

**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA  
PROVINCIA DI LECCO**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO AZIENDALE 2006-2009  
DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE,  
TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

Allegati:

- 1: Fondi dal 2006 al 2009
- 2: Prospetto riassuntivo fondi dal 1998 al 2009
3. Dichiarazione a verbale

## **ART. 1 – PREMESSA**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) definito ai sensi dell'art. 40 e seguenti del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, nonché dell'art. 4 del CCNL del 03/11/2005 si applica a tutto il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa presso l'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Lecco.

Le parti ritengono che occorra:

- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- realizzare un modello organizzativo che favorisca la partecipazione costruttiva delle lavoratrici e dei lavoratori, nel quale siano possibili proposte di forme di organizzazione del lavoro da parte degli stessi;
- qualificare le funzioni di programmazione, di indirizzo e di controllo dell'azienda ottimizzando l'utilizzo delle risorse;
- disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli, esalti il metodo del confronto, le capacità propositive, il principio di responsabilità e sia uno strumento essenziale per la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti inoltre danno atto che con la presente contrattazione si intende confermare la precedente contrattazione integrativa aziendale risultante dal seguente documento "Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2002-2005 del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa – parte normativa anni 2002-2005 parte economica: anni 2002-2003 sottoscritto il 19 dicembre 2007 compatibile con le disposizioni contrattuali vigenti, con le integrazioni/modifiche di seguito specificate.

## **Art. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e per la parte economica.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai CCCCNLL sottoscritti il 3/11/2005, 17/10/2008 e 6/05/2010.

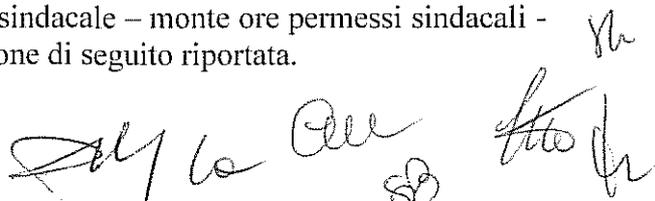
Il presente contratto è applicabile dal giorno successivo alla sua stipula, salvo diversa prescrizione indicata nello stesso e conserva la sua validità fino alla stipulazione del successivo contratto.

L'Azienda, con idonea pubblicità di carattere generale, darà comunicazione scritta a ogni dipendente, della stipulazione del presente contratto, pubblicando lo stesso sul sito intranet aziendale.

## **Art. 3 - AGIBILITA' SINDACALE**

### **MONTE ORE PERMESSI SINDACALI**

Si conferma quanto già stabilito all'articolo n. 4 agibilità sindacale – monte ore permessi sindacali - del CCIA del 19.12.2007 a cui si rimanda, con l'integrazione di seguito riportata.



Potrà essere prevista una bacheca sul sito Intranet aziendale.

## **ASSEMBLEA DEL PERSONALE**

Si conferma quanto già stabilito all'art. 4 – agibilità sindacale – assemblea del personale – del CCIA del 19.12.2007 a cui si rimanda, con la modifica di seguito riportata:

La procedura per la fruizione delle ore per l'Assemblea del personale è così fissata:

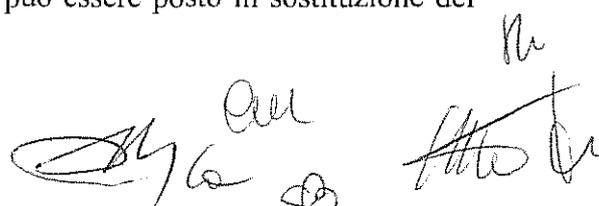
1. l'interessato che dovesse assentarsi dal servizio per partecipare ad assemblee del personale dovrà segnalare l'assenza al proprio responsabile prima dell'assemblea;
2. l'impegno orario dovrà risultare dalle timbrature in uscita-entrata effettuate presso la sede ove si svolge l'assemblea (rispettivamente all'inizio e alla fine della stessa). Se l'assemblea è organizzata fuori dalle sedi aziendali il dipendente occorre che effettui la timbratura in uscita presso la propria sede lavorativa;
3. l'Organizzazione Sindacale che ha promosso l'incontro deve raccogliere le firme di presenza, indicando l'orario di inizio e di fine di partecipazione all'assemblea dei dipendenti interessati ed inviarle ai Responsabili di Cdr;
4. i responsabili dei C.d.R. o loro delegati provvederanno a trasmettere al Servizio Gestione Personale l'elenco nominativo del personale che ha preso parte all'Assemblea.

