scuole di specializzazione o corsi per il conseguimento di titoli abilitanti o di studio, nonché l'utilizzo di ore e/o giorni per preparare e sostenere prove di esame, comprese quelle di accesso alle funzioni di direttore di struttura complessa.
 6. Per quanto riguarda i Docenti, si applicano i Protocolli d'Intesa Regione Siciliana, Assessorato della Sanità e le Università degli Studi di Messina.

Sistema di rilevazione dell'orario di lavoro

1. La rilevazione del debito orario avviene con sistemi capaci di consentire l'automazione completa delle operazioni di accertamento dei transiti (entrate/uscite), delle presenze, delle assenze e delle relative giustificazioni, nonché dei debiti e crediti orari di ciascun dipendente.
2. Il sistema di rilevazione del debito orario deve essere omogeneo in tutte le strutture dell'Azienda e deve avvalersi di procedure improntate a flessibilità, garantendo la possibilità di recupero del debito orario sia nell'arco della stessa giornata, sia nei giorni successivi e comunque, previo accordo con il Responsabile della U.O., non oltre il trimestre successivo a quello di riferimento. Il sistema deve consentire la giustificazione delle assenze e dei permessi secondo le tipologie individuate dai vigenti CC.CC.NN.L. e dal presente C.C.I.A.. Analoga procedura si applica per eventuali crediti orari scaturiti da esigenze di servizio.
3. La verifica delle presenze e/o assenze nonché la verifica dell'orario di lavoro individuale effettivamente svolto è affidata al Responsabile della U.O. dove il dipendente presta servizio. Il singolo dipendente è personalmente responsabile delle registrazioni a mezzo badge e delle annotazioni nel registro dei permessi che lo riguardano. Tutte le annotazioni sul registro dei permessi devono trovare riscontro nella procedura di rilevazione delle presenze.
4. In caso di malfunzionamento del sistema automatizzato, l'orario di entrata e di uscita dei dipendenti viene rilevato con i tradizionali sistemi manuali. Il foglio di ingresso sarà trasmesso entro le ore 9.30 al competente ufficio del dipartimento o del settore Gestione delle Risorse Umane; quello di uscita sarà trasmesso entro la fine della giornata e comunque non oltre le ore 9.30 del giorno successivo.
5. In caso di smarrimento del badge per la rilevazione presenze l'amministrazione provvederà a rilasciare un duplicato dello stesso la prima volta gratuitamente, dalla seconda volta in poi dietro pagamento di un contributo di Euro 15,00.

Art. 14 Permessi retribuiti

Il dirigente, previa autorizzazione del Responsabile della struttura, può assentarsi dalla propria sede di lavoro, senza obbligo di recupero e senza diritto a percepire alcun tipo di compenso accessorio, per il tempo strettamente necessario – e comunque entro il limite di 36 ore annue - al fine di soddisfare le seguenti esigenze:

- provvedere al disbrigo urgente di pratiche inerenti il proprio stato di carriera sotto il profilo giuridico, economico, fiscale o previdenziale e una volta al mese, per il ritiro dello stipendio, previa produzione di idonea auto certificazione;
- accertamenti diagnostici, visite mediche specialistiche, controlli periodici personali o del coniuge, dei figli, dei genitori o comunque di persone conviventi, sempre che tali visite o analisi debbano essere necessariamente effettuate in orario di lavoro e siano in tal senso documentate, anche mediante autocertificazione.

Le sopra citate tipologie di permesso devono essere debitamente autorizzate dal Responsabile di struttura e trascritte nell'apposito registro dei permessi.

I permessi retribuiti garantiti dalle vigenti disposizioni alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri, fino al terzo anno di vita del bambino, sono usufruibili anche mediante cumulo di permessi orari giornalieri di breve durata.

La concessione dei permessi retribuiti previsti dai vigenti CC.CC.NN.L. e dal presente CCIA, si intende automaticamente avvenuta mediante comunicazione, anche telefonica, al Responsabile della Struttura in cui il dipendente presta servizio. Questi è tenuto a riportare tempestivamente la relativa annotazione nel registro dei permessi”.

Sono fatte salve tutte le altre disposizioni normative vigenti in materia di permessi retribuiti.

