

## INDICE

PREMESSE

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 2 DECORRENZA TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

ART. 3 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

ART. 4 INFORMAZIONE

ART. 5 CONFRONTO

ART. 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

ART. 7 DIRITTO DI AFFISSIONE E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

ART. 8 LOCALI PER L'ATTIVITA' SINDACALE

ART. 9 PARTECIPAZIONE DI DIRIGENTI SINDACALIESTERNI E/O ESPERTI ALLE RIUNIONI SINDACALI

TITOLO II - RISORSE ECONOMICHE E DETERMINAZIONE DEI FONDI

ART. 10 DETERMINAZIONE DEI FONDI

TITOLO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

ART. 11 P.E.O. MODALITA' E PROCEDURE DESTINAZIONE RISORSE

TITOLO IV - INCARICHI DI FUNZIONE E DI COORDINAMENTO

ART. 12 ISTITUZIONE GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE. DESTINAZIONE RISORSE

ART. 13 CONFERIMENTO DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

TITOLO V - CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 14 ORARIO DI LAVORO

ART. 15 LAVORO STRAORDINARIO

ART. 16 LAVORO AGILE

ART. 17 PRONTA DISPONIBILITA'

ART. 18 INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

TITOLO VI - PREMIALITA' E PERFORMANCE

ART. 19 RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

ART. 20 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

TITOLO VII - NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 21 NORME FINALI E TRANSITORIE.

*CISC FP Ugo Leho R-50*

*UIL F.P.C. effettuato*

*PRESIDENTE RSU effettuato*

*NUESING*

*CGIL*



## PREMESSE

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto definitivamente dall'ARAN e dalle OO.SS. di categoria CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI/FSI-USAE, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) concernente il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.

Il nuovo C.C.N.L. disciplina la parte giuridica e la parte economica, incluse disposizioni di precedenti CC.CC.NN.L. in esso confermate o non specificatamente abrogate o modificate.

L'ASP di Palermo, ai sensi dell'art. 9, comma 2 del suddetto C.C.N.L., giusta Deliberazione n. 431 del 26/06/2018, ha costituito la delegazione di parte datoriale per la contrattazione integrativa aziendale.

A seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. di cui in premessa, l'ASP di Palermo ha fatto pervenire alle OO.SS. proposta di contratto collettivo integrativo aziendale.

In base a quanto disposto dall'art. 9, comma 3 del C.C.N.L. del 21 Maggio 2018, il quale prevede che: "La Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione", in data 12/02/2021 l'Azienda ha convocato la RSU e le OO.SS. per la discussione della suddetta proposta dando formale avvio al negoziato.

A seguito del suddetto confronto sindacale l'Azienda ha ritenuto di utilizzare la piattaforma già inviata in sede di convocazione quale base per la formulazione del presente accordo dando atto che, ai sensi dell'art. 9 comma 5, ultimo capoverso del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, " Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001, è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45."

## COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione trattante è così composta:

per la Parte Pubblica:

- Legale Rappresentante dell'Azienda, con funzioni di Presidente;
- Direttore del Dipartimento di Risorse Umane;
- Direttore del Dipartimento Risorse Economico-Finanziarie, Patrimoniale, Provveditorato e Tecnico;
- Il Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali;
- Resta salva la facoltà di invitare ai lavori della contrattazione integrativa aziendale i dirigenti responsabili delle strutture aziendali di volta in volta interessati.

- per la Parte Sindacale:

- Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)
- Rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. 21/05/2018, formalmente accreditati.

Tutto ciò premesso, tenuto conto di quanto riportato nel C.C.N.L. 21/05/2018 e, nelle parti non disapplicate, nei precedenti CC.CC.NN.L., le parti suindicate, come sopra costituite, al termine della riunione hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo aziendale.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato CCIA, è finalizzato all'applicazione di tutti gli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale dal C.C.N.L. del 21 maggio 2018, nonché all'individuazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, relativamente ai fondi contrattuali, tenuto anche conto delle disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.L. confermate e non disapplicate dagli stessi.

2. Il presente CCIA si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato e part-time esclusi i dirigenti, dipendente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo.

