



Regione Siciliana



CEFPAS

CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE
E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

2018-2020

DIRIGENZA MEDICA

www.cefpas.it

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA - tel. 0934 505215 - fax 0934 531266 - e-mail: edf@cefpas.it
Sede operativa di Palermo c/o Assessorato Regionale della Salute via M. Vaccaro, 5 - 90145 Palermo
tel. 091 7079361 - fax 091 7079245 - e-mail: segcepa@cefpas.it - P. IVA 01427360852

PREMESSA

Il presente accordo integrativo è improntato al principio del riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto ed è finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

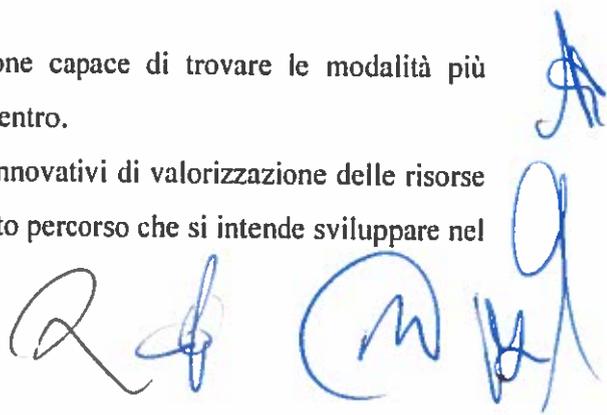
- Coinvolgimento dei dirigenti nei processi di organizzazione e gestione del Centro;
- Valorizzazione delle autonome competenze e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi fissati dalla Direzione del Centro;
- Favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla soddisfazione dei bisogni degli utenti del Centro, alla razionalizzazione dei processi, al contenimento dei costi ed allo sviluppo del sistema di programmazione e controllo;
- Garantire un rapporto trasparente tra il Centro e la Dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
- Promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti in servizio al Centro.

In tale contesto l'accordo integrativo si prefigge lo scopo di procedere ad una piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e allo sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e di sistemi incentivanti. Si intende, con ciò, rafforzare le scelte organizzative caratterizzate dall'attivazione di una diffusa pianificazione delle attività conformemente alle indicazioni contenute nelle regole di sistema, nei programmi annuali e pluriennali del Centro e nei bilanci, che consenta di migliorare il livello quali/quantitativo dei servizi:

- Gratificando i dipendenti che operano nelle condizioni lavorative di maggiore impegno e particolare onerosità;
- Valorizzando le loro capacità, professionali ed i diversi livelli di responsabilità;
- Riconoscendo loro il contributo complessivamente fornito per il raggiungimento di maggiori livelli di efficienza ed efficacia dell'azione del Centro.

La dirigenza è elemento da valorizzare per favorire un'azione capace di trovare le modalità più opportune per l'avvio e la prosecuzione delle progettualità del Centro.

Il presente contratto integrativo aziendale introduce strumenti innovativi di valorizzazione delle risorse umane, anche volti a costituire direttrice propedeutica al correlato percorso che si intende sviluppare nel periodo di vigenza del contratto.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutti i dirigenti dell'area dirigenza medica del CEFPAS, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

ART. 2 Durata

Il presente contratto ha durata triennale, fatte salve le clausole già espresse dal CCNL 2006/2009 e quelle che deriveranno dalle successive contrattazioni nazionali.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino alla approvazione del successivo CIA.

E' prevista una verifica annuale della ripartizione dei fondi e dell'applicazione complessiva del presente contratto. Se una delle parti in sede di verifica annuale dovesse evidenziare disfunzioni, debitamente documentate, nell'applicazione di alcuni istituti definiti dal presente CCIL, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione al solo scopo di ridefinire l'istituto.

TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 Finalità

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei rispettivi ruoli e responsabilità, è strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, al fine della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse specifico della utenza del Centro, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione, migliorando i livelli di produttività individuale e collettiva ed erogando trattamenti economici accessori corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese, nel rispetto dei vincoli di bilancio e coerentemente con il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dirigenti e del loro sviluppo professionale.

Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costruzione di un rapporto fortemente qualificato tra Amministrazione e OO.SS., fondato sui principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, che abbia come finalità comune il perseguimento degli obiettivi istituzionali, nel quadro dell'autonomia gestionale e amministrativa del Centro e il contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dirigenti e l'interesse degli utenti, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

www.cefpas.it

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA - tel. 0934 505215 - fax 0934 531266 - e-mail: cdf@cefpas.it
Sede operativa di Palermo c/o Assessorato Regionale della Salute via M. Vaccaro, 5 - 90145 Palermo
tel 091 7079361 - fax 091 7079245 - e-mail: segcepa@cefpas.it - P. IVA 01427360852

ART. 4 Il sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- Contrattazione collettiva integrativa
- Informazione
- Concertazione
- Consultazione

L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche oppure di Tavoli Tecnici. Le parti, infatti, per l'esame di specifici argomenti di particolare rilievo, nei limiti definiti dalla delega attribuita al tavolo di negoziazione, possono costituire tavoli tecnici cui partecipa, salvo diversi accordi, un rappresentante per ogni sigla sindacale. Le risultanze saranno riportate al tavolo negoziale per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Il sistema prevede la costituzione, su richiesta di una delle parti e con l'assenso di tutte le parti coinvolte, di un tavolo di trattativa comune con le OO.SS. su argomenti specifici che interessano l'area contrattuale in questione.

ART. 5 Composizione delle delegazioni

Le delegazioni trattanti del Centro, in sede decentrata, sono costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL dell'8/6/2000.

La delegazione trattante del Centro, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal Direttore del Centro o da un suo delegato con potere decisionale e di firma degli accordi nell'ambito della delega conferita;
- da eventuali rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

Per le Organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1 del CCNL dell'8/6/2000;
- dai rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L.

ART. 6 Contrattazione collettiva integrativa

Le materie interessate dalla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

- il sistema delle relazioni sindacali
- l'orario di servizio e di lavoro
- le ferie e i permessi retribuiti
- il lavoro a tempo parziale
- la sicurezza nei luoghi di lavoro
- la mensa e il servizio sostitutivo di mensa
- la formazione e l'aggiornamento professionale

www.ccfpas.it

- la costituzione dei fondi aziendali
- la retribuzione di risultato e il premio per la qualità della prestazione individuale
- le pari opportunità.

La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge, in particolare del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. nelle materie relative a:

- sistemi di valutazione del personale ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio;
- sanzioni disciplinari
- mobilità.

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale; i contratti decentrati non possono comportare né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli fissati dal CCNL, salvo per quanto riguarda eventuali risorse aggiuntive nei limiti di legge.

ART. 7 Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche

Nel caso di materie per le quali i CC.CC.NN.LL. prevedano la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Su materie di particolare rilevanza, non oggetto di contrattazione o concertazione, l'informazione potrà avvenire anche con la programmazione di appositi incontri.

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione alle attività aziendali, possono essere istituite, a richiesta e su specifiche problematiche, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori, a composizione paritetica. Tali organismi hanno lo scopo di raccogliere dati e formulare proposte, anche a supporto tecnico della trattativa. Le Commissioni sono composte, di norma, da un numero massimo di 3 componenti per parte.

