

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**AZIENDALE**

**DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA**

**DELL'A.S.L. TO3**

---

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

In data \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, presso la sala riunioni dell'A.S.L. TO3, Collegno – le parti sottoindicate sottoscrivono la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Medica-Veterinaria dell'A.S.L. TO3 :

### **PER L'AZIENDA**

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI  
PARTE PUBBLICA**

---

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
DELLA DIRIGENZA MEDICA-  
VETERINARIA**

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

**ANAAO – ASSOMED**

**C.G.I.L.**

**C.I.M.O.**

**CIVEMP (S.I.Me.T. - S.I.Ve.M.P.)**

**U.I.L. Medici**

# I N D I C E

## PREMESSA

### PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

	pag.
Art. 1 – Servizi Pubblici Essenziali.....	6
Art. 2 – Contingenti del personale .....	8
Art. 3 – Modalità di effettuazione degli scioperi .....	8
Art. 4 – Procedure di raffreddamento dei conflitti e di conciliazione .....	10
Art. 5 – Sanzioni.....	10
Art. 6 – Applicabilità.....	10
<b>TITOLO I – <u>PRINCIPI GENERALI</u></b>	
Art. 1 – Campo di applicazione .....	11
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	11
<b>TITOLO II – <u>RELAZIONI SINDACALI</u></b>	
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi aziendali.....	11
Art. 4 – Sistema delle relazioni sindacali aziendali.....	11
Art. 5 – Delegazione trattante.....	12
<b>TITOLO III – <u>RAPPORTO DI LAVORO – ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI</u></b>	
Art. 6 – Finanziamento degli istituti contrattuali .....	12
Art. 7 – Orario di lavoro e volumi prestazionali .....	13
Art. 8 – Risorse aggiuntive regionali.....	14
Art. 9 – Mensa .....	15
Art. 10 – Pausa recupero psico-fisico .....	15

Art. 11 – Ferie e Festività	15
Art. 12 – Rapporto di lavoro con impegno ridotto.....	16
Art. 13 – Pronta disponibilità .....	17
Art. 14 – Continuità assistenziale ed urgenza.....	17
Art. 15 - Prestazioni aggiuntive	18
Art. 16 – Mobilità in caso di eccedenza di dirigenti nei processi di riorganizzazione aziendale.....	18
Art. 17 – Formazione continua ed E.C.M.....	19
Art. 18 – Retribuzione di risultato.....	19
Art. 19 – Libera Professione.....	19
Art. 20 – Trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.....	19
Art. 21 – Modalità di riposo nelle 24 ore	19

#### **TITOLO IV – NORMA FINALE**

Art. 22 – Norma finale.....	20
-----------------------------	----

#### **Allegati :**

A – Fondi Aziendali Provvisori anno 2010	21
--	----

## **APPENDICE**

### **REGOLAMENTAZIONE DELLE MATERIE NON OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni pag. 1
- Incarichi dirigenziali pag. 1
- Retribuzione di risultato pag. 2

**ALLEGATO 1 Acconti retribuzione di risultato e risorse aggiuntive regionali p. 4**

## **PREMESSA**

Nel corso di validità del presente Contratto Integrativo Aziendale sono stati approvati alcuni accordi sindacali su specifiche materie finalizzate all'omogeneizzazione di istituti contrattuali a seguito del processo di accorpamento intervenuto nell'anno 2008.

Si rende pertanto necessario ricondurre all'interno del presente Contratto i contenuti dei richiamati accordi, sia sotto l'aspetto economico che giuridico.

Ai sensi dell'art. 9 comma 17 del D.L. 31.05.2010 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122 e dell'art. 4 comma 4 dl CCNL Comparto del 19.04.2004, il presente CCIA manterrà la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Il presente CCIA è stato redatto conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 27.10.2009 n.150.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni previste nel D.Lgs. 150/09, sono contenute nell'articolato del presente CCIA, mentre in Appendice sono stati riportati gli altri istituti che la normativa richiamata ha stabilito costituire prerogativa dirigenziale o essere oggetto di informazione, al fine della necessaria e compiuta disciplina delle stesse.

# PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

## IN CASO DI SCIOPERO

### **Art. 1**

#### **Servizi pubblici essenziali**

1. Il presente protocollo di intesa è stipulato, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n°146 ed in attuazione dell'accordo nazionale sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica e veterinaria del S.S.N. sottoscritto in data 26/09/2001. Il protocollo si applica a tutti i dirigenti medici e veterinari a tempo indeterminato e determinato dipendenti dell'ASL TO 3 di Collegno.
2. Ai sensi di quanto previsto nel precedente comma 1 i servizi pubblici da considerare essenziali sono i seguenti:
  - a) assistenza sanitaria;
  - b) igiene e sanità pubblica;
  - c) sanità pubblica veterinaria;
  - d) protezione civile.
3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

#### A) Assistenza sanitaria:

##### A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso, medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronarica;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

##### A2) Assistenza ordinaria:

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

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti medici e veterinari.

