



GLW

Direzione Generale

Dipartimento Giuridico-Economico
S.C. Gestione Risorse Umane
Dirigente Responsabile: Dott. Federico BRUSCO
Responsabile del procedimento: Dott. Aurelio Merlino
Estensore del documento: Dott. Aurelio Merlino
Telefono: 010 5632075
E-mail: gru.stipendi@galliera.it

ACCORDO AMMINISTRAZIONE - OO.SS. DIRIGENZA P.T.A.
RELATIVO AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
E DISCIPLINA DI ASSEGNAZIONE E VALUTAZIONE INCARICHI

In data 29/07/2022

Per l'Amministrazione:

Il Direttore Generale:

Il Direttore Amministrativo:

Il Direttore Sanitario:

Il Direttore del Dipartimento
Giuridico-Economico:

Il Dirigente Responsabile
S.C. Gestione Risorse Umane:

[Handwritten signatures on lines]

Per le OO.SS.:

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

FEDIR SANITA' _____

Calderoli

sottoscrivono l'allegato Accordo già sottoposto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al controllo del Collegio dei Sindaci, ai sensi del combinato disposto dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 dell'Area Funzioni Locali, ai fini della relativa certificazione. Il Collegio dei Sindaci in data 12 luglio 2022 (acquisito agli atti in pari data PG/19017/22) ha espresso parere favorevole.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Le Parti

RICHIAMATI, preliminarmente:

- l'articolo 7 (rubricato "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti") del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 dell'Area Funzioni Locali – triennio 2016 – 2018;
- l'articolo 8 (rubricato "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure") del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 dell'Area Funzioni Locali – triennio 2016 – 2018;
- l'articolo 44 del citato C.C.N.L. il quale elenca le materie oggetto di confronto;
- l'articolo 45 del citato C.C.N.L. il quale elenca le materie oggetto di contrattazione integrativa;

PREMESSO

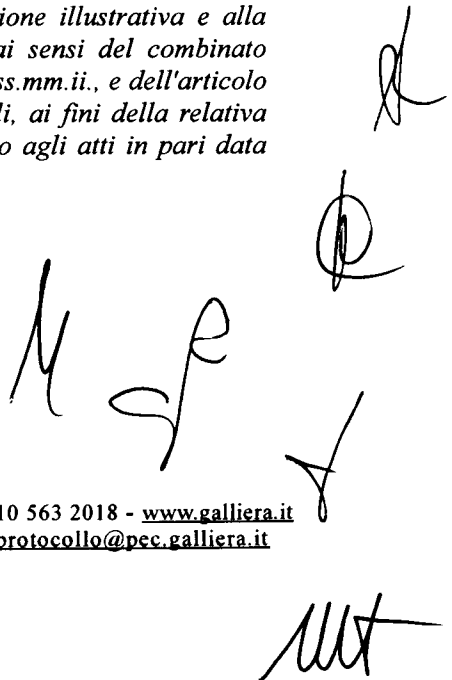
- L'Amministrazione e le OO.SS. Dirigenza P.T.A. stabiliscono che l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13.7.2016, assunti presso l'Ente Ospedaliero Ospedali Galliera di Genova (di seguito denominato Ente).

CONCORDANO

1) di procedere alla sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale (all. n. 1) quale parte integrante e sostanziale del presente accordo;

%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%

sottoscrivono l'allegato Accordo già sottoposto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al controllo del Collegio dei Sindaci, ai sensi del combinato disposto dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 dell'Area Funzioni Locali, ai fini della relativa certificazione. Il Collegio dei Sindaci in data 12 luglio 2022 (Acquisito agli atti in pari data PG/19017/22) ha espresso parere favorevole.





Contratto Collettivo
Integrativo Aziendale (C.C.I.A.)
dell'Ente Ospedaliero
Ospedali Galliera – Genova
relativo al C.C.N.L. 2016-2018,
sottoscritto il 17 dicembre 2020,
dell'Area Funzioni Locali
(Dirigenza P.T.A. del S.S.N.)