ART. 8 Modalità del confronto sindacale

Il confronto con le rappresentanze sindacali avviene previa convocazione scritta anche mezzo posta elettronica (di norma almeno 15 giorni prima dell'incontro) da parte dell'Amministrazione agli indirizzi segnalati dai delegati sindacali. La data è stabilita dalla delegazione trattante di parte pubblica e può essere modificata solo in caso di indisponibilità formalmente dichiarata di almeno due sigle sindacali.

Gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti che stabiliscono la priorità di discussione sulla base delle esigenze preventivamente concordate.

Il materiale oggetto di trattativa, in relazione a tutti gli istituti contrattuali, dovrà essere fornito in forma scritta e, ove possibile, anche su supporto informatico almeno 5 giorni prima dell'incontro.

In caso di mancato rispetto di tale data, su formale richiesta di almeno due sigle sindacali, l'incontro potrà essere rinviato a nuova data.

Per ogni incontro sindacale verrà redatto, a cura della delegazione trattante di parte pubblica, un verbale di sintesi e inviato alle OO.SS. entro 30 gg dalla data dell'incontro.

ART. 9 Stipula del contratti decentrati

Le ipotesi di intesa sulle materie della contrattazione decentrata, sono formalizzate in appositi contratti che, sottoscritti dai componenti della delegazione trattante di parte aziendale e sindacale, trovano attuazione con le decorrenze indicate dalle parti.

Qualora intervengano dubbi interpretativi sullo stato di applicazione di un accordo, ciascuna delle parti interessate può inviare all'altra formale richiesta scritta. Tale richiesta deve contenere una sintetica descrizione degli elementi di fatto e di diritto sulla quale si fonda, dovendo comunque fare riferimento a questioni interpretative di rilevanza generale.

Nel più breve tempo possibile le parti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

ART. 10 Permessi sindacali retribuiti

Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità organizzativa di appartenenza del dipendente. Il Centro si impegna ad adottare tutte le misure organizzative possibili per garantire l'agibilità sindacale agli aventi diritto.

La richiesta dei permessi per l'attività sindacale deve pervenire al Centro, per il tramite della struttura sindacale, almeno 2 giorni prima del permesso richiesto.

Se esistono eccezionali e motivate esigenze di servizio, l'Amministrazione comunica tempestivamente per iscritto all'Organizzazione sindacale dell'interessato, la mancata concessione del permesso.

I permessi sindacali sono equiparati ai fini del trattamento giuridico ed economico a tutti gli effetti al servizio prestato, e sono retribuiti con esclusione dei compensi per la retribuzione di risultato e dei compensi per il lavoro straordinario.

TITOLO III – CRITERI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 11 Regole generali

L'orario di lavoro è articolato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità della prestazione
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture ed altre amministrazioni.

Il dirigente deve garantire la sua presenza in servizio durante le giornate di apertura del Centro concordando con il Direttore responsabile le eventuali assenze.

In ragione della suddetta flessibilità ed in ragione del diretto collegamento tra impegno orario e raggiungimento degli obiettivi l'orario di lavoro dei dirigenti può essere definito anche con articolazioni orarie settimanali diverse, purché nell'arco del bimestre venga rispettato l'orario concordato con il Direttore responsabile nel rispetto del limite contrattuale.

Fermo restando l'utilizzo dei riposi compensativi è consentito il recupero delle eccedenze orarie nella misura massima di una giornata lavorativa, singola, e purché non collegata ad altri istituti (es. ferie, permessi retribuiti ecc.).

I recuperi ore hanno come periodo di riferimento l'anno solare. A decorrere dal 01 gennaio 2018, si procederà all'azzeramento delle eventuali ore rese oltre le 38 ore settimanali ed alle decurtazioni economiche previste per i dirigenti che non hanno reso le ore contrattualmente dovute – fatte salve le eventuali implicazioni relative alla conferma dell'incarico dirigenziale.

ART. 12 Orario di servizio

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici e l'erogazione dei servizi.

L'orario di servizio è di norma articolato su cinque giorni lavorativi settimanali (dal lunedì al venerdì), sia nelle ore antimeridiane, sia nelle ore pomeridiane per complessive 38 ore.

I direttori possono formulare proposte di diversa articolazione dell'orario di servizio in relazione a particolari esigenze che verranno valutate congiuntamente al tavolo negoziale.

ART. 13 Orario di lavoro

Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dirigente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di lavoro dei dirigenti è fissato in 38 ore settimanali.

L'orario di lavoro settimanale del dirigente è di norma articolato su cinque giornate dal lunedì al venerdì con due rientri pomeridiani, concordati con il Direttore di Area.

Per convenzione si stabilisce come giornata lavorativa svolta a tutti gli effetti, nell'ambito della prevista flessibilità dell'orario giornaliero del singolo dirigente, la presenza minima di 5 ore.

L'articolazione dell'orario di lavoro viene determinata dal Direttore e dovrà prevedere una fascia di flessibilità in ingresso ed in uscita al fine di garantire la copertura dell'orario di servizio, una pausa meridiana con interruzione minima contabilizzata comunque in almeno di 30 minuti e convenzionalmente individuabile tra le ore 12.30 e le ore 15.30, ed una fascia di massima funzionalità del servizio individuabile dalle ore 8.00 alle ore 20.00.

La rilevazione dell'orario di lavoro avviene tramite badge magnetico. Tutti i dirigenti sono tenuti ad effettuare la timbratura d'inizio e termine del servizio.

In caso di smarrimento o di impossibilità di utilizzo del badge il dirigente dovrà compilare l'apposito modulo giustificativo e farlo autorizzare dal Direttore.

La verifica dell'orario dovuto è effettuata per ogni dirigente dal Direttore.

Per il buon funzionamento del sistema, tutte le assenze programmate dovranno essere preventivamente registrate al portale del dipendente (appena attivato e operativo) e inviate all'Ufficio personale del Centro per la necessaria registrazione.

La timbratura del badge deve essere effettuata all'inizio ed al termine dell'attività lavorativa, nonché ogni qualvolta il dirigente si allontani, per motivi personali, dalla sede di servizio.

Le uscite per esigenze di servizio fuori dal Centro, non sono soggette a timbratura ma devono essere documentate sugli appositi fogli di servizio esterno.

La pausa pranzo, non inferiore a 30 minuti, dovrà essere evidenziata a cartellino salvo autorizzazione scritta e motivata da parte del Direttore.

ART. 14 Ferie

Le ferie sono richieste dal dipendente e autorizzate dalla Direzione.

Al fine della programmazione e per consentire una corretta registrazione delle assenze, le richieste di ferie dovranno pervenire all'ufficio personale del Centro, almeno tre giorni prima del godimento del periodo di astensione dal lavoro.

La programmazione delle ferie estive deve essere predisposta dalla Direzione dell'Area di riferimento entro il 15 maggio.

Le ferie devono essere godute nel corso dell'anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) assicurando al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 15 giorni continuativi nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Le ferie non godute per esigenze di servizio nell'anno solare devono essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo.

ART. 15 Permessi retribuiti

I permessi retribuiti a domanda del dirigente sono concessi secondo le modalità previste dagli artt. 21 e seg. del CCNL quadriennio 1994-1997 e s.m.i..

I suddetti permessi possono essere fruiti in ragione di giornate intere o di mezza giornate.