A3) Attività sanitaria di carattere organizzativo:

- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie nonché per gli adempimenti prescritti dalla legge 104/1992;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e 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. Dette prestazioni sono garantite ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Sanità Pubblica Veterinaria:

- interventi urgenti in presenza o sospetto di tossinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- interventi urgenti in caso di malattie infettive, diffuse, trasmissibili e di zoonosi;
- controllo degli animali morsicatori ai fini della profilassi della rabbia;
- macellazioni d'urgenza e di emergenza;
- attività connesse alla necessaria emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- attività ispettive e di controllo legate al necessario approvvigionamento di alimenti di origine animale agli ospedali, case di cura e istituti convenzionati nonché residenze protette ed assistite;
- ogni altra attività normalmente resa nell'ambito dei servizi di pronta disponibilità e non contemplata ai punti precedenti.

D) Protezione civile:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgersi secondo le disposizioni impartite dall'Autorità competente in concomitanza con le situazioni di emergenza.

Per quanto attiene ai punti A2,A3,B,C, occorre fare riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni. Tuttavia qualora i predetti servizi non fossero operanti nei giorni festivi è necessaria l'individuazione di un contingente definito tenendo conto come parametro di riferimento quello eventualmente occorrente se tali servizi erogassero prestazioni anche nei giorni festivi.

Alle suddette prestazioni indispensabili dove essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti medici e veterinari.

**Art. 2**  
**Contingenti di personale**

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in ciascuna struttura, unità operativa e reparto autonomo sono garantiti alle seguenti condizioni:
  - a)  
per le prestazioni indispensabili attinenti all'assistenza sanitaria d'urgenza di cui all'art. 1 lettera A1) della proposta di livello nazionale del 6/2/1997 (Pronto Soccorso – rianimazione – terapia intensiva – unità coronarica assistenza ai grandi ustionati – emodialisi - prestazioni di ostetricia connesse ai parti - medicina neonatale - servizio ambulanze, compreso eliambulanze - servizio trasporto infermi) dovrà essere mantenuto in servizio il personale dirigenziale medico normalmente impiegato nel turno di lavoro del giorno in cui viene effettuato lo sciopero;
  - b)  
per le altre prestazioni indispensabili (assistenza sanitaria ordinaria – igiene e sanità pubblica – sanità pubblica veterinaria – protezione civile) dovrà essere mantenuto in servizio il personale in misura non inferiore a quello impiegato nei giorni festivi o a quello impiegato in altro giorno feriale che preveda l'impiego di un minore contingente.
2. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono individuati secondo quanto indicato in apposito documento e che potranno subire modifiche e/o integrazioni in relazione a sopravvenute esigenze organizzative.
3. Le parti si danno infine atto che il contenuto del presente accordo potrà essere suscettibile di variazione con riferimento ad una totale o parziale riorganizzazione dei servizi, reparti, uffici da operarsi nell'ottica di una migliore razionalizzazione delle risorse materiali ed umane a disposizione dell'Azienda, previa contrattazione con le OO.SS. rappresentative.

**Art. 3**  
**Modalità di effettuazione degli scioperi**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni.
2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, l'Azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione circa i tempi e le modalità

dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalla stessa amministrazione anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. La Direzione Aziendale, sulla base delle indicazioni trasmesse dai dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, predispone e comunica, alle organizzazioni sindacali locali, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali modificazioni con il criterio della rotazione.
4. I dirigenti hanno il compito di comunicare ai singoli dipendenti individuati l'inserimento nei contingenti di personale esonerato. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione con altro dipendente sperando ogni utile tentativo per garantire il diritto di sciopero.
5. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

a)

il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);

b)

gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;

c)

gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d)

le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;
  - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
7. Durante i giorni di sciopero è sospesa la fruizione delle ferie e dei permessi (salvo quelli derivanti da obblighi contrattuali o di legge). Sono fatte salve le ferie comprese nella programmazione ordinaria nonché le ferie e i permessi richiesti in data antecedente l'indizione dello sciopero.

#### **Art. 4**

#### **Procedure di raffreddamento dei conflitti e di conciliazione**

1. Per quanto attiene agli organi, ai tempi ed alle procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero si fa rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Azienda si astiene dall'adottare iniziative unilaterali pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

#### **Art. 5**

#### **Sanzioni**

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12/6/90 n° 146 e di quelle contenute nel presente accordo si applicano le sanzioni previste dalla legge 146/90 e 83/00.

#### **Art. 6**

#### **Applicabilità**

1. Le norme contenute nel presente capo si applicano alle azioni sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello nazionale che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo viene fatto riferimento a quanto previsto dalla legge n. 146/90 e sue successive integrazioni.

## **TITOLO I**

### **PRINCIPI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo, sottoscritto ai sensi dell'art. 4, del C.C.N.L. 17.10.2008, si applica a tutti i dirigenti medici e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Azienda Sanitaria Locale TO3.
2. Ai sensi delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, e in particolare a quanto disposto dall'art. 54, sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali nonché quelle di cui all'art. 2 comma 1 lett. c) della Legge 421/92.