## **ART. 4 – SCIOPERO**

Si conferma quanto già stabilito all'articolo n. 6 - sciopero - agibilità sindacale – del CCIA del 19.12.2007 a cui si rimanda, con l'integrazione di seguito riportata.

A tale scopo è quindi opportuno precisare quanto segue:

- a) In caso di sciopero aziendale le strutture e le rappresentanze sindacali sono tenute a darne comunicazione all'Azienda con preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
- b) La Direzione dell'Azienda predispone e comunica almeno 5 giorni prima dello sciopero l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali sostituzioni con il criterio della rotazione.
- c) Il Responsabile o suo delegato provvede a comunicare ai destinatari interessati l'elenco dei dirigenti esonerati dallo sciopero inoltre la comunicazione deve essere inviata alla Direzione Sanitaria/Sociale e al Servizio Gestione Personale.
- d) La richiesta di sostituzione, all'interno dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero, va presentata entro 24 ore dalla comunicazione e comunque in caso di indisponibilità dei lavoratori interessati anche fino all'inizio dello sciopero stesso.
- e) Il personale che non intende aderire allo sciopero non può essere posto in sostituzione del personale scioperante.



- f) Il personale comandato è tenuto esclusivamente a svolgere le funzioni per le quali è stato esonerato dallo sciopero.

## **CONTRATTAZIONE, INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE E CONSULTAZIONE**

### **ART. 5 – INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE E CONSULTAZIONE**

Si conferma quanto già stabilito all'articolo n. 8 – informazione, concertazione e consultazione – del CCIA del 19/12/2007 a cui si rimanda, per le parti non contrastanti con quanto previsto dall'art. 54 c. 1 del D.L.vo 150/2009, con le modifiche/integrazioni di seguito riportate.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva integrativa e gli istituti dell'informazione, concertazione, consultazione le parti concordano in via prioritaria quanto segue:

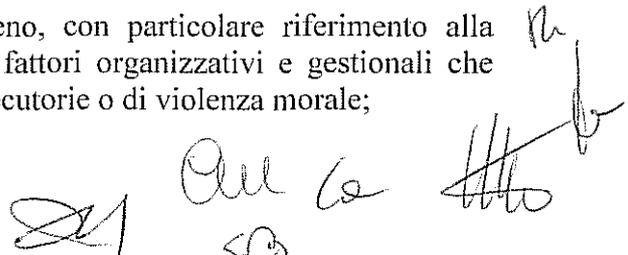
- a) gli incontri vengono indetti mediante comunicazione scritta da parte dell'Azienda con l'indicazione dell'ordine del giorno contenente gli argomenti indicati dalle parti;
- b) fermo restando il termine stabilito dal CCNL per la concertazione (48 ore), per gli altri incontri, gli stessi devono avere inizio entro 10 giorni dalla richiesta di una delle parti; la convocazione dovrà pervenire almeno cinque giorni prima della data fissata per l'incontro;
- c) le parti concordano di procedere a sistematica stesura di verbali sintetici sulle conclusioni anche parziali delle discussioni al fine di facilitare la definizione dei protocolli d'intesa e/o accordi;
- d) il verbale deve essere sottoscritto dalle parti prima dello scioglimento della seduta, previa lettura;
- e) l'eventuale intesa, redatta in forma scritta, impegna l'Amministrazione ad attivare tutti gli strumenti possibili per la piena e completa applicazione della stessa in sede decentrata;
- f) il mancato accordo viene verbalizzato per iscritto con le posizioni conclusive delle parti.

