Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 08 novembre 2022 Prot: 2022/0014730/GEN/DIRGEN

AZIENDA OSPEDALIERA SAN PIO BENEVENTO

# AZIENDA OSPEDALIERA
## "SAN PIO" - BENEVENTO
## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
## DEA di II Livello

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

RIUNIONE SINDACALE

DIRIGENZA - AREA SANITA'

**********

**VERBALE DEL 08/11/2022**

L'anno **Duemilaventidue**, il giorno **otto** del mese di **novembre**, alle ore 09,30 presso la sala convegni dell'A.O. "San Pio" di Benevento, a seguito di convocazione, nota prot. 13218 del 17/10/2022 e successivo rinvio trasmesso con pec del 24/10/2022, si svolge l'incontro con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, per la trattazione del seguente argomento all'O.d.G.:

**1) Contrattazione Integrativa Aziendale Dirigenza Area Sanità ai sensi degli art. 3 e 7 CCNL 2016/2018 - Area Sanità - PROSECUZIONE;**

Sono presenti:

**Delegazione Trattante di parte Datoriale**

| | |
|---|---|
| Direttore Generale | Dott.ssa Maria Morgante |
| Direttore Amministrativo | Dott.ssa Daniela Capone |
| Direttore Sanitario | Dott. Di Santo Giovanni |
| UOC DMP | Assente |
| Direttore UOC URP | Dott.ssa Ida Ferraro |
| Direttore UOC Risorse Umane | Dott.ssa Marina Pinto |

AZIENDA OSPEDALIERA SAN PIO BENEVENTO

**AZIENDA OSPEDALIERA**
"SAN PIO" - BENEVENTO
**di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione**
**DEA di II Livello**

## Delegazione Trattante di parte Sindacale

| | |
|---|---|
| ANAAO ASSOMED | Dott.ssa Lidia Grappone |
| CIMO | Dott.ssa Gabriella Festa |
| FASSID (Aipac-Aupi-Simet-Sinafo-Snr) | Dott. Francesco Savarese |
| | Dott.ssa Michelina Barbieri |
| AAROI EMAC | Dott.ssa Giovanna Di Salvio |
| FVM | Assente |
| FESMED | Dott. Vittorio La Bruna |
| CISL MEDICI | Dott.ssa Francesca Russo |
| UIL FPL | Assente |

## Rappresentanti Territoriali OO.SS.

| | |
|---|---|
| CIMO | Dott. Antonio De Falco |
| CGIL FP | Assente |
| AAROI EMAC | Assente |
| ANAAO ASSOMED | Assente |
| UIL FPL | Assente |
| CISL MEDICI | Assente |

Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 08 novembre 2022 Prot: 2022/0014730/GEN/DIRGEN



Verbalizza la dott.ssa Ida Ferraro.

Si prosegue con la contrattazione integrativa partendo dall'esame degli artt. da 5 a 9 corredati dalla griglia contingente scioperi predisposta dalla DMP e trasmessi dall'URS alle OO.SS. in previsione della odierna riunione.
L'art. 5 è condiviso ma il dott. La Bruna evidenzia che nella categoria A1 va integrata la chirurgia di urgenza mentre nella categoria A2 , rileva la dott.ssa Grappone , va inserita la ginecologia mentre il PS ostetrico in A1.
La Dott.ssa Barbieri chiede l'inserimento della farmacia in A2
Il Direttore sanitario concorda con le richieste che pertanto vengono accolte come da griglia aggiornata ed allegata al presente verbale **(allegato 1)**
L'art. 6 viene approvato con flessibilità di 30 minuti in entrata ed uscita.
Vengono approvati gli articoli 7, 8, 9 della piattaforma .

Terminata la disamina degli articoli del CCIA, per quanto concerne i residui fondi, considerato il verbale del 20/07/2022 da cui risulta che i residui fondi anni 2015/2019, come da prospetti prodotti dall'Area Risorse Umane ed allegati al verbale del 24/05/2022, ammontano alla somma di € 2.021.767,70 relativa alla dirigenza medica più l'ulteriore somma di € 200.512,29 relativa alla dirigenza sanitaria non medica per un totale di € 2.222.279,99 **(allegato 2)**, l'attuale Direzione Strategica si impegna, dopo avere acquisito la certificazione da parte del Collegio Sindacale, all' erogazione degli stessi nel rispetto della vigente normativa contrattuale, entro il primo trimestre 2023.

La parte sindacale accetta la proposta finalizzata all'erogazione delle somme condivise con riserva di verificare la differenza pari, secondo i calcoli delle OOSS, ad € 390.000,00 complessivi riferiti ai fondi residui al 31/12/2019.