CISL FP  
FIALS  
UIL FPL  
FSI/FSI-USAE

2

Delegazione RSU  
PRESIDENTE RSU  
N. 123456789 CGIL



3. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 8, comma 5 del CCNL del 21 maggio 2018 (Contrattazione collettiva integrativa, soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è conforme al nuovo CCNL relativamente all'utilizzo delle risorse economiche nei valori consolidati dei fondi anno 2017 e di quelle relative alle risorse "fondi contrattuali" anno 2020 del comparto sanità, come da atti deliberativi dell'Azienda.
5. Nel presente contratto sono anche inseriti istituti contrattuali per i quali è previsto il confronto sindacale non rientrando gli stessi istituti tra le materie devolute alla contrattazione integrativa.

**ART. 2  
DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCIA si attua a partire dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipula dell'accordo definitivo, se non diversamente disciplinato da specifiche norme legislative o contrattuali.
3. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza conserva efficacia sino alla stipula del nuovo Contratto Integrativo Aziendale, e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo C.C.I.A. ovvero se in contrasto con nuove disposizioni legislative.
4. Per le parti relative ad istituti di carattere annuale, il CCIA può essere rinnovato previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del CCNL..
5. In caso di controversie sull'interpretazione, le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per definire contestualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dal vigente C.C.N.L. e dal D.lgs. 29/1993 e ss.mm.ii..
6. Per quanto riguarda "tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa", si rinvia alle previsioni di cui all'art. 9 del vigente C.C.N.L..

**ART.3  
ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione - di cui all'art. 7 del vigente C.C.N.L. - realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa- soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art.8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Azienda o Ente;
  - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

3 De no

USC FP Moppo  
 UIL F.P.L. Galluzzo  
 PRESIDENTE RSU Galluzzo  
 ALFANO CIL  
 R.SU  
 FIAS  
 N. J. RINGHOF



- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art.83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza-del personale).
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
  5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art.83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
  6. In particolare le parti danno mandato all'Organismo di procedere all'analisi dei dati sulle assenze del personale, anche in serie storica e di valutarne cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a dati di riferimento pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
  7. Le parti danno atto che nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 dell'art. 83 del vigente CCNL le risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.
  8. Le parti si impegnano ad individuare l'Organismo Paritetico entro 60 giorni all'approvazione del CCIA da parte del Collegio Sindacale dell'Azienda, di cui si occuperà il competente Ufficio "Relazioni Sindacali".

#### ART. 4 INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### ART. 5 CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

1150

1150

LISL FA Hoppo

FIALS

SILVIO

4 Le no n.50

PRESIDENTERSU effluos

NURSING UP



3. Ciascuna componente dei soggetti sindacali, entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione dell'informativa, può richiedere il "confronto". A seguito della richiesta del "confronto", l'Azienda, entro 30 gg., convoca l'intera delegazione sindacale.
4. L'incontro può essere proposto anche dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. In tal caso l'incontro può avvenire anche entro 5 giorni successivi all'arrivo dell'informativa preventiva alla delegazione sindacale.
5. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni lavorativi. Il rispetto del termine dei 30 giorni non è strettamente vincolante qualora la procedura del confronto venga avviata dall'Azienda.
6. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Il confronto può concludersi con un'intesa, oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione nel distinto ruolo e responsabilità.
7. Sono oggetto di "confronto":
  - a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
  - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra Aziende, nei casi di utilizzazione del personale nell'ambito di processi associativi;
  - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance organizzativa (unità operativa) ed individuale;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
  - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 del D. Lgs. 165/2001;
  - g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - h) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

## ART. 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## ART. 7 DIRITTO DI AFFISSIONE E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

1. L'Azienda, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del CCNQ del 04.12.2017 relativo alle prerogative sindacali, in luoghi accessibili a tutto il personale, mette a disposizione delle RSU e delle OO.SS. rappresentative presso le diverse strutture aziendali, spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie d'interesse sindacale e del lavoro, ove disponibili, anche ausili informatici.
2. Gli spazi vengono individuati dall'Azienda sentiti i soggetti sindacali interessati. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente recare l'indicazione del medesimo soggetto sindacale che lo ha elaborato ed il luogo di stampa, nel rispetto delle disposizioni generali sull'affissione.
3. La distribuzione del materiale d'informazione o di propaganda sindacale all'interno dell'azienda avverrà con la necessaria cautela evitando d'intralcio le attività di servizio.