### **Art. 6 - ISTITUZIONE COMITATI: - PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING E PER LE PARI OPPORTUNITA'**

#### **COMITATO MOBBING:**

Le parti concordano che il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing avrà i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del D.vo 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;



- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Il Comitato, unico per le due aree dirigenziali/Comparto, è costituito da due componenti designati dalle OO.SS. della dirigenza, da tre componenti designati dalle OO.SS. del comparto e da cinque rappresentanti dell'Azienda. Il Presidente è designato tra i rappresentanti dell'Azienda, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

### **COMITATO PARI OPPORTUNITA':**

Le parti concordano che il Comitato per le pari opportunità avrà i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- formulazione di proposte in ordine ai medesimi;
- promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della L. n. 125/1991.

Il Comitato, unico per le due aree dirigenziali/Comparto, è costituito da due componenti designati dalle OO.SS. della dirigenza, da tre componenti designati dalle OO.SS. del comparto e da cinque rappresentanti dell'Azienda. Il Presidente è designato tra i rappresentanti dell'Azienda, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

### **Art. 7 - RAPPORTO DI LAVORO AD IMPEGNO RIDOTTO**

Si conferma quanto già stabilito all'articolo n. 11 – Rapporto di lavoro ad impegno ridotto - agibilità sindacale – del CCIA del 19.12.2007 a cui si rimanda, con la modifica di seguito riportata.

#### PROCEDURA PER LA CONCESSIONE DELL'IMPEGNO RIDOTTO

Al fine di non pregiudicare eventuali future necessità di altri dipendenti, il rapporto di lavoro ad impegno ridotto viene concesso per un periodo limitato, di norma a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

Le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro ad impegno ridotto, devono essere documentate nel rispetto del Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modifiche ed integrazioni in materia di Tutela della Privacy.

Nell'istanza deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo.

Quale procedura attuativa si applica quanto segue:

- il 31 ottobre di ogni anno è il termine ordinario per l'inoltro delle richieste di impegno ridotto;
- entro la stessa data i dipendenti interessati (compresi quelli precedentemente autorizzati) presentano istanza proponendo o integrando le motivazioni precedentemente esposte;
- nel mese di novembre di ogni anno l'Amministrazione provvede ad esaminare le istanze pervenute e a valutare il diritto al rapporto di lavoro ad impegno ridotto

*Handwritten signatures and initials:*  
 SA, All, le, SA, M, be

- qualora sussistano le condizioni per la nuova concessione dell'impegno ridotto, si procede come segue:
  - a) il dirigente con rapporto di lavoro a tempo unico passa ad impegno ridotto previa fruizione integrale delle ferie maturate nel rapporto di lavoro a tempo unico;
  - b) il dirigente in servizio ad impegno ridotto che non ha ottenuto l'accoglimento dell'istanza, ha comunque diritto a completare l'anno concessogli con la sottoscrizione del precedente contratto di lavoro ad impegno ridotto; alla scadenza deve riprendere il rapporto di lavoro a tempo unico.
- qualora il Dirigente, già in servizio con rapporto di lavoro ad impegno ridotto, non presenti nuova istanza, lo stesso verrà riammesso d'ufficio al rapporto di lavoro a tempo unico a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo

Nel caso in cui la trasformazione del rapporto di lavoro comporti, in relazione alla posizione organizzativa del dirigente, un grave pregiudizio alla funzionalità della struttura a cui è assegnato, la decorrenza della trasformazione può essere differita, con provvedimento motivato, per un periodo non superiore a sei mesi.

**Criteri valevoli a decorrere dalla concessione per l' anno 2011**

L'impegno ridotto viene concesso al dipendente che ne faccia richiesta per motivi di salute accertati dal Medico competente con indicazione dell' assoluta necessità dell'instaurazione del rapporto di lavoro ad impegno ridotto.