Per quanto concerne la produttività 2021 solo qualche giorno fa è stato possibile procedere con le delibere 467 del 28/9/2022 e 557 del 7/11/22 di integrazione fondi per cui il Direttore Amministrativo evidenzia la necessità di effettuare stralcio dalla piattaforma nella parte già approvata .

Si prende atto delle risultante di tali delibere per cui la dott.ssa Pinto rappresenta che la produttività 2021 erogabile con le modalità consuete ammonta ad € 254.248,95 **(allegato 3)**

Le OO.SS. prendono atto e condividono tale risultanza ma rilevano che scaturisce da un punto negativo del disagio per il 2021 altrimenti il fondo erogabile sarebbe stato € 774.838,00. A tal fine si riservano di chiedere, con separata istanza, le voci di spesa relative a questo fondo anche in previsione della contrattazione sui fondi futuri.

Alla luce delle determinazioni di cui sopra le parti concordano di stralciare dall'art. 1 comma 2 del CCIA già sottoscritto il periodo che va da " in modo" fino a...."criteri " specificando previa certificazione da parte del Collegio Sindacale e nel rispetto della normativa contrattuale e stralciare dal comma 3 dell'art. 1 il secondo periodo che va da "per " a "CIA" in quanto superati.

Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 08 novembre 2022 Prot: 2022/0014730/GEN/DIRGEN



Analogamente, per quanto concerne l'art. 2 comma 1 e considerato che sono trascorsi due anni dalla stipula del CCNL le parti concordano sullo stralcio del periodo che va da " che sono liquidati " alla fine del comma in quanto non attuale e lo stralcio del comma 8 dell'art. 2 in quanto riferito a clausola di garanzia prevista nel CCNL e non più attuale con riferimento all'attuale contesto aziendale di conclusione delle procedure finalizzate al conferimento incarichi .

Analogamente, le parti concordano di eliminare il comma 3 dell'art. 2 poichè l'Azienda, con delibere 467 del 28/9/2022 e 557 del 7/11/22, ha provveduto ad incrementare i fondi.

Circa il secondo capoverso dell'art. 2 comma 4, le parti concordano di ridurre la percentuale al 15 % e di specificare ai fini dell'eventuale attuazione di nuovi assetti organizzativi (altissima professionalità).

Con riferimento all'art. 3 comma 1 già sottoscritto le parti concordano di depennare la parte che va da " In sede di" a " disposizioni contrattuali" in quanto attinenti ai residui.

Con riferimento al comma 4 dell'art. 3 le parti concordano di specificare che la decorrenza della disposizione sarà a partire dagli obiettivi 2023 e previa adozione di un regolamento che disciplini la materia .

Le OOSS evidenziano refuso al comma 5 dell'art 3 dove ai sensi del CCNL la maggiorazione non è pari al 5% ma al 30 % e ne chiedono la correzione.
La parte pubblica conviene e le parti convengono di specificare nel detto comma che i criteri per assegnare al 5% dei dirigenti la maggiorazione saranno stabiliti nel regolamento aziendale di cui sopra.

Le parti approvano e l'IPOTESI di contratto decentrato sottoscritto dalle parti viene allegato al presente verbale

La delegazione di parte pubblica precisa che, ai sensi dell'art. 8 comma 6 CCNL Area sanità , atteso che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs.,165/01 l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, sarà inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.
In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa dovrà essere ripresa entro cinque giorni.
Trascorsi quindici giorni senza rilievi o in caso di parere positivo del Collegio Sindacale, l'ipotesi di CCIA si intende definitivamente sottoscritta .

La riunione termina alle ore 13,50

Del che è verbale letto, confermato e sottoscritto

AZIENDA OSPEDALIERA SAN PIO BENEVENTO

# AZIENDA OSPEDALIERA
## "SAN PIO" - BENEVENTO
## di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
## DEA di II Livello

**Delegazione Trattante di parte Datoriale**

| | | |
|---|---|---|
| Direttore Generale | Dott.ssa Maria Morgante | |
| Direttore Amministrativo | Dott.ssa Daniela Capone | |
| Direttore Sanitario | Dott. Giovanni Di Santo | |
| UOC DMP | Assente | |
| Direttore UOC URP | Dott.ssa Ida Ferraro | |
| Direttore UOC Risorse Umane | Dott.ssa Marina Pinto | |