#### **Art. 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Ai sensi dell'art. 9 comma 17 del D. L. 31.05.2010 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122 il quale prevede che non si dia luogo alle procedure contrattuali e negoziali per il triennio 2010-2012, il presente contratto Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) è in vigore, fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative, fino alla stipulazione del nuovo C.C.I.A.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dal presente C.C.I.A. con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio sindacale dell'ASL TO3.
3. Il presente C.C.I.A., unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa certificate dal collegio sindacale, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Sanitaria TO3, e conserva l'efficacia fino alla stipula del successivo Contratto.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 3**

##### **Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi aziendali**

Quando insorgono controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi aziendali, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

#### **Art. 4**

##### **Sistema delle relazioni sindacali aziendali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Azienda e dei Sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dirigenti medici e veterinari al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di stabilire relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- ◆ contrattazione collettiva integrativa;
- ◆ informazione;
- ◆ concertazione;
- ◆ consultazione.

Tali modelli riguardano le materie indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente e le relative relazioni si svolgono come dai medesimi indicato.

Le parti concordano di attivare tavoli tecnici per la trattazione di specifiche materie e senza la possibilità di sottoscrivere accordi vincolanti tra le parti.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, finalizzati alla prevenzione dei conflitti.

Per le prerogative ed i diritti sindacali si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. 2002-2005.

#### **Art. 5 Delegazione trattante**

1. La delegazione trattante di parte pubblica dell'A.S.L. TO3 è costituita come segue:
  - Direttore Generale;
  - Direttore Amministrativo;
  - Direttore Sanitario d'Azienda;
  - Responsabile della Struttura Complessa O.S.R.U.;
  - Responsabile della Struttura Complessa Personale Dipendente;
  - Responsabili delle Direzioni Integrate e delle Strutture e dei Settori interessati alle materie oggetto di trattazione.
  
2. Le Organizzazioni Sindacali debbono comunicare preventivamente all'Azienda i soggetti componenti la delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 1998/2001, abilitati alle relazioni sindacali ed alla sottoscrizione dei relativi verbali.

### **TITOLO III**

#### **RAPPORTO DI LAVORO – ISTITUTI NORMATIVI**

#### **Art. 6 Finanziamento degli istituti contrattuali**

Per l'applicazione degli istituti contrattuali demandati al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sono utilizzate le risorse dei fondi di cui agli artt. 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 06.05.2010.

Nell'allegato A del presente CCIA viene descritta l'entità dei Fondi provvisori per l'anno 2010, che sono stati rideterminati secondo le modalità previste dai contratti nazionali, dando atto che i relativi valori consentono la completa copertura economica dei costi relativi agli istituti contrattuali previsti nell'ambito di ciascun fondo, a conclusione del processo di accorpamento delle ex Aziende nell'attuale ASL TO3.

## **Art. 7**

### **Orario di lavoro e volumi prestazionali**

Preso atto di quanto previsto nelle linee guida approvate con la D.G.R. 9-11625 del 22.06.09, con la quale venivano recepiti gli accordi con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza sottoscritti il 18.05.09 ai sensi dell'art. 5 del CCNL 17.10.2008, l'orario di lavoro è così disciplinato:

1. L'orario di lavoro istituzionalmente dovuto è quantificato in 38 ore settimanali. L'orario di lavoro dei dirigenti viene accertato mediante gli appositi sistemi automatizzati di rilevamento delle presenze e secondo le procedure attualmente codificate. L'articolazione dell'orario di lavoro dei dirigenti non responsabili di struttura complessa è concordata e/o definita dal Direttore della Struttura in modo da adattarla alle effettive esigenze operative; allo stesso compete, altresì, la verifica del rispetto dell'orario di lavoro.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti è articolato in modo flessibile, per correlarlo alle esigenze delle strutture cui sono assegnati ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
3. Nell'ambito delle 38 ore settimanali rientrano 4 ore destinate alle attività non assistenziali, utilizzabili, anche cumulate in ragione di giorni, in aggiunta alle 8 giornate previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea, del C.C.N.L. 5.12.1996, per le seguenti finalità:
  - l'aggiornamento professionale e l'ECM. In tale fattispecie rientra la partecipazione ad iniziative formative a carattere facoltativo;
  - la partecipazione ad attività didattiche. In tale ambito è ricompresa anche la partecipazione del Dirigente in qualità di Docente o Relatore ad iniziative di formazione organizzate da soggetti esterni all'Azienda, a condizione che da tale attività non ne derivino compensi. In quest'ultimo caso, la stessa attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio, previa autorizzazione dell'Azienda o comunicazione alla stessa ai sensi della normativa vigente;
  - la ricerca finalizzata.Tale riserva va resa, in ogni caso, compatibile con le esigenze funzionali della Struttura di appartenenza e non può, in alcun modo, comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.
4. L'Azienda, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 3.11.2005, previa informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6 del citato CCNL, utilizza, in forma cumulata, 30 minuti settimanali delle 4 ore destinate alle attività non assistenziali – di cui al precedente comma 2 – prioritariamente per contribuire all'abbattimento delle liste d'attesa ovvero al perseguimento di altri obiettivi assistenziali e di prevenzione.
5. L'orario straordinario è quello effettuato in regime di Pronta Disponibilità o per il verificarsi di eventi non prevedibili (eventi da motivare con relazione del Direttore della Struttura, autorizzata dal Direttore del Presidio Ospedaliero o dal Direttore Sanitario d'Azienda ove se ne richiedesse il pagamento come lavoro straordinario). Le ore rese in orario straordinario possono essere, a domanda del dirigente, autorizzata dal Direttore della Struttura, compensate come lavoro straordinario (art. 28 C.C.N.L. integrativo 10.02.2004), nei limiti della disponibilità dello specifico fondo, o con riposi sostitutivi, da fruire compatibilmente con le esigenze del servizio.