In seconda istanza per i restanti posti si procede ad attribuire i seguenti punteggi in base alle dichiarazioni e/o certificazioni rese dal dipendente, tenendo presente che per la formulazione dell'eventuale graduatoria occorre sommare i singoli punteggi:

	REQUISITI	PUNTI
A)	assistenza a coniuge/convivente o parenti sino al 1° grado con invalidità pari o superiore al 70%( Certificata dal Collegio Medico) ovvero in particolari condizioni psichiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti	2,5
B)	Genitore con figlio minore da 0 al compimento dei 3 anni	1,5
C)	Genitore con figlio minore da 3 anni compiuti al compimento dei 6 anni	1,0
D)	Genitore con figlio minore da 6 anni compiuti al compimento dei 14 anni	0,5
	In caso di parità di punteggio si prende in considerazione la lontananza tra residenza e sede di lavoro (l'impegno ridotto è concesso a chi risiede più lontano) e successivamente, a parità di punteggio, l'anzianità di servizio.	

Il rientro a regime pieno può essere anticipato al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, su richiesta del dirigente o dell'Azienda, tenendo conto delle esigenze organizzative della stessa.

Ai sensi dell'art. 12 bis comma 1 del D.Lvo n. 61/2000 il dipendente colpito da patologia oncologica (per i quali residui, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, una ridotta capacità lavorativa, da accertarsi dalla commissione medica Asl) ha diritto alla trasformazione, a richiesta, del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale.

## **ART. 8 - INCARICHI DIRIGENZIALI, GRADUAZIONI DELLE FUNZIONI, VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

Si conferma quanto già stabilito all'articolo n. 12 – Incarichi dirigenziali, graduazioni delle funzioni, verifica e valutazione dei dirigenti del CCIA del 19.12.2007 a cui si rimanda, con la integrazione di seguito riportata.

Nel caso di vacanza per cessazione dell'incarico di alta/media professionalità a seguito di dimissioni o affidamento di altro incarico che non riassume il precedente, l'Azienda attribuisce, su proposta del Responsabile della struttura di appartenenza del dirigente, l'incarico di alta/media professionalità ad altro dipendente con le relative funzioni ovvero, sempre in relazione alla specialità ricoperta, valuta la necessità di assumere altro dipendente a cui attribuire le funzioni prima svolte dal titolare cessato, fatta salva la facoltà dell'Azienda di modifica dell'assetto organizzativo.

## **ART. 9 - ATTRIBUZIONE FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE EX ART. 5, COMMA 6 E ART. 6, COMMA 6 - CCNL 5/7/2006 – II° BIENNIO ECONOMICO**

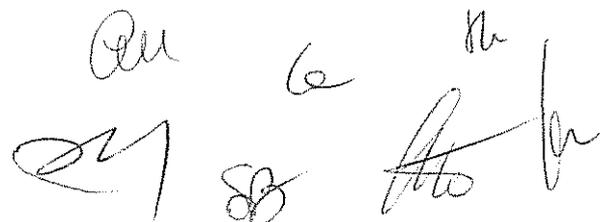
Nel caso in cui si rende disponibile un incarico di dirigente con fascia di retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ex lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000 in quanto al titolare è stato conferito incarico di diversa tipologia tra quelli aventi la retribuzione di posizione minima unificata di valore superiore o lo stesso titolare è cessato dal servizio per qualsiasi ragione si applica quanto previsto dal c. 7 dell'art. 5 e 6 citati con l'applicazione dei seguenti criteri.

La nuova fascia di retribuzione di posizione minima contrattuale potrà essere acquisita da dirigenti medici o veterinari a seconda della diversa disponibilità dell'incarico che raggiungano l'esperienza professionale minima di 15 anni ed abbiano ottenuto la valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

A parità di dirigenti, la nuova fascia viene attribuita dalla Direzione Aziendale, su proposta motivata del Responsabile (Dipartimento/Servizio) che dovrà indicare nella stessa gli incarichi che saranno svolti dal dirigente.