[Firma] L.S. F.P. [Firma] R.S.U. FIACP [Firma]  
 U.I.L. F.P.C. [Firma]  
 PRESIDENTE RSU [Firma] NURSINCUV [Firma]







| Anno 2017   | Anno 2018  |
|---|--|
| Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 7 C.C.N.L. 31.07.2009)   | Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 C.C.N.L. 21.05.2018) |
| Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 C.C.N.L. 31.07.2009)   | Fondo premialità e fasce (art. 81 C.C.N.L. 21.05.2018)               |
| Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 C.C.N.L. 31.07.2009) | -----<br>-----   |

6. Alla luce del nuovo C.C.N.L. 2016/2018 che riduce da tre a due i fondi contrattuali, con la possibilità di trasferimento annuale, non storicizzabile, di risorse dal fondo di cui all'art. 81 (Premialità e fasce) al fondo di cui all'art. 80 (Condizioni di lavoro e incarichi), le parti danno atto che per l'anno 2018:

- il fondo ex art. 7 è confluito nella totalità del suo ammontare nel nuovo fondo di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 2016/2018;
- il fondo ex art. 8 è confluito nella totalità del suo ammontare nel nuovo fondo di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 2016/2018;
- il fondo ex art. 9 è confluito, secondo le modalità previste dal C.C.N.L. 2016/2018, nei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del medesimo C.C.N.L..

Fatti salvi gli incrementi previsti dai suddetti artt. 80, comma 3, lett. a) e 81, comma 3, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018, i nuovi fondi sono stati quantificati nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. Decreto Madia) il quale dispone, tra l'altro, che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

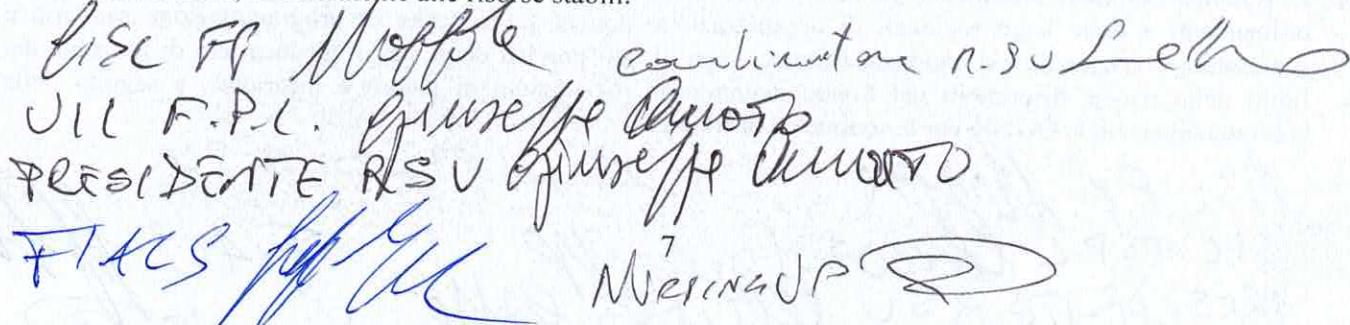
Quanto sopra, atteso che con riferimento ai fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della Pubblica Amministrazione, l'art. 11 del D.L. n. 135/2018, convertito nella Legge n. 12/2019, dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

7. Relativamente all'anno 2020 si dà atto che, con la deliberazione n. 711 del 15/06/2021. Sono stati determinati i fondi contrattuali provvisori anno 2020 negli importi di seguito indicati:

| FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI PROVVISORI ANNO 2020 |                           |
|---|---------------------------|
| FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI            | FONDO PREMIALITA' E FASCE |
| 14.098.873,71                                     | 17.097.041,59             |

Con la suddetta deliberazione n.711/21 è stato, tra l'altro, precisato:

- di riservarsi di rideterminare i predetti fondi contrattuali ai sensi dell'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria) convertito con modificazioni nella Legge n. 60/2019, sulla base delle direttive che saranno diramate in merito dall'Assessorato Regionale della Salute;
- che le determinazioni dei fondi sono passibili di modifiche in seguito alla rideterminazione della dotazione organica aziendale, considerato che sulla base delle indicazioni contenute nel D.A.R.S. n. 2201 del 06.12.2019 è espressamente previsto che "si dovrà provvedere alla rideterminazione dei fondi contrattuali aziendali ed alla loro perequazione, entro sei mesi dall'approvazione delle stesse, nel rispetto delle relazioni sindacali";
- che i fondi provvisoriamente determinati per l'anno 2020 resteranno provvisoriamente validi anche per l'anno 2021, limitatamente alle risorse stabili.


  
 DISC FG Maffei carabinieri n. 80 Lello
   
 UIL F.P.L. Giuseppe Quotro
   
 PRESIDENTE RSU Giuseppe Quotro
   
 FIACS
   
 Meringo P



**TITOLO III**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**ART. 11**

**P.E.O. MODALITA' E PROCEDURE DESTINAZIONE RISORSE**

1. Relativamente agli anni 2016, 2017 e 2018 le Parti preliminarmente danno atto che, a seguito degli incrementi di cui all'art. 76 del C.C.N.L. 2016/2018, l'Azienda ha provveduto alla corresponsione del nuovo valore delle fasce retributive, già attribuite ai dipendenti, alle scadenze e negli importi previsti dal C.C.N.L..
2. Le Parti danno atto altresì che con la deliberazione n. 673 dell'08/11/2019 è stato approvato il regolamento in materia di progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'ASP di Palermo. Le Parti si impegnano a confermare la predetta regolamentazione - debitamente adeguata alla nuova decorrenza - che va applicata a tutto il personale sanitario, amministrativo, tecnico e professionale del Comparto Sanità.
3. La decorrenza dell'attribuzione della fascia retributiva, per tutto il personale, a seguito di alcuni pareri sull'istituto delle PEO da parte dell'ARAN (n. 7086 del 13 settembre 2016) e della Ragioneria Generale dello Stato (n. 49781 del 24/03/2017), viene fissata dal 1° gennaio dell'anno in cui l'Azienda procede all'approvazione delle graduatorie. Pertanto le fasce saranno attribuite, nel rispetto dei limiti delle risorse disponibili, con decorrenza economica dall'anno di approvazione delle graduatorie.
4. L'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 (Progressioni economiche) così recita:
  - Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
  - Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
5. Le parti danno dunque atto che le superiori disposizioni ribadiscono la natura selettiva della progressione economica orizzontale e cioè la illegittimità della progressione applicata "a pioggia" a tutti i dipendenti aventi diritto, nonché della costante giurisprudenza in materia della Corte dei Conti (vedasi fra tutte la sentenza n. 2/2015 della Corte dei Conti Sezione Giurisdizionale).
6. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del Fondo "Premialità e fasce" da destinare alla progressione economica orizzontale vengono negoziati con le OO.SS. e la RSU.
7. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2021 le Parti concordano di destinare, nell'ambito delle risorse del Fondo "Premialità e Fasce", l'importo di euro 700.000,00.

**TITOLO IV**  
**INCARICHI DI FUNZIONE**

**ART 12**

**ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**  
**DESTINAZIONE RISORSE**

1. L' Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi", a seguito della contrattazione con le OO.SS. per le somme da destinare.

*Alm. 2019*

*Dis. Fr. Mappa*  
*U.I.L. R.P.L. Quotidiano*  
*PRÉSIDENTE RSU Quotidiano*  
*Le RSU*  
*FIALS*  
*MURINEUR*