S.C. Gestione Risorse Umane

M *P* *d*
MT *af* *d*



Indice

| | | |
|---------|--|---------|
| Art. 1 | Campo di applicazione | pag. 3 |
| Art. 2 | Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del C.C.I.A. | pag. 3 |
| Art. 3 | Modalità incontri sindacali | pag. 4 |
| Art. 4 | Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero | pag. 6 |
| Art. 5 | Orario di lavoro | pag. 6 |
| Art. 6 | Ferie | pag. 7 |
| Art. 7 | Lavoro agile | pag. 7 |
| Art. 8 | Tipologie d'incarico | pag. 7 |
| Art. 9 | Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali | pag. 8 |
| Art. 10 | Determinazione dei Fondi contrattuali | pag. 8 |
| Art. 11 | Fondo per la retribuzione di risultato | pag. 8 |
| Art. 12 | Retribuzione di risultato in caso di conferimento incarico di sostituzione ex art. 73 comma 8 CCNL e per incarico R.P.C.T. | pag. 10 |
| Art. 13 | Attività di supporto alla libera professione | pag. 10 |
| Art. 14 | Norma finale | pag. 11 |

\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$



Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13.7.2016, assunti presso l'Ente Ospedaliero Ospedali Galliera di Genova (di seguito denominato Ente).

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del C.C.I.A.

1. Gli effetti giuridici del presente C.C.I.A. decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali, comunque denominati, in contrasto, o comunque incompatibili, con quanto regolato dal presente contratto.
2. Il presente C.C.I.A. concerne un periodo di 3 (tre) anni dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno trenta giorni prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo C.C.I.A.. I termini di disdetta da parte dell'Ente decorrono dalla data di invio della comunicazione tramite i canali individuati dal successivo articolo 12 ("Modalità incontri sindacali"), mentre i termini di disdetta da parte delle Rappresentanze Sindacali decorrono dal giorno del ricevimento della stessa da parte del protocollo generale dell'Ente.
4. Le Parti hanno facoltà di modificare e/o integrare il presente C.C.I.A., anche "a stralcio", in qualunque momento; in tal caso, si intenderanno automaticamente disapplicate e/o abrogate le disposizioni del presente C.C.I.A. che risultino in contrasto, ovvero incompatibili, con quelle successivamente pattuite.
5. Per le parti relative ad istituti aventi carattere annuale, il C.C.I.A. può essere rinnovato, previo accordo tra le Parti, anche in assenza di rinnovo del C.C.N.L..
6. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale.
7. Della stipulazione del presente C.C.I.A. e dei suoi contenuti viene data comunicazione, da parte dell'Ente, mediante idonea pubblicità di carattere generale (sito *web* intranet), a tutto il personale dipendente entro 10 (dieci) giorni dalla data di sottoscrizione.



Articolo 3

Modalità incontri sindacali

1. L'Ente s'impegna ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Confronto in apposite riunioni da effettuarsi in orari adeguati rispetto all'esigenza di assicurare continuità e tenuta ai servizi di riferimento, nonché idonei a garantire l'espletamento del mandato sindacale.
2. Al fine di garantire corrette relazioni sindacali, si conviene quanto segue:
3. L'Ente garantisce la convocazione delle Organizzazioni Sindacali con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni, naturali e consecutivi (con esclusione del *dies a quo*) (nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 48 ore, anche per via telefonica o per posta elettronica, mediante opportuna rappresentazione, in quella sede, delle motivazioni che sorreggono la ravvisata urgenza), trasmettendo l'ordine del giorno ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti preventivamente indicati dalle singole Organizzazioni Sindacali, secondo quanto di seguito meglio specificato.
4. In particolare, la convocazione:
 - (a) avviene con nota scritta inviata tramite *e-mail* (ovvero, via PEC, qualora espressamente richiesto dalla singola Organizzazione Sindacale);
 - (b) indica gli argomenti all'ordine del giorno, nonché eventuali ulteriori argomenti da trattare;
 - (c) contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno.
5. L'Ente, trasmette le comunicazioni alle Organizzazioni Sindacali, tramite *e-mail* agli indirizzi che sono comunicati formalmente dalle stesse all'Ufficio Relazioni Sindacali. Le Organizzazioni Sindacali, in alternativa possono richiedere di ricevere le comunicazioni mediante PEC all'indirizzo che devono comunicare all'Ente.
6. Le Organizzazioni Sindacali comunicano con l'Ente con una delle seguenti modalità:
 - (a) via *e-mail*, mediante utilizzo prioritario dell'indirizzo di posta elettronica gru.applicazionicontrattuali@galliera.it e, per conoscenza, dell'indirizzo di posta elettronica gru.segreteria@galliera.it ;
 - (b) via PEC: mediante utilizzo dell'indirizzo di Posta Elettronica Certificata protocollo@pec.galliera.it ;
 - (c) a mezzo del servizio postale, ovvero mediante consegna a mano, per il tramite dell'Ufficio Protocollo Generale dell'E.O. Ospedali Galliera - Genova - Mura delle Cappuccine n. 14 - 16128 Genova.
7. La data dell'incontro è fissata dal Direttore Generale, ovvero dal Presidente della delegazione trattante.
8. Entro 30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.I.A., le Organizzazioni Sindacali si impegnano a comunicare all'Ente gli indirizzi di

- posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare la corrispondenza, ovvero ad aggiornare/confermare gli stessi. Rimane onere delle Organizzazioni stesse mantenere aggiornate tali informazioni e rendere note all'Ente eventuali modifiche sopraggiunte, o comunque intervenute, nel corso del tempo.
9. Analogamente, l'Ente, per il tramite del competente Ufficio Relazioni Sindacali della S.C. Gestione Risorse Umane, provvederà a tenere costantemente aggiornati i propri riferimenti, sia di posta elettronica, sia telefonici, per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.
 10. Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità, indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.
 11. Le Parti, per ogni materia trattata, si impegnano, ove possibile, a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia. L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati, ovvero la ripresa dall'inizio di discussioni già avviate.
 12. Per armonizzare l'attività di confronto con gli obblighi istituzionali ed il funzionamento dei servizi, si prevede che ogni incontro, di norma, abbia un orario di inizio e di termine, già indicati nella nota di convocazione, avente natura non vincolante per le Parti. Non è consentita la trattazione improvvisata o non preannunciata di argomenti o temi non contemplati nell'ordine del giorno, fatta salva l'esigenza delle Parti di acquisire o rendere informazioni in quella sede, da comunicare reciprocamente con un preavviso di almeno 24 (ventiquattro) ore. Nei casi di convocazione di particolare urgenza si darà corso esclusivamente alla trattazione di quanto inserito all'ordine del giorno.
 13. Per esigenze di istruttoria, da valutare di volta in volta, ovvero, qualora le Parti lo abbiano congiuntamente ritenuto necessario, della singola seduta (ove la convocazione non riguardi la mera sottoscrizione di accordo o protocollo, i cui contenuti sono già stati definiti e concordati all'esito di precedenti incontri) sarà steso un Verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti.
 14. Le delegazioni possono stabilire congiuntamente un calendario dei lavori. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata una nuova data dell'incontro successivo, che sarà oggetto di successiva formale convocazione.
 15. Ove ritenuto, le Parti possono richiedere, con cadenza almeno annuale, un incontro sindacale che abbia come ordine del giorno "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti collettivi integrativi aziendali" in essere.



16. Le parti concordano che di norma gli incontri si svolgano in presenza, tuttavia su richiesta delle singole OO.SS. (da presentare all'Ufficio Relazioni Sindacali della S.C. Gestione Risorse Umane almeno tre giorni prima) è possibile organizzare gli incontri avvalendosi anche della modalità telematica (videoconferenza).

Articolo 4 **Servizi minimi essenziali** **in occasione di sciopero**

1. Le Parti convengono che:
 - (a) l'Ente, nel rispetto del diritto di sciopero deve tener conto anche della salvaguardia dell'integrità dei servizi;
 - (b) devono essere avviate procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per ambo le Parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero. Se non si intende adottare le procedure previste, può essere richiesto che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga presso la Prefettura competente.
2. Dal giorno dell'indizione dello sciopero il personale dirigente non può richiedere ferie, permessi e/o recuperi per la giornata dello sciopero, salvo quelli precedentemente autorizzati e che non sia necessario revocare per assicurare la funzionalità dei servizi.
3. Il contingente del personale esonerato dallo sciopero non può essere, comunque, superiore a quello previsto in servizio ordinario nei giorni festivi.
4. In riferimento all'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge 12 giugno 1990, n.146, e ss.mm.ii.,

Articolo 5 **Orario di lavoro**

1. I dirigenti amministrativi, tecnici e professionali assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.
2. Il Dirigente deve articolare la presenza in servizio su un numero di giorni non inferiore rispetto a quello previsto nella struttura di afferenza.
3. Il Dirigente deve attestare la presenza in servizio tramite utilizzo del badge sia in entrata che in uscita. Quanto sopra ai soli fini della lettura dell'orario svolto e non ai fini del computo dell'orario di lavoro. In particolare la rilevazione della presenza è utile esclusivamente per le seguenti finalità:



- corretta gestione del rapporto di lavoro e in particolare degli istituti contrattuali e normativi quali aspettative, congedi, ferie, permessi giornalieri;
 - garanzia delle tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche;
 - applicazione delle misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.
4. Il Dirigente deve giustificare la giornata di assenza con idonea causale tramite utilizzo di apposito sistema informativo in utilizzo presso l'Ente.
 5. Resta preclusa la possibilità della fruizione di permessi orari o recuperi orari a compensazione di ore già svolte.