## **ART. 10 – FONDI**

I fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008 e art. 8 del CCNL 06/05/2010, del finanziamento per il trattamento accessorio di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 e art. 9 del CCNL 06/05/2010, del finanziamento della retribuzione di risultato di cui all'art. 27 del CCNL 17/10/2008 e art. 10 del CCNL 06/05/2010 sono stati definiti per gli anni 2006-2007-2008-2009 così come dalle tabelle allegate. (allegato n. 1).

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'SB', and several other smaller signatures.

Si allega al presente contratto un ulteriore prospetto con la situazione dei fondi a partire dall'anno 1998 e sino al 2009 (allegato n. 2).

## ART. 11 - SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

In ASL è in vigore il "Documento di Valutazione dei Rischi" redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. che contiene la programmazione annuale e la valutazione dei rischi presenti in Azienda e sintetizza il complesso delle operazioni svolte ai fini della valutazione dei rischi. Si è data piena attuazione dell'art. 41 "Sorveglianza Sanitaria" così come previsto dalla normativa vigente inoltre risultano altresì monitorati ed attuati gli art. 45 "Primo Soccorso" e art.46 "Prevenzione Incendi".

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) partecipano agli incontri periodici ed operano per competenza

Nell'ambito dell'applicazione del D.Lgs. 81/2008, l'Azienda mette a disposizione delle OO.SS. tutti i documenti predisposti e garantisce la formazione l'informazione e l'addestramento specifici per ogni singola funzione aziendale in attuazione a quanto disposto e programmato dal Documento di Valutazione dei Rischi e/o ad eventuali adempimenti successivi.

## ART. 12 - COPERTURA ASSICURATIVA E TUTELA LEGALE

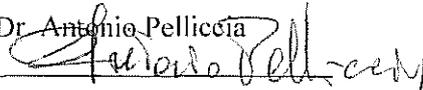
L'Azienda si impegna a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

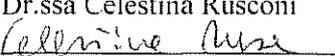
L'Azienda, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adopera per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi del sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso (ex art. 18, commi 1 e 2, CCNL 17.10.2008).

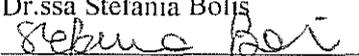
## ART. 13 – DISPOSIZIONE FINALE

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, alle norme confermate o non espressamente disapplicate del contratto integrativo aziendale sottoscritto il 19.12.2007 nonché agli accordi sindacali intercorsi in sede di contrattazione decentrata e alle disposizioni legislative, nazionali e regionali, in materia

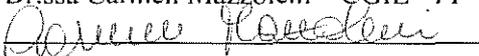
### Firmatari:

Dr. Antonio Pelliccia  


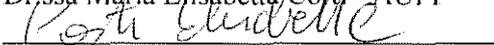
Dr.ssa Celestina Rusconi  


Dr.ssa Stefania Bolis  


Dr.ssa Carmen Mazzoleni – CGIL - FP



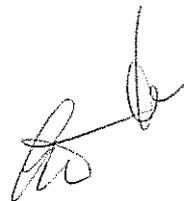
Dr.ssa Maria Elisabetta Corti - AUIPI

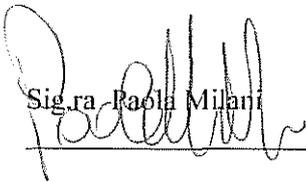


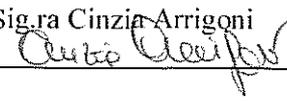




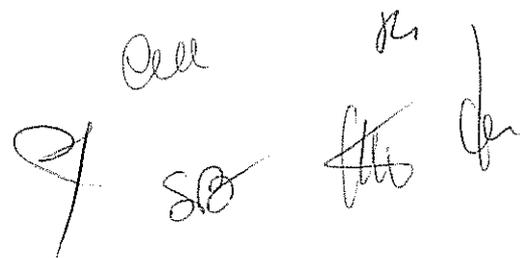
SB



Sig.ra Paola Milani  


Sig.ra Cinzia Arrighi  


28 OTT. 2010

  
All  
SO  
K  
for

ALLEGATO N. 1

**FONDI ANNI 2006-2007 AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA  
ED AMMINISTRATIVA**

**AREA DIRIGENZA SANITARIA**

**FONDO ART. 25 del CCNL 17/10/2008 – Fondo per la retribuzione di posizione,  
equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