6. L'orario negoziato consiste nell'eventuale impegno orario – aggiuntivo rispetto all'orario di lavoro ordinario ed a quello correlato all'erogazione delle risorse aggiuntive regionali – necessario per realizzare gli obiettivi assegnati. La previsione di tale orario sarà oggetto di specifica contrattazione da effettuare, di norma, annualmente.
7. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto della libera professione a richiesta dell'azienda. L'esercizio della succitata attività di libera professione è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali assegnati.
8. L'eventuale differenza tra il debito orario contrattuale e negoziato e le ore di lavoro effettivamente rese saranno oggetto di compensazione, anche a giornate intere, entro il semestre successivo a quello di maturazione. Decorso il suddetto periodo eventuali residue eccedenze di orario non saranno contabilizzate. Le stesse saranno, però, oggetto di monitoraggio da parte dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali.
9. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo lavoro, articolandolo in modo flessibile. Pertanto la presenza in servizio del Direttore di Struttura Complessa, rilevata mediante gli appositi sistemi automatizzati e secondo le procedure attualmente codificate, deve essere coerente con l'organizzazione del lavoro e con gli obiettivi di attività istituzionale assegnati alla Struttura diretta.

#### **Art. 8** **Risorse aggiuntive regionali**

1. Sulla base delle linee di indirizzo ex art. 5, C.C.N.L.17.10.2008, approvate con D.G.R. n. 9-11625 del 22.06.2009, l'erogazione delle risorse aggiuntive regionali, acquisite e consolidate nella disponibilità del fondo di cui all'art. 26, del medesimo Contratto, comporta l'attribuzione ai Dirigenti Medici e Veterinari di obiettivi prestazionali ai quali è correlato un impegno orario aggiuntivo.
2. L'impegno orario, aggiuntivo rispetto al debito di cui all'art. 7 comma 1 e correlato alla corresponsione delle risorse aggiuntive regionali viene quantificato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei Dirigenti in servizio e comunicato ai Responsabili delle strutture interessate.
3. In ogni caso per accedere alla corresponsione delle risorse aggiuntive regionali tutti i dirigenti, compresi i Direttori di Struttura Complessa, devono aver reso annualmente il debito orario complessivo di cui ai precedenti commi 1 e 2; è fatta salva ogni eventuale diversa interpretazione derivante da successive comunicazioni regionali.
4. Ai Dirigenti ad impegno ridotto vengono attribuite le risorse regionali sulla base di un impegno orario aggiuntivo proporzionato all'orario di lavoro ridotto. Le risorse aggiuntive regionali non vengono erogate al personale a tempo determinato, con esclusione degli incarichi di cui all'art. 15 septies del D. Lgs. 502/92, nonché al personale in maternità anticipata e obbligatoria e durante il periodo di riduzione oraria per allattamento.
5. Le risorse aggiuntive regionali vengono erogate in 12 mensilità nella misura attualmente percepita, fermo restando il recupero a consuntivo delle somme indebitamente percepite qualora il dirigente non abbia realizzato l'obiettivo prestazionale assegnato e il correlato

debito orario; eventuali residui saranno corrisposti unitamente alla liquidazione a saldo della retribuzione di risultato, previa specifica verifica.

#### **Art. 9 Mensa**

1. L'Azienda garantisce il diritto alla mensa a tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza in servizio qualora l'orario di lavoro coincida con l'orario di apertura della mensa, con corresponsione della quota di costo nella misura fissata dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
2. Nei casi in cui non sia operante il servizio di mensa nell'ambito delle strutture aziendali, i dipendenti possono fruire del servizio sostitutivo mediante utilizzo di specifico badge presso gli esercizi convenzionati.
3. Il diritto alla fruizione della mensa così come disciplinato nei precedenti commi, è subordinato all'effettuazione di un orario giornaliero minimo di 6 ore.
4. La pausa per il consumo dei pasti deve essere rilevata mediante gli appositi sistemi di rilevazione delle presenze e non può comunque essere inferiore a 20 minuti.