**Delegazione Trattante di parte Sindacale**

| | | |
|---|---|---|
| ANAAO ASSOMED | Dott.ssa Lidia Grappone | |
| CIMO | Dott.ssa Gabriella Festa | |
| FASSID (Aipac-Aupi-Simet-Sinafo-Snr) | Dott. Francesco Savarese | |
| | Dott.ssa Michelina Barbieri | |
| AAROI EMAC | Dott.ssa Giovanna Di Salvio | |
| FVM | Dott.ssa Isabella Carlucci | ASSENTE |
| FESMED | Dott. Vittorio La Bruna | |
| CISL MEDICI | Dott.ssa Francesca Russo | |
| UIL FPL | Dott. Giovanni Parbonetti | ASSENTE |

**Rappresentanti Territoriali OO.SS.**

| | | |
|---|---|---|
| CIMO | Dott. Antonio De Falco | |
| CGIL FP | Assente | |
| AAROI EMAC | Assente | |
| ANAAO ASSOMED | Assente | |
| UIL FPL | Assente | |
| CISL MEDICI | Assente | |

All. 2

| RIEPILOGO FONDI 2015/2018 - DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ANNO** | **DELIBERA** | **TOTALE FONDI** | **SPESO** | **RESIDUO** |
| 2015 | N. 474 DEL 06/04/2016 | 439.441,96 | 386.565,45 | **52.876,51** |
| 2016 | N. 242 DEL 26/05/2017 | 423.654,50 | 386.233,08 | **37.421,42** |
| 2017 | N. 242 DEL 26/05/2017 | 423.654,00 | 395.619,41 | **28.034,59** |
| 2018 | N. 369 DEL 17/06/2021 | 442.050,00 | 407.070,32 | **34.979,68** |
| 2019 | N. 369 DEL 17/06/2021 | 446.765,00 | 399.564,91 | **47.200,09** |
| | | | | **200.512,29** |

## *RIEPILOGO FONDI 2015/2019 - DIRIGENZA MEDICA*

| ANNO | DELIBERA | TOTALE FONDI | SPESO | RESIDUO |
|---|---|---|---|---|
| 2015 | N. 474 DEL 06/04/2016 | 6.898.471,57 | 6.841.961,91 | **56.509,66** |
| 2016 | N. 242 DEL 26/05/2017 | 6.688.454,80 | 6.818.255,60 | **- 129.800,80** |
| 2017 | N. 242 DEL 26/05/2017 | 6.701.695,00 | 6.773.571,96 | **- 71.876,96** |
| 2018 | N. 369 DEL 17/06/2021 | 8.255.638,00 | 7.574.156,05 | **681.481,95** |
| 2019 | N. 369 DEL 17/06/2021 | 8.362.609,00 | 6.877.155,15 | **1.485.453,85** |
| | | | | **2.021.767,70** |

Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 08 novembre 2022 Prot: 2022/0014730/GEN/DIRGEN

All. 3

| DIRIGENZA SANITARIA MEDICA E NON MEDICA | FONDI 2021 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Delibera n.286 del 20/06/2022 | Delibera n.467 del 28/09/2022 | **Delibera n.557 del 07/11/2022** | **SPESO** | **RESIDUO** |
| | Determinazione provvisoria | Rideterminazione con integrazione Disagio | **Rideterminazione provvisoria Disagio e Posizione L.205/2017 art.1 c.435/435 bis** | aggiornato a ottobre 2022 | |
| INCARICHI ART.94 | 6.994.823,00 | 6.994.823,00 | **7.005.551,84** | 5.191.599,87 | 1.813.951,97 |
| RISULTATO ART.95 | 774.838,00 | 774.838,00 | **774.838,00** | - | 774.838,00 |
| CONDIZIONI DI LAVORO ART.96 | 1.193.458,00 | 1.235.661,00 | **1.241.988,88** | 1.762.577,93 | - 520.589,05 |
| *DI CUI QUOTA NON STORICIZZABILE* | | | | | |
| Totale | 8.963.119,00 | 9.005.322,00 | **9.022.378,72** | 6.954.177,80 | 2.068.200,92 |

→ 254.148,95

| DIRIGENZA SANITARIA MEDICA E NON MEDICA | FONDI 2022 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Delibera n.286 del 20/06/2022 | **Delibera n.557 del 07/11/2022** | | **SPESO** | **RESIDUO** |
| | Determinazione provvisoria | **Rideterminazione provvisoria Disagio e Posizione L.205/2017 art.1 c.435/435 bis** | | aggiornato a ottobre 2022 | |
| INCARICHI ART.94 | 6.922.239,00 | 7.005.593,94 | | 3.736.193,49 | 3.269.400,45 |
| RISULTATO ART.95 | 735.667,00 | 739.047,00 | | - | 739.047,00 |
| CONDIZIONI DI LAVORO ART.96 | 1.235.747,00 | 1.197.163,16 | | 1.324.971,73 | - 127.808,57 |
| *DI CUI QUOTA NON STORICIZZABILE* | | | | | |
| Totale | 8.893.653,00 | 8.941.804,10 | | 5.061.165,22 | 3.880.638,88 |