Fondo storico al 30/12/2005 Euro 181.716,50

Variazione del fondo:

Decurtazione del fondo per quota dal 1/01/05 al 30/12/05 - Euro 21.028,00

Integrazione del fondo per rideterminazione quota a decorrere dal 31/12/2005 (art. 9 c. 3 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005) Euro 23.199,54

Integrazione fondo di €. 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 (n.29) (art. 9 c. 4 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005) Euro 1.131,00

Integrazione aggiuntiva fondo rispetto al suindicato comma 4 di €. 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 (n.29) art. 9 c. 5 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005) Euro 1.131,00

**TOTALE ANNO 2006 Euro 186.150,04**

Variazione del fondo:

Assegno personale annuo di n.1 dirigente sanitario di II° livello cessato dal servizio in data 31/03/2006 art.39 c.4 CCNL 8/06/2000 Euro 7.448,61

Integrazione fondo in applicazione art. 25, c. 2 del CCNL 17/10/2008, biennio economico 2006/2007 Euro 15.938,21

**TOTALE ANNO 2007 Euro 209.536,86**

*[Handwritten signatures and initials]*

## AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

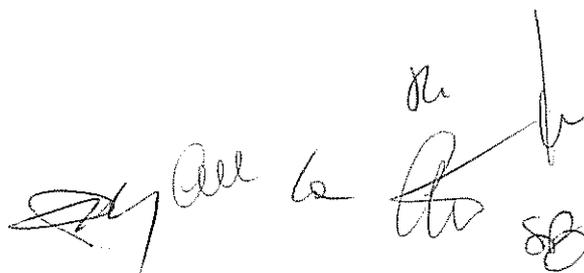
### FONDO ART. 25 del CCNL 17/10/2008 – Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Fondo storico al 30/12/2005	Euro	149.871,45
Variazione del fondo:		
Decurtazione del fondo per quota dal 1/01/05 al 30/12/05	- Euro	11.098,18
Integrazione del fondo per rideterminazione quota a decorrere dal 31/12/2005 (art. 9 c. 3 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005)	Euro	13.917,54
Integrazione fondo di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 (n.16) (art. 9 c. 4 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005)	Euro	624,00
Integrazione aggiuntiva fondo rispetto al suindicato comma 4 di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 (n.16) art. 9 c. 5 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005)	Euro	624,00
<b>TOTALE ANNO 2006</b>	<b>Euro</b>	<b>153.938,81</b>

#### Variazione del fondo:

Integrazione fondo in applicazione art. 25 c. 2 del CCNL 17/10/2008 biennio economico 2006/2007	Euro	7.968,58
---	------	----------

<b>TOTALE ANNO 2007</b>	<b>Euro</b>	<b>161.907,39</b>
-------------------------	-------------	-------------------



**AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO**

**FONDO ART. 26 del CCNL 17/10/2008 – Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

Fondo storico al 30/12/2005 Euro 24.447,86

Incremento di €. 5,50 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31/12/2003 (n. 29) per tredici mesi -art. 10 c. 2 CCNL 5/07/06 biennio economico 2004-2005 Euro 2.073,50

---

**TOTALE FONDO ANNO 2006 Euro 26.521,36**

Incremento fondo di €. 63,49 annui per ogni dirigente in servizio al 31/12/2005 (n.47) art. 26 c.2 CCNL 17/10/2008 biennio economico 2006-2007 Euro 2.984,03