#### **Art. 10 Pausa recupero psico-fisico**

1. I dipendenti durante la sospensione dell'orario per la fruizione della pausa per il recupero delle condizioni psico-fisiche, possono abbandonare la propria sede di lavoro, previa rilevazione della bollatura dell'orario di uscita e di ingresso.
2. La pausa minima obbligatoria di minuti 20 verrà in ogni caso addebitata d'ufficio a tutti i dipendenti che prestino un orario di lavoro superiore a sei ore giornaliere. Fanno eccezione:
  - i dipendenti che, sulla base di turni prestabiliti, prestano servizio in fasce orarie notturne;
  - i dipendenti che, in presenza di situazioni oggettive ed eccezionali, non possono interrompere il servizio. L'individuazione di detti dipendenti compete ai Dirigenti Responsabili
  - i dipendenti in servizio a seguito di chiamata in Pronta Disponibilità, in quanto trattasi di servizio di continuità ed urgenza.
3. La sospensione dell'orario di lavoro deve, di norma, coincidere con la fascia oraria di apertura della mensa.

#### **Art. 11 Ferie e festività**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 16 del Contratto Integrativo del CCNL del 17.10.2008.
2. Le ferie devono essere fruite, di norma, nell'anno solare di maturazione. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali, dovranno essere esaurite entro il 1° semestre dell'anno successivo. In ogni caso nell'anno di maturazione dovranno essere fruite almeno 2

settimane (10-12 giorni). Eventuali giorni di ferie non usufruiti entro 18 mesi dall'anno di maturazione saranno convertiti in ore, eventualmente recuperabili con le procedure in atto.

3. Al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.
4. I giorni di ferie aggiuntivi correlativi al recupero fisico per le particolari situazioni lavorative di alcune categorie di Dirigenti (rischio rx, gas anestetici, ecc. ...) devono essere fruiti, a norma dell'art. 16 del Contratto Integrativo del CCNL del 17.10.2008, entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione per soddisfare lo scopo per il quale sono previsti.
5. La fruizione delle ferie a mezze giornate non può generare orario eccedente il debito giornaliero.
6. Le festività soppresse possono essere utilizzate esclusivamente a giornate intere.
7. Relativamente alla materia dei permessi si fa riferimento alla disciplina prevista per tutti i dipendenti dell'Azienda.

### **Festività patronale**

Le parti concordano di mantenere le festività del S. Patrono vigenti attualmente nel territorio dell'ASL TO3, fatta salva la necessità di una nuova organizzazione da concordare nell'anno 2011.

oppure:

Per quanto non disciplinato dal presente documento si fa riferimento alle leggi in materia e alle norme contrattuali in vigore.

## **Art. 12**

### **Rapporto di lavoro con impegno ridotto**

1. Il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto è regolato da specifiche norme previste a livello di contrattazione nazionale a cui le parti fanno esplicito rinvio.  
Le parti ribadiscono, tuttavia, che detto rapporto può essere richiesto nei casi di comprovate e particolari esigenze familiari o sociali, solo dai Dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, che non siano titolari di incarico di direzione di Struttura Complessa, ovvero Semplice, che non sia articolazione interna di Struttura Complessa.
2. Verificati i presupposti di cui al precedente comma, l'accesso al regime di impegno ridotto, la relativa decorrenza e l'articolazione oraria sono concordati tra l'Azienda e il Dirigente entro quindici giorni dalla ricezione della domanda.
3. Per evitare problemi di riallineamento alla nuova posizione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve fruire delle ferie maturate.
4. Il Dirigente ad impegno ridotto non può svolgere servizio di pronta disponibilità.  
L'attività libero-professionale intra-muraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.
5. La retribuzione di risultato del personale ad impegno ridotto è disciplinata ai successivi art. 18 "Retribuzione di risultato" e art. 8 "Risorse aggiuntive regionali".

## **Art. 13**

## **Pronta disponibilità**

1. L'istituto della pronta disponibilità è regolato dall'art. 17 del C.C.N.L. 3.11.2005.
2. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere prontamente la struttura in cui presta servizio ovvero il territorio per i servizi territoriali.  
Di norma, il tempo necessario è quantificato in 30 minuti dalla chiamata, fatte salve eventuali eccezioni da definire nel Piano annuale di Pronta Disponibilità.
3. Si confermano le procedure attualmente in vigore nell'Azienda; eventuali modifiche e/o integrazioni ai piani di Pronta Disponibilità attualmente vigenti, derivanti da situazioni di emergenza non preventivabili, potranno costituire oggetto di revisione degli stessi.
4. Le prestazioni orarie effettuate dai dirigenti a seguito di chiamate in pronta disponibilità sono contabilizzate separatamente e, per lo scopo, ogni dirigente deve curare il rilevamento del servizio utilizzando l'apposito tasto del sistema di rilevamento automatizzato delle presenze, secondo le attuali procedure in atto. L'eventuale servizio in Pronta Disponibilità effettuato in regime di prestazione aggiuntiva, specificamente individuato con atto deliberativo aziendale, non potrà in nessun caso essere remunerato con una doppia indennità.
5. L'indennità di turno di Pronta Disponibilità viene definito per tutta l'Azienda nella misura contrattualmente prevista, pari a € 20,66.
6. Le ore straordinarie effettuate in Pronta Disponibilità non richieste in pagamento potranno essere recuperate dal Dirigente secondo le procedure in atto relative alle eccedenze di orario di cui all'art. 7 comma 8.
7. Le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di ridefinire l'intero Piano di Disponibilità alla luce del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale.