- Eventuali ritardi superiori alla soglia di flessibilità, devono essere giustificati per iscritto dal dipendente e autorizzati dal Dirigente responsabile cui lo stesso risulta assegnato.
  - Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, previa autorizzazione del Responsabile della struttura di appartenenza. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, fermo restando quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.66 del CCNL 2016-2018 e seguenti. In caso di motivate esigenze personali o familiari, il dipendente avrà facoltà di presentare un dettagliato piano di recupero, da concordare con il Responsabile della struttura di appartenenza.
2. L'orario di lavoro, per il personale adibito a servizi a carattere continuativo, va espletato nell'ambito delle 24 ore giornaliere per assicurare la continuità dell'assistenza sanitaria, di norma, secondo il seguente schema:
- mattino dalle ore 6,50 alle ore 14,10
  - pomeriggio dalle ore 13,50 alle ore 21,10
  - notte dalle ore 20,50 alle ore 7,10 del giorno dopo.
- Si prevede in tal modo una compresenza di complessivi 20 minuti fra il personale in uscita e quello in ingresso, per ogni turno di lavoro, per assicurare la continuità dell'assistenza ai fini di eventuale consegne o adempimenti dello stesso genere (tempi di vestizione ecc..).
- La sommatoria dei minuti resi non può dare luogo a retribuzione per lavoro straordinario, né ad ore di recupero se eventualmente eccedenti, ma gli stessi possono essere conteggiati come recupero di eventuale debito orario.
3. Le parti convengono che con separato accordo sarà definita modalità organizzativa del lavoro divisa in due accessi quotidiani, con riconoscimento di misura compensativa, per aree particolarmente esposte alla necessità della nuova organizzazione.

### ART. 15 LAVORO STRAORDINARIO

Le parti concordano che l'istituto sarà disciplinato nell'ambito del regolamento sull'orario di lavoro che sarà oggetto di separato confronto tra datore di lavoro e OO.SS..

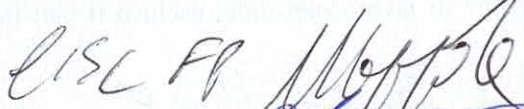
### ART. 16 LAVORO AGILE


Le parti concordano che l'istituto sarà disciplinato nell'ambito del regolamento di attuazione e sviluppo del lavoro agile nell'erogazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, che sarà oggetto di separato confronto tra datore di lavoro e OO.SS..

### ART. 17 PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Relativamente all'indennità di pronta disponibilità, le parti confermano l'importo di € 20,66 per turno intero.
2. Con riguardo al comma 15 dell'art. 28 del vigente CCNL, le parti aderiscono pienamente al testo del predetto comma, significando che la possibilità di determinare un incremento della superiore indennità, è subordinata alla verifica della sussistenza di eventuali risparmi, tenuto conto della razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, per come previsto nel relativo piano di "pronta disponibilità".
3. In relazione all'incremento di cui sopra, si fissa una soglia massima pari al 10%.
4. Le parti tuttavia si impegnano a definire separatamente criteri per individuazione di aree e valore economico, se ed in quanto possibile, delle prestazioni rese in pronta disponibilità.

7/30 7/10

  
 DISC FP  
 FIAS  
 UIC F.J.L. epalluto

  
 10  
 Presidente RSU epalluto



**ART 18**  
**INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Le parti richiamano le indennità per particolari condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 86 del C.C.N.L. siglato il 21/05/2018 e l'art. 93 del medesimo C.C.N.L. concernente decorrenza e disapplicazioni sulla materia.
2. Per quanto attiene l'indennità di cui al comma 3 del citato art. 86 del vigente C.C.N.L. e, cioè, l'indennità giornaliera di € 4,49 spettante al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie "B", "C" e "D", operante su servizi articolati su tre turni, le parti convengono che la stessa potrà essere corrisposta a condizione che il personale interessato, nel corso di ciascun mese, effettui un numero di turni svolti di mattina, pomeriggio e notte pari, per ciascuna fattispecie, almeno al 20% delle giornate di effettiva presenza (ad es., su 20 giorni di effettiva presenza nel corso del mese di riferimento, il 20% determina il valore numerico pari a "4").

In tal caso, il dipendente avrà diritto alla corresponsione della relativa indennità giornaliera a condizione che effettui almeno 4 turni di mattina, 4 turni di pomeriggio e 4 turni di notte).

Nel caso in cui l'applicazione di detta percentuale non determini valori interi, bensì con decimali, verrà presa in considerazione, per le finalità di che trattasi, l'unità intera inferiore, qualora il decimale sia pari o inferiore a 0,5, ovvero l'unità intera superiore, qualora il decimale sia pari o superiore a 0,51 (ad es., nel caso in cui venga applicata la percentuale del 20% a n. 22 presenze, il valore che ne deriva è pari a 4,4. In detta circostanza, il dipendente avrà diritto alla corresponsione della relativa indennità giornaliera a condizione che effettui almeno 4 turni di mattina, 4 turni di pomeriggio e 4 turni di notte).