Nel caso di utilizzo della mezza giornata di permesso non è possibile associare ad essa il recupero compensativo.

Si stabilisce inoltre che:

- in caso di permesso retribuito per nascita del figlio i tre giorni consecutivi (corrispondenti al numero massimo di 18 ore complessive annue) si intendono lavorativi e decorrono dalla data di nascita del figlio fatto salvo il caso in cui il dipendente nella giornata abbia prestato servizio;
- in caso di permesso retribuito per lutto, i tre giorni consecutivi si intendono lavorativi e decorrono dalla data dell'evento, fatto salvo il caso in cui il dipendente nella giornata abbia prestato servizio (in questo caso è il dipendente a decidere da quale giornata fare decorrere i permessi); i tre giorni, in questo caso, devono essere fruiti nei sette giorni successivi all'evento;
- il permesso per matrimonio deve essere fruito entro trenta giorni dalla data dell'evento;
- il permesso per concorsi, in qualità di candidato, si riferisce solo a quelli presso pubbliche amministrazioni;
- il permesso per concorsi, quale componente la commissione, si riferisce solo a quelli di amministrazioni del comparto sanità;
- i permessi, per un numero massimo di 18 ore complessive annue, possono essere, anche, concessi per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, con l'esclusione di quelli che si configurano come relativi ad attività o impegni di natura ricreativa od hobbistica del dipendente oppure per condizioni previste da istituti già disciplinati da specifiche disposizioni normative e contrattuali (lutto, matrimonio e così via); esigenze di servizio, formalmente attestate, possono impedire la concessione del permesso;
- per tutti i casi previsti, il dipendente dovrà presentare certificazione attestante e comprovante la circostanza per la quale chiede il permesso ovvero potrà usufruire dello strumento della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, da redigersi secondo il modello predisposto dall'Area Funzionale Risorse Umane.

TITOLO IV – MENSA E SERVIZIO SOSTITUTIVO

ART. 16 Servizio mensa

Il Centro assicura il servizio sostitutivo di mensa di cui all'art. 24 del CCNL del 10/2/2004, mediante il rilascio di ticket restaurant del valore nominale di € 7,00 di cui € _____ a carico del dipendente.

Hanno diritto al servizio sostitutivo di mensa tutti i dirigenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro ed in relazione alla articolazione dell'orario.

E' considerata effettiva presenza in servizio anche l'attività svolta fuori sede per aggiornamento obbligatorio o missione.

Il servizio sostitutivo mensa è garantito al dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno nei giorni lavorativi in cui:

- a) assicura nella giornata lavorativa almeno 7 ore e un minuto di orario effettivo;
- b) effettua una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere;

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Il tempo impiegato per il consumo dello stesso deve essere rilevato mediante i normali mezzi di controllo e, comunque, non potrà essere inferiore a 30 minuti.

L'importo del ticket restaurant sarà oggetto di revisione qualora dovessero intervenire nuove disposizioni contrattuali o legislative in materia.

TITOLO V – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

ART. 17 Formazione e aggiornamento professionale

Le parti ribadiscono che la formazione continua costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati.

TITOLO VI – FONDI CONTRATTUALI

ART 18 Principi generali

In materia di fondi contrattuali si stabilisce preventivamente che:

- a) la disponibilità dei fondi è quella stabilita dal CCNL;
- b) i vari fondi, così come annualmente determinati, devono essere integralmente utilizzati;
- c) eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili negli specifici fondi saranno oggetto di contrattazione aziendale;

www.ccfpas.it

- d) annualmente e, comunque, entro il mese di marzo di ciascun anno, le parti procederanno ad una verifica circa l'entità dei fondi, sulle disponibilità ed utilizzo per l'anno in corso.

TITOLO VII – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 19 Tipologie di incarico dirigenziale

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti medici del Centro sono i seguenti:

1. **Livello "A" – Dirigente Unità operativa Semplice**

Dirigente funzionale di area con articolazioni operative interarea (più Direzioni)
Unità operativa con o senza articolazione organizzativa in strutture semplici

2. **Livello "B" – Dirigente Unità operativa Semplice**

Unità operative semplici autonome nell'ambito della direzione di riferimento;

3. **Livello "C" Incarichi Professionali:**

- **Livello "C1" - Incarichi di alta professionalità:** Incarichi professionali di attività specialistica assistenziale, ispettiva, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca che richiedono un elevato grado di competenze specialistiche ed esperienza professionale di norma superiore a 15 anni.
- **Livello "C2" - Incarichi professionali di media complessità:** Incarichi professionali, ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca di media complessità che richiedono buone competenze specialistiche e professionali ed esperienza professionale superiore a 5 anni
- **Livello "C3" - Incarichi professionali :** Incarichi professionali, ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca di bassa complessità che richiedono normali competenze specialistiche e professionali ed esperienza professionale superiore a 5 anni .

4. **Livello "D": incarichi professionali di base** (Fascia D), di cui all'art. 27 comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 08/06/2000, si intendono quelli che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza, conferibili ai dirigenti neo assunti o con meno di 5 anni di anzianità.

ART. 20 Retribuzione di posizione

Al conferimento degli incarichi dirigenziali è correlato il trattamento economico complessivo di posizione. La retribuzione di posizione segue il principio secondo cui, a parità di graduazione delle funzioni e di incarico, con riguardo a ciascuna area contrattuale di appartenenza del dirigente, deve esserci parità di importo riconosciuto.

Quanto sopra, nel rispetto dei vincoli contrattuali e di legge dovrà, pertanto, perseguire obiettivi di effettiva graduazione onde correlare il valore della retribuzione di posizione alle effettive responsabilità intrinsecamente connesse all'incarico attribuito al dirigente.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 21 Norma di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente CCIL si fa riferimento al CCNL vigente pro tempore e ad ogni altra normativa in materia vigente.

ART.22 Norma di salvaguardia

Nel caso in cui una delle parti in sede di verifica annuale di cui all'art. 2 ovvero in caso di novazioni normative o contrattuali (compresi gli Accordi) nazionali o regionali, dovesse evidenziare incongruenze o disallineamenti, debitamente documentate, nell'applicazione di alcuni istituti definiti dal presente CCIL, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione al solo scopo di ridefinire l'istituto in oggetto.

Allegati al presente Contratto Integrativo della Dirigenza Medica:

- 1) Regolamento di affidamento conferma e revoca degli incarichi dirigenziali
- 2) Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali –Area Medica e Veterinaria
- 3) Criteri e punteggi per la graduazione degli incarichi della dirigenza medica e veterinaria







Regione Siciliana



CEFPAS

CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE
E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO



Regolamento di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali

Area Dirigenza medica e veterinaria

**REGOLAMENTO DI AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA DEGLI
INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

ART 1

Tipologie incarichi

Nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dal D.Lgs. n.502/92 e successive modifiche ed integrazioni, e di quanto previsto dal D.Lgs.n.165/2001, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti degli incarichi e delle strutture istituiti con atto deliberative del Centro di cui all'art. 3, comma 1-bis del decreto legislativo n. 229/99, giusta art. 27 del vigente C.C.N.L. sottoscritto l'8 giugno 2000, applicato al CEFPAS.