**AZIENDA OSPEDALIERA**
"SAN PIO" - BENEVENTO
**di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione**
**DEA di II Livello**

AZIENDA OSPEDALIERA SAN PIO
BENEVENTO

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
# A.O. S. PIO BENEVENTO
# AREA SANITA'
## (in applicazione del CCNL del 19/12/2019-AREA SANITA')

In data 07/11/2022 alle ore 09,30 presso l'Azienda Ospedaliera S. Pio di Benevento ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione della seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale tra

la delegazione di parte datoriale

| | | |
|---|---|---|
| Direttore Generale | Dott.ssa Maria Morgante | |
| Direttore Amministrativo | Dott.ssa Daniela Capone | |
| Direttore Sanitario | Dott. Giovanni Di Santo | |
| UOC DMP | Assente | |
| Direttore UOC URP | Dott.ssa Ida Ferraro | |
| Direttore UOC Risorse Umane | Dott.ssa Marina Pinto | |

e

la delegazione di parte sindacale

| | | |
|---|---|---|
| ANAAO ASSOMED | Dott.ssa Lidia Grappone | |
| CIMO | Dott.ssa Gabriella Festa | |
| FASSID (Aipac-Aupi-Simet-Sinafo-Snr) | Dott. Francesco Savarese | |
| | Dott.ssa Michelina Barbieri | |
| AAROI EMAC | Dott.ssa Giovanna Di Salvio | |
| FVM | Assente | |
| FESMED | Dott. Vittorio La Bruna | |
| CISL MEDICI | Dott.ssa Francesca Russo | |
| UIL FPL | Assente | |

**Rappresentanti Territoriali OO.SS.**

| | | |
|---|---|---|
| CIMO | Dott. Antonio De Falco | |
| CGIL FP | Dott. Raffaele Morelli | Assente |
| AAROI EMAC | Dott. Giuseppe Galano | Assente |
| ANAAO ASSOMED | Dott. Vincenzo Bencivenga | Assente |
| UIL FPL | Dott. Giovanni De Luca | Assente |
| CISL MEDICI | Dott. Pasquale Speranza | Assente |

**Al termine della riunione le parti sottoscrivono la seguente Ipotesi di CCIA**

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA SANITA' CCNL 19/12/2019

Disposizioni generali

1.Il presente CCIA si applica a tutti i dirigenti appartenenti all'Area Sanità di cui al CCNL 2016/2018 dipendenti dell'A.O. S. Pio di Benevento con rapporto di lavoro a tempo determinato ed a tempo indeterminato

2. Il CCIA –applicativo del CCNL Area sanità 2016/2018 è in vigore fino all'adozione di successivo CCNL e, comunque, ai sensi dell'art. 8 comma 7 CCNL , fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo ed ha ad aggetto le materie di cui all'art. 7 comma 5 del CCNL .
I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 sono negoziati con cadenza annuale ai sensi dell'art. 8 comma 1 CCNL

3. Le parti convengono che, con cadenza annuale rispetto alla data di stipula del CCIA ed entro i 60 gg. Successivi , previa convocazione a cura dell'Azienda , si dia corso ad una sessione di incontro con le OO.SS. volta a verificare tempi, modalità e stato di attuazione del CCIA con adozione, ove necessario, di eventuali misure correttive.
Il controllo sulla compatibilità dei costi conseguenti all'applicazione del CCIA con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo aziendale competente ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 D.Lgs 165/2011 . A tal fine l'ipotesi di CCIA definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica è inviata al Collegio Sindacale entro dieci (10) giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa dovrà essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi o in caso di parere positivo del Collegio Sindacale, l'ipotesi di CCIA si intende definitivamente sottoscritta .

4. Il CCIA definitivamente approvato viene pubblicato sul sito web aziendale e trasmesso, ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL, entro 5 (cinque) giorni dalla stipula per via telematica all'ARAN ed al CNEL

5. Il CCIA potrà essere oggetto di interpretazione autentica qualora dovessero insorgere controversie sulla sua interpretazione

# ART.1

## Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) CCNL 19/12/2019 area sanità (Art. 7 comma 5 lett a)

1.Ai fini del presente CIA, il riferimento ai Fondi art. 94, 95 e 96 deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL, rispettivamente denominati: "Fondo per la retribuzione degli incarichi"; "Fondo per la retribuzione di risultato", "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro".