Art. 15 Assenze per malattia

1. Fermo restando quanto previsto dai vigenti CC.CC.NN.L., le assenze per malattia devono essere comunicate dal dipendente al Responsabile della struttura in cui presta servizio tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica. Questi ne darà immediata comunicazione al competente ufficio.
2. L'Ufficio provvederà ad inoltrare, non appena avuta notizia dell'assenza, la richiesta di visita medica alla competente autorità, con esclusione dei casi di certificazione rilasciata da strutture sanitarie pubbliche e/o di ricovero in strutture sanitarie pubbliche o private.
3. Il dipendente dovrà fare pervenire all'ufficio competente la certificazione medica giustificativa comprensiva della relativa richiesta entro i cinque giorni successivi al primo giorno di assenza.
4. Nei primi due eventi di malattia nell'anno solare, fino ad un massimo di tre giorni ciascuno, il dipendente può dichiarare sotto la sua responsabilità la condizione di malattia. Il dipendente ha l'obbligo di segnalare la malattia tempestivamente al responsabile della struttura e l'Amministrazione di disporre la visita fiscale.

Art. 16 Servizio di Guardia e Pronta Disponibilità

Si rimanda a future disposizioni che la Direzione Aziendale emanerà con apposito Atto ai fini della regolamentazione della materia in oggetto.

Art. 17 Copertura assicurativa

1. L'Azienda garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, e comunque a condizione che non sussista conflitto di interesse. L'Azienda istituisce un'albo di avvocati di propria fiducia nell'ambito dei quali il Dirigente potrà scegliere il professionista cui affidare la difesa in giudizio. Qualora il Dirigente intenda farsi assistere da un legale non incluso nel suddetto albo l'Azienda rimborserà un importo pari a quello che avrebbe sostenuto nel caso in cui fosse stato nominato un legale di fiducia dell'Azienda, e, comunque, non superiore alla tariffa minima decurtata del 20%.
2. L'Azienda provvede alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nel bilancio, incrementate con la trattenuta in misura pro-capite da un minimo di € 26 mensili ad un massimo di € 50, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale come previsto dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dalla nota esplicativa dell'art. 21 del CCNL 2002/05. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. L'Azienda si impegna ad attivare sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei Dirigenti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale,

nonché a ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo.

Art. 18 Formazione ed ECM

1. L'Azienda favorisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I Dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. La relativa disciplina è riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 33 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
2. Sono fatte salve le cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi, e in particolare il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali.
3. La formazione deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali e gestionali dei dirigenti.
4. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C) del CCNL 2002/2005. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

Art. 19 Diritto allo Studio

1. Oltre ai permessi per la formazione programmata dall'Azienda, ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi appositi permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite del 3% del personale in servizio al 1 gennaio per partecipare a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio, inclusi :
 - Corsi di perfezionamento inerenti la professione cui il dipendente è chiamato a svolgere
 - Corsi finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità utile al settore in cui il dirigente è assegnato
2. I dirigenti interessati a fruire di tali permessi dovranno inoltrare apposita istanza corredata da relativa certificazione di iscrizione entro il 31 Dicembre di ciascun anno antecedente l'anno di formazione.
Le istanze corredate da relativa certificazione di iscrizione pervenute oltre il 31 Dicembre, fermi restando i criteri fissati normativamente, saranno accolte ove sussistano posti vacanti nell'ambito della percentuale di cui al punto 1.

La scelta dei destinatari dei benefici legati al diritto allo studio, fermo restando quanto previsto dalla legge, avverrà inoltre sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti che non hanno mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio negli anni precedenti
- nel caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età

3. Qualora sussistessero condizioni di parità tra i richiedenti i benefici, si darà conto degli ulteriori criteri che diano titolo a precedenza, ovvero:

- maggiore punteggio riportato nella valutazione permanente, riferita all'anno precedente
- partecipazione al corso ritenuto dall'Azienda più consono al raggiungimento dei suoi obiettivi
- anzianità di servizio.