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- a) Incarichi di direzione di struttura semplice (UOS);
- b) Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- c) Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

ART. 2

Incarichi di direzione di struttura semplice

Per incarichi di responsabilità di struttura semplice (art.27 comma 1 lettera b del C.C.N.L. 08/06/2000), si intendono le articolazioni interne della Direzione della Formazione e/o strutture similari in staff alle altre direzioni del Centro, strutture dotate di responsabilità ed autonomia gestionale di risorse umane, tecniche/tecnologiche e/o finanziarie.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferibili ai dirigenti in servizio, dopo cinque anni di attività, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 del vigente C.C.N.L..

Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 comma 1 lett. b) del CCNL del 2000 rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'organigramma o nel regolamento organico del Centro.

ART. 3

Incarichi di natura professionale

Per incarichi dirigenziali di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) del

C.C.N.L. 08/06/2000, si intendono quelli riferiti alle articolazioni funzionali interne alle Unità Operative nell'ambito della direzione connesse al possesso di competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali - quantitative rilevanti.

Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che abbiano comunque superato il processo di valutazione al termine del quinquennio di base.

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, decorso il periodo di prova, sono conferibili solo incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del C.C.N.L. 08/06/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 comma 1 lett. c) del CCNL del 2000 rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

Gli incarichi predetti (lett. b e c) sono attribuiti con provvedimento motivato del Direttore del Centro, previa valutazione del curriculum degli interessati nel rispetto dei principi di cui all'art. 3 del presente regolamento.

ART.4

Durata incarichi dirigenziali, principi e procedure per il conferimento

Nell'affidamento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto di quanto previsto dall'art. 28 comma 6 del CCNL 8/6/2000 e, in particolare:

- a) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

Fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 2, gli incarichi del presente regolamento sono affidati dal Direttore del Centro sentiti i direttori della Formazione e Amministrativo.

Il Direttore del Centro deve informare tutti i Dirigenti in Servizio dell'espletamento della procedura, invitandoli a presentare, qualora interessati, ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare ed allegare un curriculum professionale.

Di tale procedura dovrà essere redatto apposito verbale, dal quale si evinca altresì l'applicazione dei suddetti criteri previsti dal citato art.28 comma 6 del CCNL 8/6/2000.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice hanno durata massima triennale comunicata all'atto del conferimento - con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve,

secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, commi 5 e 6 del D.Lgs. n.502/92 e dagli artt. 25 e ss. del vigente CCNL.

La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30 del CCNL del 2005 (art. 24 – comma 8 CCNL 2005).

Gli incarichi dirigenziali di cui ai precedenti articoli 2 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non superiore a tre anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo.

La durata degli incarichi è connessa alla loro natura.

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Il conferimento degli incarichi di cui alla lettera c) viene effettuato ad integrazione del contratto individuale di lavoro.

Giusto art. 24 – comma 6 del CCNL 3/11/05, l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale, senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale può attivarsi. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

ART. 5

Conferma o conferimento di nuovi incarichi dirigenziali

La conferma o il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali avviene con provvedimento motivato del Direttore del Centro, sentiti il Direttore della Formazione e il Direttore Amministrativo, nel rispetto dei principi di cui all'art. 5 del presente regolamento;

Ai sensi dell'art. 15 – comma 5 – del D.Lgs. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce condizione indispensabile per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali, l'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico.

La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

Organismi preposti alla verifica predetta, ai sensi del succitato D.Lgs 502/1992, e secondo la disciplina di cui all'art. 26 del vigente C.C.N.L. sono:

- a) il Collegio tecnico;
- b) l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il Collegio Tecnico provvede alle verifiche di competenza entro la scadenza dell'incarico o al momento della valutazione periodica ex art. 26, c. 2, lett. b) e c) del CCNL 3.11.2005.

I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione, da parte del Direttore del Centro, per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo-assunti al termine del quinto anno costituisce presupposto per l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta

specializzazione, di consulenza, studio o ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura, ai fini della conferma nella stessa o altre UU.OO., i principi di cui all'art. 3 del presente regolamento sono integrati da ulteriori elementi di valutazione che tengano conto:

- delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale;
- dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

ART.6

Revoca degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere revocati in caso di accertata responsabilità professionale e gestionale, a seguito delle procedure di verifica di cui agli artt. 29 e seguenti del vigente CCNL.

L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione, prima della formulazione del giudizio negativo deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

La revoca dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico di valore economico inferiore a quello in atto, avviene con provvedimento motivato Direttore del Centro, sentito il Direttore della Formazione e il Direttore Amministrativo

Fermo restando quanto disposto dagli artt. 30 e 31 del CCNL del 2005, è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

ART.7

Graduazione delle funzioni

La graduazione delle funzioni dirigenziali – alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria – è effettuata dalla Azienda, con apposito regolamento, con le modalità di cui all'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, in applicazione dell'art. 26 del CCNL del 08.08.2000.

ART.8

Incarichi di sostituzione

L'art. 18 del C.C.N.L. del 2000 e s.m.i. disciplina l'attribuzione degli incarichi di sostituzione in caso di:

- assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore o di altre articolazioni aziendali che ricomprendano più strutture, del dirigente con incarico di direzione di struttura semplice;
- cessazione del rapporto di lavoro;
- aspettativa per il conferimento di incarico di Direttore Generale ovvero di Direttore Sanitario;
- aspettativa per mandato elettorale.

Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai D.P.R. n.483 e n.484/97 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs.n.502/92.

Nelle more delle procedure di cui al comma precedente, viene scelto dal Direttore del Centro, con provvedimento motivato, un sostituto fra i dirigenti dell'Azienda in possesso dei requisiti di cui al D.P.R. n. 484/97, a mezzo selezione interna di tipo comparata, previo avviso interno.

Per lo stretto tempo occorrente ad attuare quanto descritto al superiore punto, la direzione della struttura continuerà ad essere assicurata dal "sostituto ordinario", cioè da quello, a suo tempo individuato dal titolare, in caso di assenza per ferie, malattie o altro impedimento.

La sostituzione può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

Nei casi di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale ovvero di Direttore Sanitario o altro incarico equivalente, ovvero per mandato elettorale, si applicano le disposizioni di cui al comma 5 dell'art.18.

La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.502/92 e dai vigenti CC.CC.NN.LL. per quanto attiene le verifiche, la durata ed altri istituti applicabili.

Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine.

Le sostituzioni di cui sopra non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo unico della dirigenza sanitaria.

Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi.

Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete l'indennità mensile di cui al comma 7 dell' art. 18 come modificato dall'art. 11 comma 1 lett. B) del CCNL del 2005.

Alla corresponsione della indennità di cui al comma precedente, si provvede con le risorse del fondo di posizione.

Ove non possa fare ricorso alle sostituzioni in argomento, il Centro può affidare la struttura temporaneamente priva del titolare, "ad interim" ad altro dirigente con corrispondente incarico.

Il conferimento dell'incarico di sostituzione avviene con provvedimento del Direttore del Centro, secondo le indicazioni come sopra disciplinate.

ART. 9

Disposizioni particolari

Il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo giusta legge n. 138/2004 non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura.

A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, al dirigente può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto, previa attivazione delle procedure di cui all'art.24, comma 10, del CCNL 2002/2005..

In presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, comunque, un incarico di pari valore economico dopo aver esperito le seguenti procedure, come previsto dall'art. 24 comma 10 del CCNL 2002/2005:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente prima della ridefinizione delle dotazioni organiche;

- verifica, in contrattazione integrativa, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 31, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti di struttura .

Ai sensi del D.L.78/2010, convertito con modifiche in legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, qualora il Centro, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intenda, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferisce al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

ART. 11

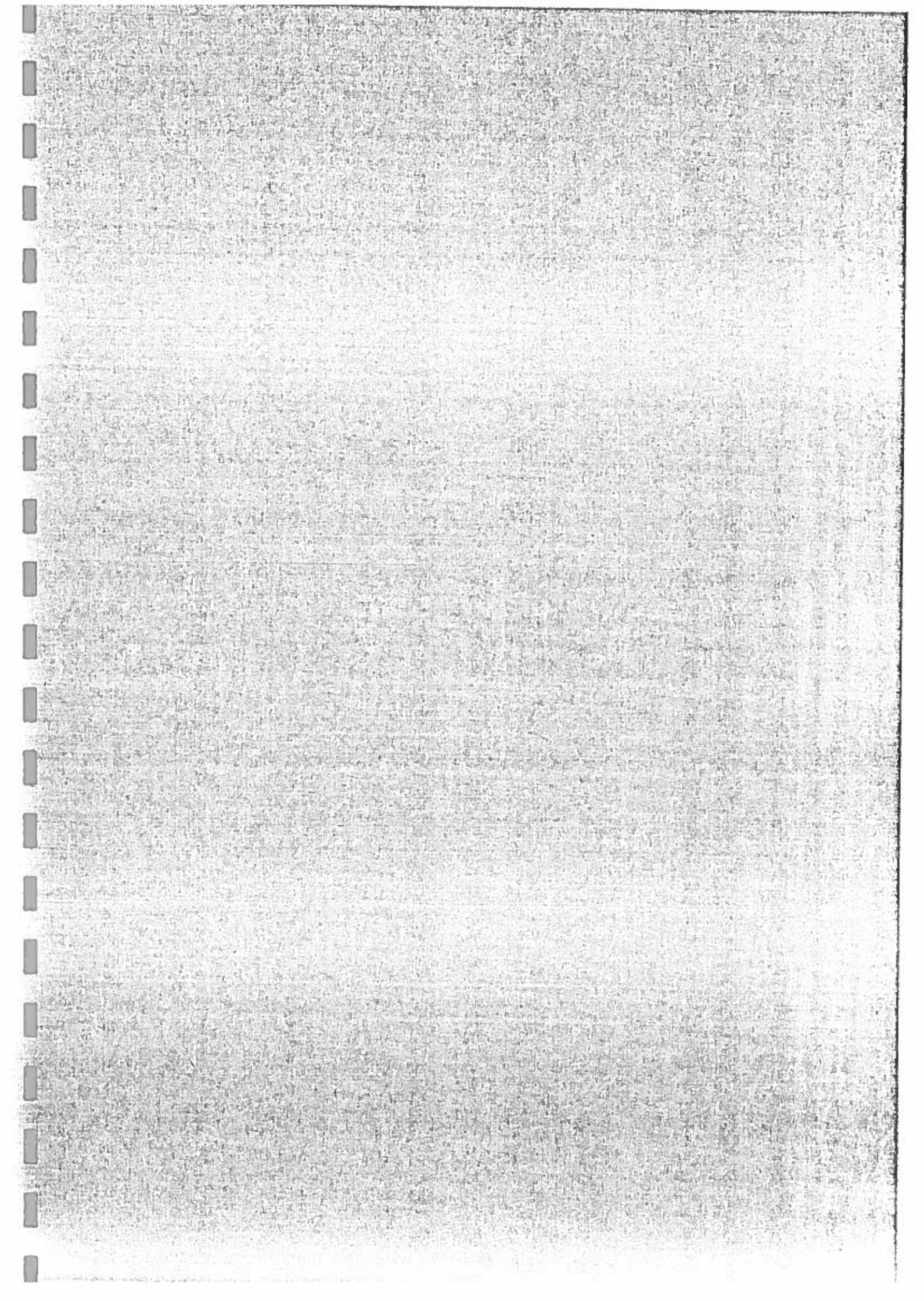
Norma finale

Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto, l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate

E' fatto salvo quanto previsto dalla specifica normativa di legge, regolamentare e contrattuale, in materia disciplinare, con riferimento alla sospensione e revoca degli incarichi e al recesso dell'Azienda.

Per quanto non contemplato nel presente regolamento in materia di conferimento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali di che trattasi, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, nonchè allo Statuto e al Regolamento Organico del Centro.







Regione Siciliana



CEFPAS

CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE
E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO



Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali

Area Dirigenza medica e veterinaria

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI
AREA MEDICA E VETERINARIA**

Art. 1 - Premessa

- 1.1 - Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni recate dai CC.CC.NN.LL., il CEFPAS deve procedere alla individuazione degli incarichi dirigenziali, secondo le tipologie previste, per i dirigenti della presente area contrattuale, dall'art.27, comma 1 del CCNL 8.6.2000
- 1.2 - In virtù di quanto disposto dall'art. 51 comma 1 e 2 del CCNL 5.12.96, con le integrazioni di cui all'art.26 del contratto 08/06/2000 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, tuttora vigenti, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato con le modalità appresso riportate.
- 1.3 - A ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo il CEFPAS, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 50 del CCNL 8/6/00, confermato dall'art.54 del CCNL 3/11/05 e dall'art.24 del CCNL 17.10.08, attribuisce un valore economico differenziato secondo i criteri ed i coefficienti individuati con il presente regolamento.

Art. 2 – Tipologia di incarichi

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali sulla base di quanto previsto dall'art.51 del CCNL 5.12.96 come modificato dall'art.26 del CCNL 8.6.00, e tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2. - Gli incarichi a valenza prevalentemente gestionale si distinguono per il riferimento a direzione di *strutture semplici interarea* e a direzione di *strutture semplici*, mentre quelli a valenza prevalentemente professionale si distinguono in *professionali e di base*.
- 2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce (A, B, C, e D), come riportato all'art. 27 comma 1 del CCNL 08/06/2000.
- 2.4 - Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita, sulla base dell'Organigramma e dal Regolamento Organico del Centro la responsabilità di

gestione di risorse umane, tecniche/tecnologiche e/o finanziarie. La Struttura costituisce "Centro di Responsabilità" ed il suo responsabile partecipa alla costruzione e definizione del processo di budgeting. Le strutture pertanto svolgono attività professionale e gestionale.

2.5 – Per i criteri di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali si rimanda a quanto previsto dall'apposito regolamento.

Art. 3 - Incarichi gestionali di direzione di struttura

3.1 – Per l'identificazione delle strutture, si rimanda agli atti deliberativi del Centro che ne definiscono le caratteristiche e finalità, in conformità allo Statuto e al Regolamento Organico del CEFPAS.

3.2 - Fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici di fascia A:

- **Fascia A - Dirigente funzionale di area (una o più Direzioni)** Unità operativa con o senza articolazione organizzativa in strutture semplici

Per il predetto incarico di Fascia A, in aggiunta al trattamento connesso alla direzione di struttura di cui il dirigente è titolare, è riconosciuta, quale indennità di funzione, soltanto la maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile, secondo quanto previsto dall'art. 39 comma 9 del C.C.N.L. 8.6.00; l'onere economico di tale maggiorazione non afferisce al fondo di posizione, ma fa carico al bilancio aziendale.