Nel caso in cui la percentuale del 20% a venga applicata a n. 23 presenze, il valore che ne deriva è pari a 4,6. In detta circostanza, il dipendente avrà diritto alla corresponsione della relativa indennità giornaliera a condizione che effettui almeno 5 turni di mattina, 5 turni di pomeriggio e 5 turni di notte).

Nel caso in cui il dipendente non raggiunga il numero minimo di presenze per ciascun turno per come sopra individuate, lo stesso avrà diritto alla corresponsione prevista per l'attività resa su due turni a condizione che, sempre nel mese di riferimento, raggiunga i limiti minimi all'uopo previsti ed indicati al successivo comma "3" del presente articolo.

In presenza di turno notturno che si svolga ovviamente tra due giorni di calendario, non compete l'indennità giornaliera in argomento in misura doppia essendo detto turno unico e quindi computabile alla stregua di un solo giorno lavorativo.

L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

3. Per quanto attiene l'indennità di cui al comma 4 del citato art. 86 del vigente C.C.N.L. e, cioè, l'indennità giornaliera di € 2,07 spettante al personale di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da "A" a "D", addetti ad impianti e servizi attivati dall'Azienda per almeno 12 ore giornaliere, effettivamente operanti su due turni, ovvero che siano operanti sempre su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, le parti convengono che la stessa potrà essere corrisposta a condizione che il personale interessato, nel corso di ciascun mese, effettui un numero di turni svolti di mattina e pomeriggio, pari, per ciascuna fattispecie, almeno al 30% delle giornate di effettive presenze (ad es.: su 20 giorni di effettiva presenza nel corso del mese di riferimento, il 30% determina il valore numerico pari a "6"). In tal caso, il dipendente avrà diritto alla corresponsione della relativa indennità giornaliera a condizione che effettui almeno 6 turni di mattina e 6 turni di pomeriggio).

Nel caso in cui l'applicazione di detta percentuale non determini valori interi, bensì con decimali, verrà presa in considerazione, per le finalità di che trattasi, l'unità intera inferiore, qualora il decimale sia pari o inferiore a 0,5, ovvero l'unità intera superiore, qualora il decimale sia pari o superiore a 0,51 (ad es., nel caso in cui venga applicata la percentuale del 30% a n. 21 presenze, il valore che ne deriva è pari a 6,3. In detta circostanza, il dipendente avrà diritto alla corresponsione della relativa indennità giornaliera a condizione che effettui almeno 6 mattine e 6 pomeriggi).

Nel caso in cui la percentuale del 30% venga applicata a n. 22 presenze, il valore che ne deriva è pari a 6,6. In detta circostanza, il dipendente avrà diritto alla corresponsione della relativa indennità giornaliera a condizione che effettui almeno 7 mattine e 7 pomeriggi).

Nel caso in cui il dipendente non raggiunga il numero minimo di presenze per ciascun turno per come sopra individuate, lo stesso non ha diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera di presenza (né su due, né su tre turni).

E' esclusa la corresponsione dell'indennità nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per riposi compensativi.

U.S.C. F. P. C. *[Signature]*  
PRESIDENTE RSU  
U.S.C. F. P. C. *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
RSU *[Signature]*  
F. P. C. *[Signature]*  
M. S. *[Signature]*



4. Per quanto concerne le indennità previste per il personale infermieristico dall'art. 86, comma 6 del C.C.N.L. 2016/2018 per ogni giornata di effettivo servizio prestato nei reparti e per gli importi di seguito specificati:
- a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13
  - b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: 4,13
  - c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e ss.mm.ii.: € 5,16

In merito le Parti concordano quanto segue:

- a. personale avente diritto: le indennità sono erogabili solo al personale ivi espressamente individuato ed in quanto operante nei servizi indicati.