2. L'Azienda si impegna a provvedere alla liquidazione degli arretrati dei residui dei Fondi pregressi (quelli istituiti e regolamentati dai precedenti CCNL dirigenti sanità) secondo i criteri e a beneficio dei Dirigenti cui essi erano destinati dal 2015 fino a tutto il 31 dicembre 2019 previa certificazione da parte del Collegio sindacale ed nel rispetto della normativa contrattuale .

3. Per ciascuno degli anni di vigenza del CCIA le risorse destinate ai Fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 CCNL sono quantificate dall'Azienda nel rispetto degli indirizzi regionali.

4. Lo spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto del CCNL, in apposita sessione di bilancio annuale cui farà seguito la stipula di apposito CCIA dell'anno di riferimento. All'avvio della sessione di bilancio l'Azienda si obbliga a fornire informazione tempestiva, esaustiva e documentata in merito alle operazioni tecnico-finanziarie che hanno determinato l'entità dei Fondi contrattuali nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa per l'anno di riferimento.

# ART.2

## Fondo art. 94 CCNL 2019

1. Con effetto 1 gennaio 2020, il Fondo di cui all'art. 94 copre e finanzia – con risorse distinte e distintamente destinate a beneficio di ciascuna delle categorie di cui al co. 2 lett. a), b) e c) dell'art. 95, nel rispetto delle previsioni di cui ai successivi co. 11 e 12 CCNL - i valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91 co. 3 CCNL.

2. Gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa sono finanziati, in prima applicazione, con corrispondente riduzione della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun Dirigente

3. Le Parti convengono che il trasferimento delle risorse nei termini di cui all'art. 95 co. 9 CCNL da quel Fondo costituisce ipotesi residuale utilizzabile solo qualora non risulti documentalmente possibile finanziare l'istituto di cui al co. 1 con le risorse di cui ai co. 2 e 3.

Ai fini dell'eventuale attuazione di nuovi assetti organizzativi (altissima professionalità)

le parti concordano di ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 95 nella misura del 15% incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 comma 3 lett e.

4. Le risorse di cui al Fondo ex art. 94 sono incrementate dell'importo proporzionalmente corrispondente all'incarico assegnato nel caso di nuova assunzione o, per la differenza, nel caso di assegnazione ad incarico di diversa tipologia.

5. All'esito dell'applicazione di questa disposizione e con effetto 1 gennaio 2020, ciascun Dirigente – a seconda della tipologia di incarico di cui è titolare – riceve una retribuzione di posizione parte fissa non inferiore a quella di cui alla tabella dell'art. 91 co. 3 CCNL.

6. All'esito dell'applicazione di questa disposizione e con effetto 1 gennaio 2020, ciascun Dirigente – a seconda della tipologia di incarico di cui è titolare – riceve una retribuzione di posizione complessiva non superiore a quella di cui alla tabella dell'art. 91 co. 6 CCNL.

## ART.3

## Fondo art. 95 CCNL 2019

1. Con effetto 1 gennaio 2020, è istituito il Fondo di cui all'art. 95 alla cui composizione - con risorse distinte e distintamente destinate a beneficio di ciascuna delle categorie di cui al co. 2 lett. a), b) e c) dell'art. 95, nel rispetto delle previsioni di cui ai successivi co. 11 e 12 CCNL - concorrono le risorse di cui al co. 2 e, stabilmente, quelle di cui ai co. 3, 4 e 5.

2. Le risorse di cui al Fondo ex art. 95 sono incrementate dell'importo proporzionalmente corrispondente al valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente nell'anno precedente nel caso di nuova assunzione.

3 Il Fondo di cui all'art. 95 è prioritariamente destinato a retribuire i risultati correlati alla performance organizzativa e individuale; ulteriori specifiche risorse destinate da disposizioni di legge a finalità coerenti con quelle del fondo concorrono a compensare i Dirigenti individuati dalla legge stessa o, in difetto, tutti i Dirigenti la cui prestazione sia riconducibile a quella descritta dalla legge.

4. *Ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. b) del CCNL 2019* le parti concordano che, a decorrere dagli obiettivi 2023 e previa adozione di regolamento sulla performance la quota delle risorse del Fondo destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata nella rispettiva misura del 90% delle risorse annualmente disponibili di cui il 70% per la quota organizzativa ed il 30% per la quota individuale, mentre il 10% viene destinato agli altri impieghi del Fondo di Risultato delle risorse annualmente disponibili.