Articolo 6

Ferie

1. Per quanto attiene alla disciplina delle ferie le parti fanno rinvio all'art. 16 del CCNL della dirigenza Area Funzioni Locali.
2. Costituisce specifica responsabilità dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
3. La Direzione dell'Ente dovrà adottare apposita procedura interna in ordine alle modalità e tempistiche di programmazione delle ferie.

Articolo 7

Lavoro agile

1. Le parti, per quanto attiene alla disciplina e modalità di espletamento del lavoro agile rinviano ad apposito separato regolamento, ad oggi inserito nel POLA.
2. Le parti concordano che la predetta disciplina relativa al lavoro agile potrà essere oggetto di revisione in caso di modifiche a livello normativo o contrattuale.

Articolo 8

Tipologie d'incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti sono definite dall'art. 70 del CCNL del personale della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020 a cui le parti fanno totale rinvio.



Articolo 9

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Le parti concordano di demandare ad apposito e separato documento di disciplinare i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, previo confronto.
2. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 17/12/2020 nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 del citato art. 31 del vigente CCNL.

Articolo 10

Determinazione dei Fondi contrattuali

1. Le Parti danno atto che il C.C.N.L. 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali ha previsto la costituzione dei fondi contrattuali ex articoli 90 ("Fondo retribuzione di posizione") e 91 ("Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori").
2. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 91, comma 9 del CCNL 17/12/2020, eventuali risorse residue del fondo di cui all'art. 91, nonché del fondo di cui all'art. 90, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, sono vincolate a retribuzione di risultato, con obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

Articolo 11

Fondo per la retribuzione di risultato

1. Le parti definiscono i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale come segue:
60%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
40%: valutazione professionale/obiettivi individuali.
2. Per quanto concerne la definizione delle quote di retribuzione di risultato dei dirigenti, preliminarmente rispetto alla suddivisione di cui sopra (60% - 40%), si dovrà applicare un parametro distintivo secondo il diverso incarico conferito al singolo.
3. La ripartizione del fondo verrà effettuata secondo i seguenti coefficienti, fatte salve diverse condizioni previste da contratti individuali di lavoro a

esaurimento (ex art. 15 septies D. Lgs. 502/92 e s.m.i.) che comunque non potranno superare il valore massimo scaturente dall'applicazione di quanto sotto riportato:

- - Coefficiente pari a 1,90
per i direttori di struttura complessa e sostituti ex art.73 comma 7 CCNL 2016/2018;
 - - coefficiente pari a 1,30
per i dirigenti con incarico di struttura semplice dipartimentale e sostituti ex art.73, comma 7 CCNL 2016/2018 del 17/12/2020;
 - - coefficiente pari a 0,90
per i dirigenti con incarico di struttura semplice;
 - - coefficiente pari a 0,60
per i Dirigenti con incarico professionale.
4. I dirigenti con incarico di sostituzione ex art. 73 comma 7 percepiranno una retribuzione di risultato calcolata in riferimento alle regole relative alla struttura per cui è stato conferito l'incarico di sostituzione.
 5. La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (60%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget.
 6. La quota di risultato relativa alla performance individuale (40%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale.
 7. In riferimento agli obiettivi di budget e agli obiettivi individuali assegnati il dirigente verrà valutato mediante attribuzione di un punteggio espresso in centesimi. Nessuna retribuzione di risultato è dovuta nel caso in cui il punteggio assegnato, sia per la valutazione degli obiettivi di budget sia per quella relativa agli obiettivi individuali, risulti inferiore a punti 60.
 8. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 30 comma 2 del CCNL del 17/12/2020, annualmente, ai dirigenti che riportano la valutazione più elevata è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
 9. Le parti concordano che la maggiorazione di cui al comma precedente verrà corrisposta a una quota limitata di personale fino a un massimo, per anno, di n. 2 premi.
 10. Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato maggiorata, ai sensi del succitato art. 30 comma 2, le parti concordano che, qualora il numero dei soggetti che hanno riportato la valutazione più elevata sia superiore al numero di personale indicato nel precedente comma 9 la predetta retribuzione verrà assegnata secondo i seguenti criteri di preferenza:
 - a) considerando il punteggio più alto riferito alla valutazione individuale;
 - b) in caso di punteggio pari relativo alla valutazione individuale, considerando il punteggio complessivo riferito all'anno precedente;
 - c) in caso di punteggio pari relativo ai punti precedenti avrà titolo di preferenza il dirigente che l'anno precedente non ha ottenuto la retribuzione maggiorata di cui sopra.