3.3 - Fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici di fascia B:

- **Fascia B** - Unità operativa semplice articolazione della Direzione di riferimento

Art. 4 – Incarichi di natura professionale

4.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) si intendono quelli riferiti alle articolazioni funzionali interne alle Unità Operative connesse al possesso di competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative rilevanti.

4.2 - Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che abbiano comunque superato il processo di valutazione al termine del quinquennio di base. Per il personale neo assunto, ai sensi dell'art. 28 commi 3 e 4 del CCNL 8/6/00, l'incarico può essere attribuito a seguito di valutazione positiva, dopo i 5 anni di attività.

4.3 - All'interno di questa fascia d'incarichi (Fascia C), col presente regolamento vengono individuati, in base alla complessità e alle competenze specialistiche e professionali richieste, tre livelli di professionalità:

- **Livello "C1" - Incarichi di alta professionalità:** *Incarichi professionali, ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca che richiedono un elevato grado di competenze specialistiche ed esperienza professionale di norma superiore a 15 anni.*

- **Livello "C2" - Incarichi professionali di media complessità:** *Incarichi professionali, ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca di media complessità che richiedono buone competenze specialistiche e professionali ed esperienza professionale superiore a 5 anni.*

- **Livello "C3" - Incarichi professionali :** *Incarichi professionali, ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca di bassa complessità che richiedono normali competenze specialistiche e professionali ed esperienza professionale superiore a 5 anni .*

Art. 5 – Incarichi professionali di base

5.1 - Per incarichi dirigenziali professionali di base (Fascia D), di cui all'art. 27 comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 08/06/2000, si intendono quelli che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza, conferibili ai dirigenti neo assunti o con meno di 5 anni di anzianità.

Art. 6 – Retribuzione di posizione

6.1 Stante gli esempi di cui all'allegato n. 7 del CCNL 3/11/05, con il passaggio a regime del predetto CCNL, la retribuzione di posizione del dirigente si compone di :

- retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (R.P.M.C.U.), a sua volta composta dalla posizione contrattuale più la differenza sui minimi dell'incarico;
- retribuzione di posizione variabile aziendale, oltre i minimi dell'incarico, derivante dalla graduazione delle funzioni.

6.2 In virtù della individuazione delle funzioni di cui ai precedenti articoli, il CEFPAS attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia corrispondente al valore economico della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (R.P.M.C.U.) previsto dal CCNL vigente per la corrispondente tipologia di incarico dirigenziale.

- 6.3 Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, potrà essere prevista, nei limiti delle disponibilità del relativo fondo, una retribuzione di posizione *variabile aziendale* (oltre i minimi previsti per la tipologia di incarico) derivante dalla graduazione delle funzioni, che viene determinata assegnando uno specifico punteggio relativo al livello differenziale della fascia, secondo quanto indicato sull'allegato 3. Inoltre possono essere assegnati ulteriori "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale, come da allegato 3.
- 6.4 L'eventuale retribuzione di posizione *variabile aziendale* oltre i minimi previsti per la tipologia di incarico sarà, perciò, determinata sommando lo specifico punteggio relativo al livello differenziale di fascia e l'eventuale valore del "punteggio aggiuntivo" connesso all'applicazione di fattori aggiuntivi, abbinati alla complessità dell'incarico. Tale somma costituirà il "coefficiente" attribuito all'eventuale variabile aziendale oltre i minimi, per il relativo incarico.
- 6.5 In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 55 del C.C.N.L. del 05/12/1996 e all'art. 24 comma 9 del CCNL 3/11/05 – comprensiva, dopo l'entrata in vigore del CCNL 3/11/05, sia della *retribuzione di posizione minima contrattuale unificata* che all'eventuale *variabile aziendale*, oltre i minimi contrattualmente previsti per la tipologia di incarico.
- Ad ogni dirigente compete un'indennità di posizione complessiva corrispondente alla somma del:
- valore economico della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (R.P.M.C.U.) previsto dal CCNL vigente per la corrispondente tipologia di incarico dirigenziale
 - valore economico dell'eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale oltre i minimi, determinata dal valore del "punto" (calcolato come avanti precisato) moltiplicato per il "coefficiente" della variabile aziendale attribuito alla posizione funzionale della quale è stato formalmente incaricato.

- 6.6 - Il valore del punto si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione disponibile per la variabile aziendale oltre i minimi (di cui al successivo art.7.3, punto 2.), per la

sommatoria dei punteggi per la variabile aziendale oltre i minimi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda.

La quota del fondo disponibile per la graduazione degli incarichi è quella che residua dopo l'accantonamento delle risorse di cui al successivo art.7 del presente Regolamento.

6.7 - Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva comunque non inferiore ai minimi contrattuali previsti per la posizione funzionale ricoperta.

La stessa non potrà essere in nessun caso superiore al valore massimo della retribuzione di posizione previsto dall'art.39, comma 10 del CCNL 8/6/00 per la posizione funzionale ricoperta. Pertanto qualora dalle operazioni di graduazione dell'incarico sopra illustrate, dovesse determinarsi un valore economico complessivo superiore ai suddetti valori massimi, al dirigente verrà corrisposto il valore massimo della retribuzione di posizione previsto dal vigente CCNL.

Art. 7 – Quota del fondo disponibile per la retribuzione di posizione

7.1 - Il fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8/6/00, confermato dall'art.54 del CCNL 3/11/05 e dall'art.24 del CCNL 17.10.08, è preposto al finanziamento, nei limiti della relativa disponibilità:

- a) della retribuzioni di posizione;
- b) dell'indennità di specificità medica;
- c) dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale;
- d) dell'indennità per incarico di direzione di struttura ;
- e) dell'equiparazione, di cui all'art. 3 CCNL II biennio economico 2000-2001

7.2 – Poiché, ai sensi dell'art. 50, comma 4 del CCNL 8.6.00, il predetto fondo va integralmente utilizzato, il Centro, definito l'ammontare del predetto fondo dei Medici - Veterinari con i criteri e le procedure stabilite dal CCNL vigente, tenuto conto del numero complessivo dei posti di dirigente della presente area contrattuale previsti dalla dotazione organica, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o da conferire , procede nell'ordine:

- 1) A calcolare la quota da accantonare, a carico del fondo, per l'indennità di specificità medica;
- 2) A determinare le quote da accantonarsi per l'attribuzione dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;

- 3) A stabilire e determinare l'importo delle indennità per incarico di direzione di struttura;
- 4) A determinare la quota del fondo (che residua dopo aver effettuato le operazioni di accantonamento di cui ai punti precedenti) disponibile per la retribuzione di posizione.

7.3 – Una volta determinata la quota del fondo di cui al precedente punto 7.1, disponibile per la retribuzione di posizione, il Centro procederà:

- 1) A determinare la quota complessiva necessaria per corrispondere il valore economico della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (nelle due componenti: contrattuale + differenza sui minimi) previsto dal CCNL vigente, per tutte le relative tipologia di incarico dirigenziale individuate dall'Azienda;
- 2) A determinare la quota del fondo che residua (sottratta quella per la R.P.M.C.U.), disponibile per la variabile aziendale oltre i minimi.