### **Art. 14**

#### **Continuità assistenziale ed urgenza**

1. In relazione al C.C.N.L. 17.10.2008 ed agli accordi regionali di cui alla D.G.R. n. 9-11625 del 22.06.09, viene definita come segue la retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda:
  - a) per ogni turno di guardia notturna in orario è stabilito un compenso di € 50,00 che si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1, del C.C.N.L. 3.11.2005;
  - b) per ogni turno di guardia notturna fuori orario di servizio vanno corrisposti i compensi di cui al punto a) che precede. Le guardie fuori orario danno luogo al recupero dell'orario eccedente;
  - c) per ogni turno di guardia notturna pagato quale lavoro straordinario (intero turno di guardia prestato fuori dell'orario di lavoro) non è previsto il compenso di € 50,00 e neppure l'indennità notturna.
2. Nel rispetto delle disposizioni del contratto citato e delle linee regionali, il tetto massimo delle guardie notturne retribuibili ex art. 18, C.C.N.L. 3.11.2005 è pari al 12% delle guardie notturne complessivamente attivate in azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Ogni anno, con riferimento alla data del 31 Dicembre, le Direzioni Sanitarie verificano il numero delle guardie notturne attivate in Azienda organizzate sulle dodici ore e determinano

il 12% quale tetto massimo delle guardie notturne retribuibili con il compenso di € 480,00 lordi per ogni turno.

4. Le guardie notturne in regime di attività libero professionale in favore dell'Azienda, che saranno valorizzate nel limite massimo di tale tetto, sono identificate secondo i criteri previsti nell'Accordo Regionale ex art. 5 C.C.N.L. 17.10.2008 recepito con la D.G.R. 9-11625 del 22.06.09 richiamata al comma 1, e cioè: accertata carenza di organico, istituzione di nuovi servizi di guardie, assenze superiori a 30 giorni e assenze contemporanee.
5. I turni di guardia in regime di attività libero professionale a favore dell'azienda dovranno essere richiesti a tutto il personale dell'équipe che abbia dichiarato la propria disponibilità a svolgere tali prestazioni.
6. Le guardie retribuibili in regime di attività libero professionale a favore dell'Azienda a € 480,00 lordi a turno saranno individuate dall'Azienda sulla base di una proposta del Direttore Sanitario di Presidio che specifichi la necessità del ricorso a tali prestazioni sulla base dei criteri di cui ai commi precedenti.

#### **Art. 15 Prestazioni aggiuntive**

1. Il ricorso a prestazioni aggiuntive al di fuori dell'orario di servizio, da parte del personale dirigente, avviene sulla base di apposita autorizzazione da parte della Direzione Generale, verificate le esigenze di servizio con le Direzioni Sanitarie dei Presidi Ospedalieri d'intesa con i Responsabili delle strutture interessate.
2. Le prestazioni aggiuntive effettuate dal personale dirigente vengono rilevate attraverso specifica timbratura elettronica utilizzando il badge di presenza in dotazione.
3. Il controllo dell'attività in oggetto è effettuato secondo le modalità attualmente in atto.

#### **Art. 16 Mobilità in caso di eccedenza di dirigenti nei processi di riorganizzazione aziendale**

1. La mobilità di cui al presente articolo si applica ai processi di ristrutturazione aziendale (riordino, fusione e trasformazione e trasferimento di funzioni) conseguenti ad atti di programmazione regionali o aziendali, fermo restando quanto previsto dagli artt. 16 e 17 Contratto Collettivo di Lavoro integrativo del CCNL 08.06.2000.
2. La Regione, con gli accordi di cui alla D.G.R. n. 9-11625 del 22.06.09, si è impegnata a confrontarsi con le Organizzazioni Sindacali sul contenuto degli atti di programmazione regionale implicanti una ristrutturazione aziendale al fine di operare una valutazione preventiva delle possibili ripercussioni sui livelli occupazionali.
3. A livello aziendale si dovrà procedere ad una compiuta disamina della situazione in modo da prospettare una soluzione condivisa. Dovrà essere garantito il mantenimento della professionalità acquisita. Dovrà essere esperito ogni utile tentativo per garantire la ricollocazione interna dei dirigenti, così come previsto dall'art. 31, del C.C.N.L. 5.12.1996.
4. Se lo strumento della mobilità interna non fosse sufficiente, l'Azienda attiverà gli strumenti previsti dall'art. 17, del C.C.N.L. 10.02.2004, al fine di prevenire la dichiarazione di eccedenza ed evitare il collocamento in disponibilità dei dirigenti in esubero.