5. *Ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. b) del CCNL 2019* le parti convengono di identificare nella misura del 5% dei Dirigenti valutati i soggetti destinatari della maggiorazione di cui all'art. 93 co. 9 e di destinare ai medesimi una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente, il tutto nell'ambito della somma resa disponibile per la performance individuale. Stabiliscono altresi' che l'individuazione dei criteri per assegnare al 5% dei dirigenti la maggiorazione saranno stabiliti in adottando

regolamento in merito

6. *Ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. c)* le parti concordano che ulteriori specifiche risorse destinate da disposizioni di legge a finalità coerenti con quelle del Fondo concorrono a compensare i Dirigenti individuati dalla legge stessa o, in difetto, tutti i Dirigenti la cui prestazione sia funzionale al raggiungimento dell'obiettivo voluto dalla legge.

7. *Ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett c) del CCNL le* parti convengono che :
a) eventuali risorse derivanti dall' attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011 nr. 98, per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, con cadenza annuali, nel rispetto del vincolo minimo del 50% delle stesse da utilizzare per i premi della performance, al Fondo art. 95 con destinazione integrale ai premi della performance individuale
b) Le eventuali risorse derivanti dall' attuazione dell'art. 43 L. 449/1997 e s.m., per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, con cadenza annuale, in considerazione delle particolari caratteristiche dei contratti, accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese, al Fondo art. 95 e gestite secondo i criteri fissati dal CCIA per il Fondo cui confluiscono.

## ART.4

## Fondo art. 96 CCNL 2019

1. Con effetto 1 gennaio 2020, è istituito il Fondo di cui all'art. 96 alla cui composizione - con risorse distinte e distintamente destinate a beneficio di ciascuna delle categorie di cui al co. 2 lett. a), b) e c) dell'art. 95, nel rispetto delle previsioni di cui ai successivi co. 11 e 12 CCNL - concorrono le risorse di cui al co. 2 e, stabilmente, quelle di cui ai co. 3 e 4.

2. Per quanto concerne le risorse di cui all'art. 96 comma 3 lett d) del CCNL 2019 si rimanda integralmente a quando deciso in sede del richiamato confronto regionale ex art 6 CCNL 2019 punto h)

3. Ai sensi dell'art. 96 comma 4 lett b) del CCNL le parti convengono che ulteriori specifiche risorse destinate da disposizioni di legge a finalità coerenti con quelle del Fondo concorrono a compensare i Dirigenti individuati dalla legge stessa o, in difetto, tutti i Dirigenti la cui prestazione sia riconducibile a quella descritta dalla legge.

4. *Ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett e) del CCNL ed ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. f) del CCNL le* parti convengono che l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, notturna e festiva e dell'indennità di lavoro notturno siano trattate e, se del caso, determinate in apposita sezione annuale di contrattazione integrativa.

5. Resta convenuto che le somme destinate al Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94 devono essere integralmente spese con riferimento all'annualità cui esse si riferiscono. Eventuali residui sono destinati ad incrementare il Fondo di cui all'art. 95 co. 12 CCNL salva una diversa destinazione che le Parti intendano loro attribuire in occasione di ciascuna sessione annuale di contrattazione integrativa successiva al bilancio.

6. Per quanto concerne la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 96 comma 5 lett.b) si richiama integralmente quanto convenuto in sede del richiamato confronto regionale (ex art. 6

CCNL) punto g ) pag 14 ossia che sono escluse le attività di docenza nei corsi di laurea ed alle scuole di specializzazione post laurea proprie dei dirigenti della Sanità, nonché quelle relative ai corsi di laurea nelle professioni sanitarie ex l. 251/2000 in quanto in questi casi ai docenti esterni vengono conferiti incarichi di docenza remunerati da parte dell'Università.

# Art 5

## Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. g) CCNL 2019

1. I servizi pubblici da considerare essenziali, ex artt. 1 e 2 L. 146/90 e s.m. ed i., ed ai sensi del CCNQ del 20/09/2001 avente ad oggetto: "Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del servizio sanitario nazionale" per questa area negoziale in ambito aziendale sono i seguenti:
a) assistenza sanitaria;
b) igiene e sanità pubblica.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui al comma 3, la continuità delle prestazioni che seguono:
A) ASSISTENZA SANITARIA
A1) Assistenza d'urgenza:
- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- 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;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili
Alle prestazioni su elencate va essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti sanitari.
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 e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande, nei limiti in cui esse sono già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

3. I contingenti di dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni sopra elencate, suddivisi per disciplina, sono riportati in apposita griglia allegata al presente accordo di cui deve considerarsi parte integrante e sostanziale.

4. E' compito dei Direttori/responsabili di UOC /UOSD di individuare, in occasione di ogni sciopero e utilizzando criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti di cui sopra tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e, come tali, esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati, dalla Direzione Medica di Presidio alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la propria conseguente sostituzione. Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" va mantenuto in servizio il personale dirigenziale del ruolo sanitario normalmente previsto durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNQ 20/09/2001.