Su tale quota verrà determinato il valore del punto, di cui al precedente art.6.6, che, moltiplicato per il coefficiente di cui al precedente art. 6.4 determinerà il valore economico dell'eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale, oltre i minimi dell'incarico, derivante dalla graduazione delle funzioni.

- 3) Ad attribuire con atto formale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.

7.4- Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del CCNL 8.6.00, confermato dai contratti successivi, eventuali risorse che annualmente, a consuntivo, risultassero ancora disponibili nel "fondo di posizione" di cui al precedente punto 7.1, sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al "fondo di posizione" a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Art. 8 – Norme finali

8.1 - In caso di affidamento al dirigente di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, sarà conferito un incarico di pari valore economico (art. 39 comma 8 del CCNL 8/6/2000) attivando le procedure di garanzia di cui all'art. 24 comma 10 del CCNL 2002 – 2005, fermo restando quanto eventualmente previsto dall'apposito regolamento per l'attribuzione, conferma e revoca degli incarichi

8.2 - In caso di esito negativo del processo di verifica da parte del Collegio Tecnico, si applica quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 2002 – 2005.

8.3 Per quanto non contemplato nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.



Criteria e punteggi per la graduazione degli incarichi della Dirigenza Medica e Veterinaria

FASCIA	LIVELLO	INCARICHI	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (R.P.M.C.U.) spettante (come da CCNL vigente)	Punteggio livello differenziale di fascia	Punteggio aggiuntivo	max Punteggio aggiuntivo	Punteggio Coordinamento Area direzionale
Fascia A	A	Dirigente funzionale di area (una o più Direzioni) Unità operativa con o senza articolazione organizzativa in strutture semplici	Dirigente incarico struttura semplice	0	somma punteggio criteri aggiuntivi	40	
	B	Unità operativa semplice articolazioni della Direzione di riferimento	Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	0	somma punteggio criteri aggiuntivi	30	
FASCIA C	C 1	Incarico di alta professionalità	Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	0	somma punteggio criteri aggiuntivi	30	
	C 2	Incarico professionale di media complessità	Dirigente	0	somma punteggio criteri aggiuntivi	15	
	C 3	Incarico professionale	Dirigente	0	0	5	
FASCIA D	D	Incarico di base (neo assunto o con esperienza inferiore ai 5 anni) < di 5 anni)	Dirigente < 5 anni	0	0	0	




Regione Siciliana
CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO
CALTANISSETTA

N.	CRITERI AGGIUNTIVI DIRIGENZA M.V.	max punti per incarichi di struttura	max punti per incarichi professionali
1	Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni	5	-
2	Grado di autonomia	5	10
3	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	5	5
4	Affidamento e Gestione di Budget (grado di responsabilità riferito al budget)	4	
5	Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato	4	
6	Livello Tecnologico/procedurale	3	3
7	Grado di Innovazione/informatizzazione	2	3
8	Livello ricerca e formazione	2	4
	TOTALE	30	25

*La declaratoria dei parametri per ciascuno dei suddetti criteri aggiuntivi sarà sviluppata in sede di effettiva graduazione delle funzioni

N.B.: Il valore economico complessivo della retribuzione di posizione non potrà essere in nessun caso superiore al valore massimo della retribuzione di posizione previsto dall'art.39, comma 10 del CCNL 8/6/00 per la posizione funzionale ricoperta. Pertanto qualora dalle operazioni di graduazione dell'incarico sopra illustrate dovesse determinarsi un valore economico complessivo superiore ai suddetti valori massimi, al dirigente verrà corrisposto il valore massimo della retribuzione di posizione previsto dal vigente CCNL.



Determinazione dei fondi della dirigenza medica

Sulla base di quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali in materia, questo Centro, all'inizio di ciascun anno, provvede a quantificare, con apposito atto deliberativo, l'ammontare provvisorio dei fondi contrattuali previsti per il personale della dirigenza medica e veterinaria dagli artt. 60 e 63 del C.C.N.L. quadriennio 1994-1997, stipulato in data 5 dicembre 1996, come modificati ed integrati dai successivi C.C.N.L.

Non è stato mai costituito il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, previsto dall'art. 62 del suddetto C.C.N.L., in quanto, tenuto conto dell'attività svolta dal dirigente nell'ambito del Centro, non sussistono le particolari condizioni lavorative che giustificerebbero la costituzione di tale fondo.

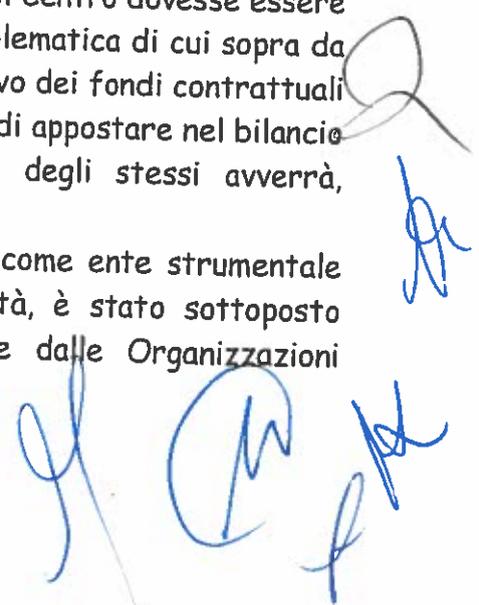
Al riguardo, si prende atto di quanto segue:

- per il 2014 i fondi contrattuali in argomento sono stati quantificati definitivamente con delibera del Direttore del Centro 21 aprile 2015, n. 319, in quanto, anche se non era stata adottata la relativa delibera di quantificazione provvisoria, era stata accantonata nel bilancio di previsione del Centro, per il suddetto anno, la somma corrispondente all'ammontare massimo dei fondi da destinare al trattamento accessorio del dirigente medico in servizio presso il Centro;
- per il 2015 i fondi contrattuali in argomento sono stati quantificati provvisoriamente con delibera del 21 aprile 2015, n. 320, mentre non è stata fatta una quantificazione definitiva degli stessi;
- per il 2016, per il 2017 e per il 2018 gli stessi non sono stati quantificati neanche provvisoriamente;
- l'ammontare complessivo dei fondi è stato, comunque, sempre accantonato nei relativi bilanci di competenza.

Inoltre, si prende atto che il CEFPAS è ancora in attesa di un riscontro da parte dell'Assessorato regionale della Salute sulla problematica riguardante l'applicazione o meno, da parte del Centro, del limite del 12% del Monte Salari tabellare stabilito dall'art. 18 della L.R. n. 11/2010, come modificata dalla L.R. n. 5/2014 e dalla L.R. n. 13/2014, per il trattamento accessorio del personale degli Enti sottoposti a vigilanza dell'amministrazione regionale.

Conseguentemente, qualora l'ammontare dei fondi contrattuali destinato al trattamento accessorio del personale della dirigenza medica in servizio presso il Centro dovesse essere maggiore del suddetto limite, in attesa di un riscontro sulla problematica di cui sopra da parte dell'Assessorato regionale della Salute, l'importo complessivo dei fondi contrattuali verrà determinato ai sensi delle disposizioni contrattuali, al fine di appostare nel bilancio del Centro la relativa complessiva somma, mentre l'utilizzo degli stessi avverrà, prudenzialmente, nel rispetto del limite di cui sopra.