5. In caso di necessità l'Azienda potrà valutare l'opportunità di richiedere l'intervento della Regione. Il ruolo regionale sarà quello di coordinamento e di governo dei processi tesi a favorire la collocazione del personale in esubero nelle amministrazioni operanti in ambito regionale, anche attraverso la sottoscrizione di appositi accordi con le amministrazioni interessate e le Organizzazioni Sindacali.

**Art. 17**  
**Formazione continua ed E.C.M.**

La disciplina della materia costituisce oggetto dello specifico regolamento attualmente vigente in Azienda, cui si fa esplicito rinvio.

**Art. 18**  
**Retribuzione di risultato**

Con riferimento a quanto disposto nel Titolo III del D.Lgs. 150/09, la procedura del presente istituto è contenuta nell'Appendice "Regolamentazione delle materie non oggetto di contrattazione".

**Art. 19**  
**Libera Professione**

Per la disciplina del presente istituto si fa rinvio a quanto disciplinato da apposito Regolamento attualmente vigente in Azienda.

**Art. 20**  
**Trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. Il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 25 CCNL 17.10.2008 è finalizzato agli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative.
2. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal comma precedente, tenendo conto di situazioni e compiti che eventualmente necessitino di nuova particolare considerazione, in relazione alle attuali condizioni di lavoro e alla nuova disciplina contrattuale nazionale, in sede di trattativa integrativa, potranno essere previste specifiche ripartizioni nell'utilizzo del fondo di competenza.

**Art. 21**  
**Modalità di riposo nelle 24 ore**

1. L'Asl TO3, nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti ed in modo da preservare la continuità assistenziale, adotta tutte le misure atte a garantire idonee condizioni di lavoro tali da prevenire il rischio clinico ed il pieno recupero delle energie psicofisiche del personale con modalità di riposo nelle 24 ore.
2. Il personale medico e veterinario fruisce di regola di un riposo pari ad almeno 11 ore continuativa nelle 24 ore.

3. Qualora oggettive condizioni organizzative non consentano ancora di garantire il periodo di riposo di 11 ore, e comunque nelle more dell'adozione dei provvedimenti diretti ad assicurarne l'attuazione pratica, vengono definiti, in casi eccezionali, periodi di riposo giornaliero inferiori, con il consenso del dirigente, garantendo in ogni caso equivalenti periodi di riposo compensativo immediatamente usufruibili.
4. Dopo il servizio di guardia notturna o turnazione notturna, il periodo di riposo, obbligatorio e continuativo, deve essere fruito immediatamente al termine dello stesso in modo da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
5. Ai fini del computo del periodo di riposo, vanno considerati come servizio attivo anche i periodi nei quali vengano eventualmente svolte prestazioni rese in regime di libera professione a favore dell'Azienda (art. 55 c. 2 CCNL 08.06.00) o in regime convenzionale in favore di altra Azienda del SSN; i giorni di riposo settimanale riassorbono i periodi di riposo tra i turni di servizio attivo.

## **TITOLO IV**

### **NORMA FINALE**

#### **Art. 22**

#### **Norma finale**

1. Le disposizioni del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si applicano unitamente ed in quanto compatibili con quanto stabilito dai vigenti CC.CC.NN.LL. nonché dalle normative nazionali e regionali vigenti.

## FONDI AZIENDALI PROVVISORI

### ANNO 2010

I Fondi provvisori 2010 sono definiti negli importi sottoindicati sulla base dei Fondi definitivi anno 2009 così come incrementati dal CCNL 06.05.2010 con l'applicazione degli accordi relativi all'omogeneizzazione degli istituti contrattuali dell'ASL TO3 derivanti dall'accorpamento delle ex Asl 5, 10 e Venaria.

#### **Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

- Fondo anno 2010 ASL TO3 € 12.039.912,91

#### **Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

- Fondo anno 2010 ASL TO3 € 1.923.998,51

#### **Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

- Fondo anno 2010 ASL TO3 € 1.496.401,41
- Risorse aggiuntive regionali 2010 ASL TO3 € 1.238.369,85

## **APPENDICE**

### **REGOLAMENTAZIONE DELLE MATERIE NON OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

#### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 2010 viene costituito entro 120 gg. dalla data di entrata in vigore della Legge citata un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge.

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ha composizione paritetica ed è 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. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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.

Fino alla costituzione del suddetto Comitato restano operanti il Comitato Pari Opportunità (C.P.O.) e il Comitato Paritetico sul Mobbing attualmente costituiti in Azienda.

#### **Incarichi dirigenziali**

1. I criteri generali per la graduazione delle funzioni, finalizzati alla determinazione della retribuzione di posizione, e per l'affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché la graduazione stessa delle posizioni sono quelli definiti in sede degli accordi sindacali in atto. I contratti integrativi individuali riportano l'incarico dirigenziale ricoperto da ogni Dirigente.
2. Le risorse finanziarie utilizzabili per remunerare gli incarichi conferibili ai Dirigenti rientrano nell'ambito del fondo previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. 06.05.2010.
3. Con apposito atto verranno definiti i criteri per la valutazione dei dirigenti, diretta alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.
4. All'inizio di ogni anno verranno previsti i criteri e le modalità per valorizzare le professionalità dei Dirigenti, a seguito di valutazione positiva degli stessi e verificata la compatibilità economica.