5. I dirigenti delle Organizzazioni Sindacali che abbiano indetto o che aderiscano allo sciopero in servizio presso l'Azienda non possono fare parte dei contingenti di cui al comma 3.

# Art 6

# Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. h) CCNL 2019

1 . Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'ordinario orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita.
Le parti concordano che le fasce di flessibilità non possono riguardare il personale turnista e che, in ogni caso, vanno contemperate con le esigenze di servizio.
Esse sono così articolate compatibilmente con le esigenze di servizio e fatta salva l'applicazione di istituti previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali:

- flessibilità in entrata 30 minuti dopo rispetto all'ordinario orario di ingresso
- flessibilità in uscita: 30 minuti prima dell'ordinario orario di uscita

Si definisce orario flessibile quello in forza del quale l'entrata e l'uscita possono avvenire entro una fascia oraria prestabilita.

2. Le clausole di flessibilità anche relativamente al periodo di loro utilizzo , sono concordate in forma scritta con il Direttore /responsabile dell'UOC/UOSD di appartenenza .

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dirigente può avvalersi di entrambe le facoltà, ossia flessibilità sia in entrata che in uscita, nell'ambito della medesima giornata.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Azienda e definito in ambito di singola unità operativa, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dirigenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art 46 CCNL;
-si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
-siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4 . L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 va, di norma, recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, salvo espressa deroga costituita dal sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto (ivi compresa la necessità di soddisfare esigenze organizzative e gestionali dell'Azienda improvvisamente insorte), che non ne consenta il recupero. In tali casi, il termine slitta di diritto al mese successivo a quello di maturazione.

5. Le Parti convengono che, nel regolamento in materia di orario di lavoro, occorre tenere conto delle previsioni che precedono.

# Art 7
# Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi ( art. 7 comma 5 lett. i) CCNL 2019)

1. Le Parti convengono che sia demandato all'Organismo paritetico di cui all'art. 6 bis CCNL 2019 di produrre, entro sei mesi dalla stipula del CCIA, un piano conoscitivo della organizzazione dei servizi e delle conseguenze che esso induce tanto sulla qualità del lavoro che sulle professionalità della dirigenza sanitaria. All'esito della produzione del piano, le Parti provvedono ad incontrarsi in apposita sessione di contrattazione decentrata onde riflettere congiuntamente e, ove possibile, pervenire a scelte organizzative condivise tali da elidere o mitigare gli effetti negativi che dall'organizzazione dei servizi possano derivare alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dirigenti sanitari interessati.

2.Le Parti convengono, sin d'ora, che il piano di cui al comma 1 debba – in ogni caso – riguardare

• Sfide e opportunità nei cambiamenti del lavoro determinati dalla sua organizzazione: impatti di policy, gestione e partecipazione – anche mediata - dei dirigenti
• Approcci integrati e metodologie innovative per la prevenzione di fenomeni – derivati dalla organizzazione dei servizi - generatori di possibili conseguenze, di disagio o fisiche, sulla utenza o sugli operatori, ivi compresi i cd quasi incidenti
• Valutazione dinamica del rischio derivante dalla organizzazione dei servizi basata sulla elaborazione dei near miss
• Individuazione di sistemi di ambient - intelligence e valutazione della loro incidenza nella determinazione di rischi fisici, chimici, biologici degli operatori
• Gestione integrata del rischio per dirigenti - dipendenti, utenza, servizio reso o prestazione data
• Inquinamento indoor negli ambienti di lavoro in relazione alla interazione uomo/ambiente

• Valutazione dell'impatto delle politiche aziendali in tema di orario di lavoro e dotazioni organiche con la finalità di concorrere al miglioramento della salute, fisica e psichica, degli operatori e della sicurezza negli ambienti di lavoro: utilizzo di interventi di prevenzione e di incentivi economici
• gestione integrata dei rischi psicosociali: identificazione degli interventi correttivi e di gestione, valutazione di efficacia del processo
• violenza sui luoghi di lavoro: analisi del fenomeno e sviluppo di misure di gestione del rischio
• Realtà aumentata, virtuale ed immersiva come strumento di miglioramento della qualità prestazionale; sua compatibilità con il benessere lavorativo
• applicazioni di Ict (tecnologie dell'informazione e della comunicazione), lavoro agile e impatti sulle condizioni di lavoro e sulla tutela della salute e sicurezza dei dirigenti

# Art 8

# Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis ( art. 7 comma 5 lett. j) CCNL 2019)