Articolo 12

Retribuzione di risultato in caso di conferimento incarico di sostituzione ex art. 73 comma 8 CCNL e per incarico di R.P.C.T.

1. Le parti stabiliscono che, in caso di incarichi di sostituzione di cui all'art. 73 comma 8 del CCNL vigente, il maggiore aggravio che ne deriva sia compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. In particolare, le parti concordano che l'incremento stabilito contrattualmente, a titolo di retribuzione di risultato, sia pari al 20% (rispetto alla retribuzione di risultato dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati) del valore economico della retribuzione di risultato prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico sostituito. Nel caso in cui l'incarico ad interim sia attribuito ad un Direttore di Dipartimento l'incremento previsto sarà pari al 15%.
3. Qualora l'incarico di sostituzione ex art. 73 comma 8 abbia una durata inferiore all'annualità l'importo viene riconosciuto riproporzionato in riferimento all'effettivo periodo di durata dell'incarico.
4. Al Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.), a seguito di valutazione positiva dell'attività, attraverso il riconoscimento dei risultati conseguiti ed in base alle risorse disponibili del fondo, su proposta della Direzione dell'Ente formulata al Nucleo di Valutazione, è riconosciuta un'integrazione della retribuzione di risultato (calcolata su base annuale, al lordo degli oneri riflessi) in ragione del 15% annuo dell'importo allo stesso riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi della Struttura di titolarità.
5. Qualora l'incarico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.) abbia una durata inferiore all'annualità (ad es., in caso di nuova nomina, ovvero avvicendamento di più titolari in corso d'anno) l'importo viene riconosciuto secondo i dodicesimi di copertura dell'incarico stesso (secondo la formula $15\%/12*x$), avuto riguardo all'annualità di riferimento.

Articolo 13

Attività di supporto alla libera professione

Le parti concordano di adottare i seguenti criteri al fine di definire i dirigenti a cui attribuire una quota dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari:

- vengono definite due fasce (1 e 2);
- nella fascia 1 saranno inseriti i dirigenti afferenti ai settori che hanno una maggior connessione con l'attività libero professionale intramuraria, ed in particolare alle seguenti strutture: S.C. Macroarea Amministrativa, S.C.



Gestione Risorse Umane, S.C. Affari Generali e S.C. Informatica, Telecomunicazioni e Ingegneria Clinica;

- nella fascia 2 saranno inseriti i dirigenti afferenti alle residue strutture;
- ai dirigenti inseriti in fascia 1 verrà attribuita una quota pari al valore medio attribuito al personale di cui all'art. 116 comma 2 lett. i) del CCNL della dirigenza dell'Area Sanità;
- ai dirigenti inseriti in fascia 2 verrà attribuita la quota residua (rispetto alla somma trattenuta, in base alla percentuale definita dall'Ente, dalle tariffe libero-professionali applicate detratta la somma destinata ai dirigenti di fascia 1) equamente distribuita.

Articolo 14 **Norma finale**

1. Per tutto quanto non previsto nel presente CCIA, si fa espresso rinvio alle norme di legge, ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti.
2. Dalla data di decorrenza del presente C.C.I.A. cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali, comunque denominati, in contrasto, ovvero incompatibili, con quanto regolato dal presente Contratto.
3. Il presente C.C.I.A., alla scadenza del periodo di contrattazione, si rinnova tacitamente anche per i periodi successivi, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti. In caso di disdetta delle disposizioni in esso contenute, queste ultime restano, comunque, in vigore fino alla stipula di un nuovo accordo in materia.

§§§§§§§§§§§§§§§§

le parti sottoscrivono l'allegato Accordo già sottoposto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al controllo del Collegio dei Sindaci, ai sensi del combinato disposto dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 dell'Area Funzioni Locali, ai fini della relativa certificazione. Il Collegio dei Sindaci in data 12 luglio 2022 (Acquisito agli atti in pari data PG/19017/22) ha espresso parere favorevole.