## Retribuzione di risultato

Il fondo previsto dall'art. 26 del C.C.N.L.17.10.2008 è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali.

Si dà atto che nell'anno 2008, a seguito del processo di accorpamento, gli acconti sono stati unificati per tutti i dirigenti sui valori indicati nella tabella riportata quale Allegato 1. Pertanto, per effetto di questo processo, il valore della quota di acconto è stata erogata in misura superiore alla percentuale prevista dal comma 4, dell'art. 12 del C.C.N.L. 5.07.2006.

Viene di seguito individuata la procedura relativa all'applicazione dell'istituto suddetto

1. Ogni anno, sulla base della metodologia della negoziazione per budget, vengono assegnati ai Direttori delle Strutture di riferimento obiettivi quali-quantitativi da realizzare a fronte dell'attribuzione di una quota di retribuzione di risultato.
2. La retribuzione di risultato dei Dirigenti è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente dal Direttore delle Strutture di riferimento; il raggiungimento è verificato mediante valutazioni operate sulla base di criteri codificati e trasparenti; l'attribuzione della retribuzione di risultato deve altresì tener conto dell'apporto dato da ciascun Dirigente per la realizzazione degli obiettivi assegnati alla Struttura; in ogni caso gli effetti della valutazione dell'attività dei dirigenti in termini di ricaduta sulla determinazione della retribuzione di risultato dovranno essere definiti preventivamente, garantendo il rispetto del principio del contraddittorio in ogni fase della valutazione stessa.
3. Per i Dirigenti ad impegno ridotto la quota media pro-capite e, di conseguenza, l'acconto mensile sono ricalcolati in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
4. Qualora un Dirigente non partecipi al perseguimento degli obiettivi assegnati alla Struttura, il Direttore/Responsabile potrà, in qualunque momento, proporre al Direttore Generale, con lettera motivata, la sospensione dell'erogazione dell'acconto al Dirigente interessato.
5. Per quanto concerne le decurtazioni delle quote di risultato operate in base alle assenze si fa riferimento alla disciplina prevista per tutti i dipendenti dell'Azienda. Eventuali modifiche e/o integrazioni dovranno costituire oggetto di specifico accordo sindacale.
6. Per i Dirigenti neo-assunti in ruolo l'acconto viene erogato dall'assunzione, mentre il personale non in ruolo non beneficia dell'istituto, fatti salvi gli attuali incarichi conferiti ai sensi dell'art. 15 septies D. Lgs. 502/92.
7. Il budget relativo al saldo viene assegnato al Direttore/Responsabile della Struttura che definisce, conformemente ai criteri stabiliti e comunicati in Conferenza di Servizio, le quote a saldo da attribuire ad ogni Dirigente della Struttura stessa.
8. I criteri di ripartizione della quota a saldo, vigenti fino alla definizione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, sono definiti sulla base dei seguenti coefficienti:

Direttore di Direzione Integrata e di Dipartimento	2,1
Direttore/Responsabile di S.C.	2,0
Responsabile di S.S. in staff alla Direzione Generale o alle Direzioni Integrate o ai Dipartimenti con obiettivi assegnati dal Direttore della Struttura di riferimento	

1,7

Responsabili di altre S.S.	1,4
Dirigenti	1,0

Eventuali modifiche e/o integrazioni della materia oggetto del presente articolo dovranno costituire oggetto di specifico accordo sindacale.

9. Annualmente una quota del fondo di risultato, sino ad un massimo del 5% del fondo stesso, sulla base di proposte della Direzione Generale, sentito il Collegio di Direzione, può essere destinata, in accordo con le Organizzazioni Sindacali, al finanziamento di specifici progetti da assegnare a Strutture Aziendali, a fronte di orario aggiuntivo negoziato con le medesimo OO.SS.
10. Relativamente alle assenze di cui all'art. 71 della Legge 133/08 che prevedono la decurtazione della retribuzione di risultato, le stesse sono definite nella misura in atto e in modo omogeneo per tutto il personale dell'Azienda.

Per l'anno 2011, nelle more delle indicazioni regionali o nazionali relative all'applicazione della normativa prevista dal Decreto Legislativo 150/2009 in materia di merito e premi, gli acconti della retribuzione di risultato in essere vengono erogati a titolo esclusivamente provvisorio e suscettibile di eventuale recupero.

**DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA**

**ANNO 2010**

ACCONTI MENSILI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

DIRETTORI STRUTTURA COMPLESSA	€ 186,00
ALTRI DIRIGENTI	€ 132,47

ACCONTI MENSILI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI

PER TUTTI I DIRIGENTI	€ 130,01
-----------------------	----------