---

**TOTALE FONDO ANNO 2007 Euro 29.505,39**

---

---

*Handwritten signatures and initials:*  
All  
62  
na  
fu  
AB  
SB

## AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO

### FONDO ART. 27 del CCNL 17/10/2008 - Fondo per la retribuzione di risultato

Fondo storico al 30/12/2005 Euro 41.363,06

Incremento fondo di €. 17,01 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31/12/2003 (n.29) per tredici mesi e di €. 22,51 per ogni altro dirigente delle professioni sanitarie e dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo (n. 16) art. 11 c.3 CCNL 5/07/2006 biennio economico 2004-2005

Euro 11.094,85

#### TOTALE ANNO 2006

Euro 52.457,91

Incremento fondo di €. 95,27 annui per ogni dirigente in servizio al 31/12/2005 (n.47) art. 27 c.2 CCNL 17/10/2008 biennio economico 2006-2007

Euro 4.477,69

#### TOTALE ANNO 2007

Euro 56.935,60

### Fondo per la qualità delle prestazioni individuali

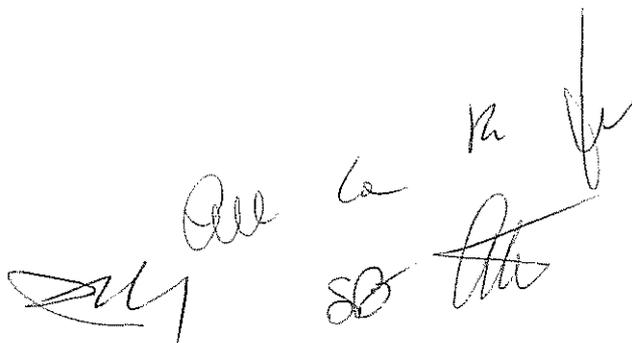
Fondo storico anno 2005

Euro 2.643,12

Nessuna variazione anni 2006-2007

#### TOTALE ANNI 2006 e 2007

Euro 2.643,12



**FONDI ANNI 2008-2009 AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE, TECNICA  
E AMMINISTRATIVA**

**AREA DIRIGENZA SANITARIA**

**FONDO ART. 8 del CCNL 06/05/2010– Fondo per l'indennità di specificità medica,  
retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di  
struttura complessa**

Fondo storico al 31/12/2007 Euro 209.536,86

**TOTALE ANNO 2008 Euro 209.536,86**

Fondo storico al 31/12/2008 Euro 209.536,86

Variazione del fondo:

Integrazione del fondo per incremento retribuzione di posizione  
minima contrattuale unificata in relazione ai specifici incarichi  
art. 8, c. 2 contratto biennio economico 2008-2009 Euro 4.998,35

**TOTALE ANNO 2009 Euro 214.535,21**

---

---

*all*  
*le* *in* *b*  
*SB* *AS*

**AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

**FONDO ART. 8 del CCNL 06/05/2010– Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

Fondo storico al 31/12/2007 Euro 161.907,39

Istituzione di una nuova struttura dirigenziale nell'ambito del Servizio Sistema Informativo Euro 24.504,48

---

**TOTALE ANNO 2008 Euro 186.411,87**

Fondo storico al 31/12/2008 Euro 186.411,87

Variazione del fondo:

Integrazione del fondo per incremento retribuzione di posizione minima contrattuale unificata in relazione ai specifici incarichi art. 8, c. 2 contratto biennio economico 2008-2009 Euro 5.631,90

---

**TOTALE ANNO 2009 Euro 192.043,77**

*Qu*  
*le*  
*SB*  
*11/11/09*

**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

**FONDO ART. 9 del CCNL 06/05/2010 – Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

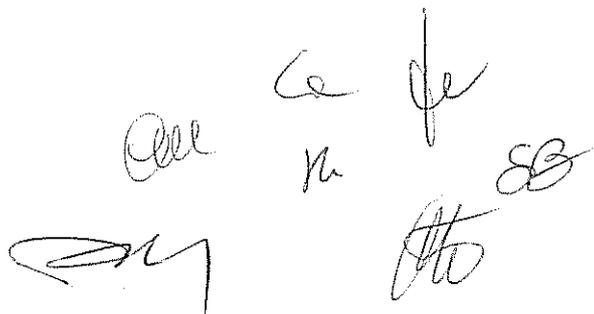
Fondo storico al 31/12/2007 Euro 29.505,39