In particolare, per il riconoscimento del suindicato emolumento devono ricorrere due condizioni:

- la prima di natura qualitativa (svolgimento dell'attività in determinati reparti e/o strutture)
- la seconda di natura quantitativa (giornata di effettivo servizio)

Ciò perchè la disciplina contrattuale non ha assunto come fondamento per il sistema indennitario in oggetto una situazione di "rischio" generico connesso al tipo di patologia con la quale l'infermiere può venire in contatto, quale che sia la struttura in cui lavora, bensì lo svolgimento dell'attività in specifiche articolazioni del servizio sanitario tassativamente indicate nell'art. 86, comma 6.

Pertanto, l'indennità in questione non spetta al personale infermieristico addetto ad altri reparti che, sebbene in concreto chiamato a svolgere attività di terapia intensiva o sub-intensiva ovvero in contatto con pazienti affetti da malattie infettive, non sia però addetto ai relativi servizi.

- b. frazionabilità del compenso: viene precisato che l'indennità è erogabile al personale solo se è assegnato alle strutture suindicate per una "intera giornata di effettivo servizio prestato". Infatti, l'emolumento in parola è collegato all'espletamento di un intero turno di servizio e, quindi, non è suscettibile di frazionamento qualora il dipendente svolga quell'attività solo per una porzione di tempo o in relazione a specifici interventi, resi in favore degli assistiti, anche se questi ultimi sono ricoverati nei "servizi" tassativamente indicati nel predetto art. 86, comma 6.

- c. cumulabilità: le indennità di cui all'art. 86, comma 6 non sono cumulabili tra di loro in caso di più servizi nello stesso giorno (Corte di Cassazione - sezione lavoro n. 16574 del 07.08.2015).

- d. Ai sensi del comma 10 del suddetto art. 86 è rimessa alla contrattazione decentrata, nei limiti della disponibilità del fondo dell'art. 80 del C.C.N.L. 2016/2018, la possibilità di individuare, nei servizi indicati nel comma 6, altri operatori del ruolo sanitario ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

In merito a tale possibilità, le parti confermano i contenuti del precedente Accordo integrativo del 17/08/2017 con il quale è stato determinato che l'indennità di Sala operatoria, prevista per il personale infermieristico dall'art. 44, comma 6 del CCNL 1994/1997 ed oggi disciplinata dall'art. 86, comma 6 del CCNL 2016/2018, venga corrisposta anche al personale del ruolo sanitario limitatamente ai giorni in cui abbia prestato un intero turno lavorativo nelle sale operatorie, comprovato da specifica attestazione rilasciata dal responsabile della Unità Operativa

5. Per quanto concerne le indennità previste dall'art. 86, commi 7, 8 e 9 del C.C.N.L. 2016/2018 le Parti rinviando alla disciplina contrattuale.

6. Indennità Assistenza Domiciliare - art. 87. Al fine di favorire il processo di deospedalizzazione, atto a garantire le dimissioni protette dei pazienti, nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psicofisici ed ai malati terminali le parti richiamano quanto previsto all'art. 87 del C.C.N.L. siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che al personale individuato al comma 1 dell'art. 87 che espleta in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare spetta l'attribuzione di una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sotto indicata:

a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;

b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi. (è disapplicato l'art. 26 del C.C.N.L. 19.04.2004).

Le superiori indennità potranno essere corrisposte al personale di cui sopra a condizione dell'avvenuta effettiva prestazione giornaliera di assistenza domiciliare presso l'Utente, previa relativa attestazione mensile, a consuntivo, del responsabile della Struttura di assegnazione.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "U.I.L. F.P.C. Giuseppe Amato" and "F.I.A.S.".

Handwritten notes on the left margin, including "2/5", "D.D.", "M. P. S. J.P.", and "M. P. S. J.P.".



7. Indennità SERT - art. 88. Le parti richiamano quanto previsto all'art. 88 del C.C.N.L. siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che al personale addetto ai SERT in via permanente o saltuaria, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, è confermata l'attribuzione di una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sotto indicata:

a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 lordi;

b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi (è disapplicato l'art. 27 del C.C.N.L. 19/04/2004).

Le parti precisano che le citate indennità sono riconosciute esclusivamente al personale che ricopre i profili prima richiamati che rende la propria prestazione lavorativa, in via permanente o saltuaria, presso i SERT e pertanto non possono essere attribuite ai dipendenti che operano in altre strutture.