Tenuto conto, tuttavia, che il CEFPAS viene, talvolta, indicato come ente strumentale della regione e altre volte come ente appartenente alla sanità, è stato sottoposto all'avviso dell'Assessorato, a seguito delle osservazioni fatte dalle Organizzazioni



sindacali nel corso delle sedute di delegazione trattante per la stipula del contratto collettivo integrativo aziendale per il personale del comparto, la possibilità per il Centro di applicare la riduzione del 5% dei fondi contrattuali prevista, a seguito della L.R. n. 5/2009, dalla circolare regionale del 13 marzo 2013 rivolta alle Aziende Sanitarie della Regione Sicilia.

Considerato che dal 2014 ad oggi non c'è stata alcuna variazione nel personale appartenente alla dirigenza medica in servizio presso questo Centro, l'ammontare di ciascun fondo contrattuale, determinato ai sensi delle disposizioni contrattuali ed attualmente utilizzabile per ciascun anno a partire dal 2015, è quello deliberato con le succitate delibere n. 319/2015 e n. 320/2015, riportato di seguito a fianco di ognuno:

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e dell'indennità di specificità medica (articolo 60 del C.C.N.L. 5 dicembre 1996 e s.m.i.)	€ 12.000,69
Fondo per la retribuzione di risultato (articolo 63 del C.C.N.L. 5 dicembre 1996 e s.m.i.)	€ 1.764,19
	€ 13.764,88

Per ciascun anno, a partire dal 2015, l'ammontare dei fondi determinato ai sensi delle disposizioni contrattuali e quello utilizzabile nel rispetto del limite del 12% del Monte salari tabellare, previsto dalla normativa regionale per il trattamento accessorio, coincidono, in quanto tale limite non viene superato. In particolare, si specifica quanto segue:

Anno 2015

MS tabellare	€ 62.103,17
12% MS tabellare	€ 7.452,38
Spesa annuale Indennità di Specificità Medica e Retribuzione di posizione minima unificata (dovuta al dirigente che ha cinque anni di servizio detto equiparato), tenuto conto che le suddette voci, pur passando da fondo, fanno parte del trattamento fondamentale del dirigente equiparato	€ 12.000,69
Ammontare massimo fondi per 2015	€ 19.453,07

Anno 2016

MS tabellare	€ 62.196,16
12% MS tabellare	€ 7.463,54
Spesa annuale Indennità di Specificità Medica e Retribuzione di posizione minima unificata (dovuta al dirigente che ha cinque anni di servizio detto equiparato), tenuto conto che le suddette voci, pur passando da fondo, fanno parte del trattamento fondamentale del dirigente equiparato	€ 12.000,69
Ammontare massimo fondi per 2016	€ 19.464,23

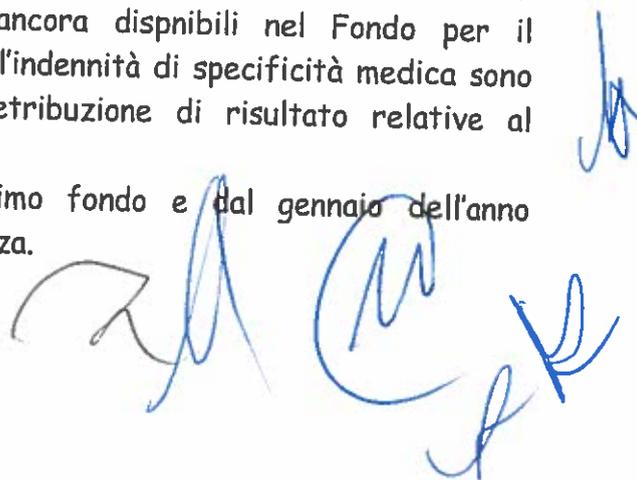
Anno 2017

MS tabellare	€ 62.196,16
12% MS tabellare	€ 7.463,54
Spesa annuale Indennità di Specificità Medica e Retribuzione di posizione minima unificata (dovuta al dirigente che ha cinque anni di servizio detto equiparato), tenuto conto che le suddette voci, pur passando da fondo, fanno parte del trattamento fondamentale del dirigente equiparato	€ 12.000,69
Ammontare massimo fondi per 2017	€ 19.464,23

Per l'anno 2018 il rispetto del suddetto limite viene verificato, in sede di quantificazione provvisoria dei fondi contrattuali, in riferimento al Monte salari tabellare del 2017, ultimo disponibile.

Ciascun fondo deve essere integralmente utilizzato nell'anno di riferimento. Eventuali risorse che a consuntivo dovessero risultare ancora disponibili nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e dell'indennità di specificità medica sono temporaneamente utilizzati nel fondo per la retribuzione di risultato relative al medesimo anno.

Tali risorse non si storicizzeranno in quest'ultimo fondo e dal gennaio dell'anno successivo, saranno riassegnate al fondo di pertinenza.



Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e dell'indennità di specificità medica

L'ammontare di tale fondo, come specificato nelle succitate delibere n. 319/2015 e n. 320/2015, sulla base di quanto concordato tra la Direzione del Centro e le Organizzazioni sindacali, è stato integrato, al fine di assicurare la capienza necessaria per la corresponsione delle voci stipendiali fondamentali che passano dal medesimo fondo. Relativamente a tali voci stipendiali:

- l'Indennità di Specificità Medica è stata sempre corrisposta in quanto, pur passando dal fondo, costituisce una voce del trattamento economico fondamentale;
- la retribuzione di posizione minima unificata non è in atto corrisposta all'unico dirigente medico in servizio. Al riguardo, questo Centro conferma la volontà di riconoscergliela a decorrere dal compimento del quinto anno di servizio a tempo indeterminato, corrispondendo gli arretrati spettanti ed aggiornando la retribuzione mensile, previa valutazione da parte dei competenti organi. Al riguardo, il Collegio Tecnico della Dirigenza medica, i cui componenti sono stati nominati con le note del 22 settembre 2017, prot. n. 7778, n. 7779 e n. 7780, in data 7 febbraio 2018 si sono riuniti e, visto il fascicolo personale del suddetto dirigente, hanno preso atto che non ci sono valutazioni negative e, pertanto, nulla osta, con decorrenza dal 3 luglio 2013, al riconoscimento della retribuzione di posizione minima unificata, ai sensi dell'art. 31 del CCNL della Dirigenza medica stipulato l'8 giugno 2000.

Fondo per la retribuzione di risultato

Per quanto riguarda il sistema di incentivazione individuale, le parti rimandano agli atti di seguito individuati:

- Regolamento per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale del comparto e sistema premiante approvato - ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e della normativa nazionale e regionale di riferimento - con delibera del Direttore del Centro 18 settembre 2014, n. 598 e parzialmente modificato con delibera del 3 marzo 2017, n. 195;
- Piano della performance 2014-2016 approvato con delibera del Direttore del Centro 25 settembre 2014, n. 660;
- Piano della performance 2017-2019 approvato con delibera del Direttore del Centro 3 marzo 2017, n. 196.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are three distinct signatures: a large, stylized one on the left, a smaller one in the middle, and another one on the right. The signatures are written in a cursive, somewhat abstract style.