1. Ai sensi e per gli effetti degli artt. 7, comma 5, lettera j) e dell'art. 95 co. 7 lett. c) CCNL e nei limiti delle risorse specificamente destinate a tale istituto, le Parti definiscono, in via sperimentale, i criteri generali che seguono per l'attivazione di piani di welfare integrativo:
a)l'avvio dell'istituto è riservato ai Dirigenti a tempo indeterminato in servizio da almeno due anni
b)le tipologie di attività e l'entità dei possibili contributi sono definite nel dettaglio in un successivo contratto integrativo, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico cui le Parti demandano tali compiti;
c)la relativa regolamentazione costituisce oggetto di specifico provvedimento aziendale, soggetto al confronto con le OO.SS.

2. Sono strumenti di welfare aziendale – tra gli altri - la previsione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti quali:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Le risorse da destinare alle misure di welfare integrativo sono ricavate dall'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti disposizioni di legge integrate dai residui della contrattazione integrativa a ciò espressamente destinati.

# Art 9

# Elevazione del contingente complessivo dei rapporti ad impegno ridotto ai sensi dell'art. 110 comma 6 CCNL 2019 ( art. 7 comma 5 lett. K) CCNL 2019)

2.Le parti concordano che il numero dei rapporti ad impegno ridotto, per carenza di personale, non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva della dirigenza sanitaria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità

Azienda Ospedaliera San Pio Benevento PARTENZA 25 ottobre 2022 Prot. 2022/0013856/GENDIRGEN
Azienda Ospedaliera San Pio Benevento ARRIVO 09 novembre 2022 Prot. 2022/0014730/GENDIRGEN

AZIENDA OSPEDALIERA SAN PIO BENEVENTO

**AZIENDA OSPEDALIERA**
**" SAN PIO " - BENEVENTO**
**di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione**
**DEA di II Livello**

ALLEGATO N 1
VERBALE N / DEL
8/11/22

**UOC Direzione Medica Presidio**
**P.O. " G. RUMMO "**
**Coordinamento Interpresidiale**

tel. 0824 57753/fax 0824 57261
mail : dirmedpresidio@ao-rummo.it
pec : direzionepresidiorummo@pec.ao-rummo.it

Protocollo generale n° :

Benevento, lì

Al Direttore Sanitario
SEDE

**Oggetto** : Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero del personale del comparto del SSN

Per quanto concerne i servizi minimi essenziali in caso di sciopero nella AORN " San Pio " si fissa in ogni occasione il contingente tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie, ai sensi dell' " Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto " ARAN del 20.09.2001

| ASSISTENZA SANITARIA d'URGENZA – Reparti Cat. A1 | MODALITA' |
|---|---|
| ✓ Medicina urgenza e PS<br>✓ Terapia Intensiva Rianimatoria<br>✓ UTIC – Cardiologia Interventistica<br>✓ Emodialisi<br>✓ Ostetricia e Sala Parto<br>✓ TIN<br>✓ Servizio Trasporti Infermi<br>✓ Ortopedia<br>✓ Neurochirurgia<br>✓ Neurologia – Stroke Unit<br>+ CHIRURGIA URGENZA<br>P.S. OSTETRICA | Mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili, normalmente impiegato durante il turno nella giornata indice in cui viene effettuato lo sciopero. |

| ASSISTENZA ORDINARIA – Reparti Cat. A2 | | MODALITA' |
|---|---|---|
| ✓ Chirurgia Generale e Oncologia<br>✓ Chirurgia Maxillo-Faciale<br>✓ Chirurgia Vascolare<br>✓ Servizio Trasfusionale ed Ematologia<br>✓ Senologia<br>✓ Malattie Infettive<br>✓ Medicina Interna<br>✓ Nefrologia<br>✓ Oculistica<br>✓ Otorino<br>✓ Pediatria<br>✓ Fisiopatologia della Riproduzione | ✓ Laboratorio<br>✓ Neonatologia<br>✓ Oncologia<br>✓ Pneumologia<br>✓ Reumatologia<br>✓ Radiologia<br>✓ Urologia<br>✓ Gastroenterologia<br>✓ Medicina Riabilitativa<br>✓ Direzione Medica<br>+ FARMACIA GINECOLOGIA | Mantenuto in servizio, nella giornata indice in cui viene effettuato lo sciopero, il personale delle diverse categorie e profili, normalmente impiegato durante il turno festivo, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni. |

AZIENDA OSPEDALIERA "SAN PIO" - BENEVENTO U.O.C. DIREZIONE MEDICA PRESIDIO "G. RUMMO"

**Il Direttore**
( dr. Pasquale Di Guida )