8. Indennità professionale specifica del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico Bs - art. 89 - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 89 del C.C.N.L. siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che - agli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso compete, secondo quanto previsto al punto 8 della tabella C del C.C.N.L. del 05.06.2006, un'indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo in € 764,36 - alle puericultrici spetta, secondo quanto previsto al punto 7 della tabella C del C.C.N.L. del 05.06.2006, un'indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo di € 640,41 - ai masso-fisioterapisti e massaggiatori compete, secondo quanto previsto al punto 6 della tabella C del C.C.N.L. del 05.06.2006, un'indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo in € 516,46 (è disapplicato l'art. 28 del C.C.N.L. 19.04.2004).

9. Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario - profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente - destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds - art. 90 - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 90 del C.C.N.L. siglato in data 21 maggio 2018.

In particolare ribadiscono che:

- al personale collaboratore professionale sanitario - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento;

- al personale collaboratore professionale sanitario esperto - poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto") - ex operatore professionale dirigente, nonché per il personale collaboratore sanitario esperto, poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto"), rivestente il profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica, compete l'indennità professionale specifica di € 433,82 (è disapplicato l'art 7 del C.C.N.L. 05. 06. 2006).

10. Altre indennità professionali specifiche - art 91 - Le Parti richiamano quanto previsto all'art. 91 del C.C.N.L. siglato in data 21 maggio. 2018. In particolare ribadiscono che è confermata l'indennità professionale specifica per i seguenti profili:

- Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato) come previsto al punto 2 della tabella C del C.C.N.L. del 05.06.2006;

- Operatore tecnico coordinatore ai sensi dell'art. 18, comma 6, del C.C.N.L. del 19.04.2004 e come previsto al punto 5 della tabella C del C.C.N.L. del 05.06.2006.

- In merito al rischio radiologico, si conferma l'art. 5 del C.C.N.L. 20.09.2001, biennio economico 2000-2001. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai tecnici di radiologia medica ((ivi inclusi gli esperti poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto")) nella misura prevista ai punti 15, lett. b) e 16, lett. b) della tabella C del C.C.N.L. del 05/06/2006.

11. Indennità bilinguismo - art. 92 - Le parti richiamano quanto previsto all'art. 92 del C.C.N.L. siglato in data 21 maggio 2018. In particolare ribadiscono che è confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. n. 270/1987.

ASC FC Meffe Leno R.Su

FIACS  
DIL F.P.C. Giuliano  
PRESIDENTE RSU Giuliano

15/5/2018



**TITOLO VI  
PREMIALITA' E PERFORMANCE**

**Art. 19**

**RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI (CCNL)**

Come previsto all'art. 84 del CCNL siglato in data 21 Maggio 2018, le parti concordano che, al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, viene destinata la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e di cui all'art. 81 comma 4 (Fondo premialità e fasce), con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e, specificamente, ai premi di cui all'art.81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce - Performance individuale) almeno il 30% di tali risorse.

**ART. 20**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Le parti danno atto che con deliberazione n. 666 del 03/07/2020 è stato approvato il regolamento per il sistema di misurazione e valutazione della performance formulato in esecuzione degli aggiornamenti al d.lgs. 150/2009 disposti dal d.lgs.74/2017 in esecuzione della Legge 124/2016.

**TITOLO VII**

**NORME FINALI E TRANSITORIE**

**Art. 21**

**NORME FINALI E TRANSITORIE**

1. Per le tematiche di cui all'art. 8, comma 5, del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, non definite nel presente accordo, le parti rinviando a successivi accordi da porre in essere con le modalità disciplinate dal citato CCNL.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente Accordo si rinvia al vigente CCNL, sottoscritto in data 21 Maggio 2018, alle norme contrattuali precedenti non disapplicate dallo stesso, nonché alle norme legislative di riferimento nella materia.

*ASC FI Mappa* *calcolatore N.S. Pella*  
*UIL F.P.C. E. Mappa Amato*  
*PRÉSIDENTE RSU E. Mappa Amato*  
*FIAL S*  
*NURBAN UP*  
*M. F. Maccari*