Variazione del fondo:

Incremento del fondo di € 54,42 (117,91 – 63,49) annui per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31.12.2005 (n. 47) (art. 26, c. 2 CCNL biennio economico 2006-2007) Euro 2.557,74

**TOTALE FONDO ANNO 2008 Euro 32.063,13**

**TOTALE FONDO ANNO 2009 Euro 32.063,13**

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

**FONDO ART. 10 del CCNL 06/05/2010 – Fondo per la retribuzione di risultato**

Fondo storico al 31/12/2007 Euro 56.935,60

Incremento fondo di €. 81,66 (176,93 – 95,27) annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31/12/2005 (n.47)  
art. 27 c.2 CCNL biennio economico 2006-2007 Euro 3.838,02

---

**TOTALE ANNO 2008 Euro 60.773,62**

Incremento fondo di €. 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31/12/2007 (n.46) – art. 10 c.2 CCNL biennio economico 2008-2009 Euro 5.561,40

---

**TOTALE ANNO 2009 Euro 66.335,02**

---

---

**Fondo per la qualità delle prestazioni individuali**

**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Fondo storico anno 2007 Euro 2.643,12

Nessuna variazione anni 2008-2009

---

**TOTALE ANNI 2008 e 2009 Euro 2.643,12**

---

---

*Alle*  
*Co*  
*M*  
*Alto*  
*EB*

DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA prospetto riassuntivo fondi dal 1998 al 2009

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA, DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, DELLO SPECIFICO TRATTAMENTO E DELL'INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA.	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DIRIGENZA SANITARIA	232848,41	234359,3	252471,28	250163,47	264881,45	301787,62	162140,73	181716,5	186150,04	209536,86	209536,86	214535,21
DIRIGENZA PROF.LE TEC.AMM.VA	110274,01	113304,28	173298,02	203713,91	214668,88	229745,75	144510,82	149871,45	153938,81	161907,39	186411,87	192043,77
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.												
DIRIGENZA NON MEDICA	92261,78	87802,05	87083,56	73299,38	73299,38	79313,43	37563,06	41363,06	52457,91	56935,6	60773,62	66335,02
FONDINO NON MEDICI	2740,56	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12	2643,12
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE												
DIRIGENZA NON MEDICA	20613,59	20613,59	20613,59	20543,3	20543,3	24447,86	24447,86	24447,86	26521,36	29505,39	32063,13	32063,13


  
 Several handwritten signatures and initials are present in the bottom left corner of the page, including what appears to be 'M', 'S', and other illegible marks.

# AUPI ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

SEZIONE REGIONALE LOMBARDA  
MM2 Centrale MM3 Sondrio tel. e fax 02/6693003

Sede: Via Melchiorre Gioia, 75 20124 Milano  
e-mail [aupi.lo@libero.it](mailto:aupi.lo@libero.it) sito <http://www.aupi-lo.it>

Oggetto: dichiarazione a verbale

Con la presente la scrivente organizzazione sindacale chiede che venga inserita nel Contratto Integrativo per la Dirigenza Sanitaria la seguente dichiarazione a verbale:

“L’AUPI – Associazione unitaria Psicologi Italiani - alla luce della nota di interpretazione autentica sottoscritta il 12 luglio 2001 dall’ARAN con le OOSS di categoria e le Confederazioni Sindacali, dichiara di non accettare l’entità dei fondi per il finanziamento della retribuzione di risultato in quanto ritiene che il valore indicato non sia correttamente calcolato.”

Il delegato Aziendale

Maria Elisabetta Corti