Art. 20 Servizio sostitutivo di mensa

1. L'Azienda, compatibilmente con le disponibilità complessive del bilancio, impiega annualmente proprie risorse per il servizio sostitutivo di mensa per il personale il cui onere è a totale carico dell'Azienda o personale Docente o Ricercatore. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.I.A. il valore del buono pasto viene fissato in € 8,00 .
2. L'attribuzione del buono pasto al singolo dirigente avviene in caso di orario di lavoro non inferiore a 8 ore, oltre a minimo 10' di pausa pranzo nel caso di servizio che non obblighi il dirigente alla continua presenza sul posto di lavoro.
3. L'attribuzione del buono pasto è inoltre prevista per l'attività lavorativa che si prolunga oltre le 8 ore lavorative conseguente o ad una programmazione preventiva (ad esempio servizio notturno in ambito assistenziale, attività giornaliera con rientro programmato in ambito non assistenziale), o a comprovate esigenze di servizio che, seppur non programmate, obblighino alla prosecuzione dell'attività oltre l'orario programmato e siano debitamente autorizzate dal Responsabile dell'U.O. di appartenenza.
4. I buoni pasto verranno erogati con cadenza mensile, entro i due mesi successivi alla fine di ogni periodo di riferimento, e comunque dopo che siano stati effettuati i necessari controlli da parte dei Responsabili della gestione amministrativa di ogni Struttura e dal Settore Gestione delle Risorse Umane.
5. Gli oneri fiscali dovuti per la parte del valore del buono pasto eccedente la quota esente, posti a carico del dirigente per la quota di sua competenza e dell'amministrazione per la quota a carico ente, sono trattenuti con la retribuzione del mese in cui i buoni pasto vengono consegnati al dirigente o con quella del mese immediatamente successivo.

Art. 21 Fondo per la retribuzione di posizione destinata alla dirigenza medica e veterinaria anno 2008

L'ammontare del fondo in oggetto al 2008 è pari ad € 10.505.384,84

Tale fondo sarà così utilizzato :

INDENNITA' SPECIFICITA' MEDICA	€ 2.139.948,20
POSIZIONE UNIFICATA	€ 4.650.000,00
INDENNITA' STRUTTURA COMPLESSA	€ 579.759,51
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO	€ 196.681,40
POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE	€ 2.938.995,73
TOTALE	€ 10.505.384,84

Art. 22 Fondo per il trattamento accessorio legato alle particolari condizioni di lavoro destinata alla dirigenza medica e veterinaria anno 2008

L'ammontare del fondo in oggetto al 2008 è pari ad € 3.465.855,13

Il 5% di tale fondo, pari ad € 173.292,66 non è erogabile ai sensi del decreto assessoriale del 24/10/07. Per tanto la somma del fondo erogabile è pari ad € 3.292.560,47

SOTTOSCRITTO 27.10.2008

La somma di cui sopra sarà così utilizzata :

INDENNITA'	€ 487.043,86
PRESTAZIONE AGGIUNTIVE	€ 1.686.793,80
PRONTA DISPONIBILITA'	€ 547.026,75
RISCHIO RADIOLOGICO	€ 56.397,65
STRAORDINARIO SU REPERIBILITA'	€ 515.298,42

Art. 23 Fondo per la retribuzione di risultato destinata alla dirigenza medica e veterinaria anno 2008

L'ammontare del fondo in oggetto al 2008 è pari ad €1.120.051,45

Il 5% di tale fondo, pari ad € 56.002,57, non è erogabile ai sensi del decreto assessoriale del 24/10/07. Per tanto la somma del fondo erogabile è pari ad € 1.064.048,88

Art. 24 Norme di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.I.A., si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.L. di dirigenza medica vigenti nel tempo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

- Le parti concordano di attribuire una quota pari ad 1/3 del FONDO della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali a titolo di anticipazione rateizzata mensilmente da conguagliare annualmente.

- Le parti concordano di identificare le attività assistenziali riconducibili nelle funzioni di Terapia Intensiva: U.O.C. di Anestesia e Rianimazione; U.O.C. U.T.I.C.; U.O.C. Terapia Sub e post Intensiva (degenza chiusa); U.O.C. di Terapia Intensiva Neonatale e nelle Terapie sub-intensive: U.O.C. di Cardiocirurgia; U.O.C. di Malattie Infettive; U.O.C. di Pneumologia; U.O.C. di Nefrologia e Dialisi; U.O.S. di Ematologia; U.O.C. di Neurochirurgia; U.O.C. di Psichiatria; U.O.C. di Neonatologia ed U.O.C. U.T.I..

Le parti concordano di riconvocarsi entro il mese di ottobre al fine di identificare ulteriori unità operative che potranno essere individuate quali attività di terapia sub-intensiva.

- Le competenze accessorie verranno pagate con la retribuzione dei due mesi successivi alla loro effettuazione.

DICHIARAZIONE

Il rappresentante della C.G.I.L. chiede espressamente che venga inserita nella Delegazione trattante sindacale anche la R.S.U., prevista sia dal C.C.N.Q. del 1998, che dal C.C.N.L. – Comparto Università a tal scopo richiamato.