

# Sommario

DISPOSIZIONI GENERALI .....	2
ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure.....	2
RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI.....	3
ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali.....	3
ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa .....	5
ART 5 – Le materie attribuite al Coordinamento regionale .....	6
ART 6 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa.....	7
ART. 7 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali.....	8
ART. 8 - Procedure di raffreddamento .....	8
ART. 9 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali.....	9
ORARIO DI LAVORO .....	10
Art. 10 - Regolamentazione dell’orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico.....	10
Art. 11 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale.....	11
Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa.....	11
SISTEMI DI FINANZIAMENTO .....	12
Art. 13 - Costituzione dei fondi.....	12
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE .....	14
Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale .....	14
Art. 15 – SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA’ .....	14

*Puttosti*

*FIRMA CON RISERVA  
COME DA VERBALE D'INCONTRO  
CGIL F. SICILIA.*



*CISC*  




*UIL FPC*  


## DISPOSIZIONI GENERALI

Prestato

### ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure

L'Agenzia ARPA Sicilia, le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. Sanità (d'ora in poi C.C.N.L.) accreditate, stipulano il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (d'ora in poi C.C.I.A.), ai sensi del Articolo 4 CCNL 3.11.2005, articolo 7 CCNL 17.10.2008, articolo 3 CCNL 6.5.2010, integrativo e del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

**Il presente contratto si applica a tutto il personale dirigente di ruolo di ARPA Sicilia e a tempo determinato assunto sui posti disponibili in pianta organica, ed ha validità biennale per la parte normativa e annuale per la parte economica, che sarà rivista alla luce delle norme finanziarie nazionali e regionali.**

**Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.**

Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente CCIA con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti di ARPA Sicilia. Per tale finalità, l'ipotesi di contratto integrativo definita dalla Delegazione Trattante è inviata al Collegio, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, affinché il Collegio provveda, ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D.Lgs. n.165/2001, al rilascio delle prescritte certificazioni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto si intende sottoscritto definitivamente. In caso di rilievi formulati dal Collegio dei Revisori, le parti riprendono le trattative entro cinque giorni dalla notifica dei suddetti rilievi. Intervenuta la certificazione, il contratto viene definitivamente sottoscritto.

**La sottoscrizione è effettuata, per la parte pubblica, dal Direttore Generale di ARPA Sicilia, quale rappresentante legale dell'Agenzia. e per la parte sindacale, dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.**

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 *bis*, comma 5, D. Lgs. n.165/2001, il testo contrattuale, con allegata relazione tecnico finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Entro il 31 maggio di ogni anno, si provvede ad inviare al Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo, ai sensi dell'art. 40 *bis*, comma 4, D. Lgs. n.165/2001.

**Il presente contratto, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo e le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, di cui al comma precedente, annualmente trasmesso al MEF, è pubblicato, in via permanente, sul sito internet dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 21, D. Lgs. n. 33/2013.**

Dopo la stipulazione, il Direttore Generale dell'Agenzia provvede alla dovuta trasmissione alle rispettive strutture e servizi, in quanto destinatari dell'attuazione degli istituti a contenuto economico e normativo, nei termini prescritti dal presente CCIA.

**Alla scadenza del CCIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale e/o integrativo.**

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale. Il presente contratto ha valore di legge tra le parti stipulanti.

UIC FPL  
ay



EISL  
Blu

2



La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni<sup>1</sup>.

*Purtutto*

Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali vengono ribaditi i seguenti principi:

– in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 (Tipologie di incarico), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

– l'autonomia e la responsabilità professionale del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata.<sup>2</sup>

Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.<sup>3</sup>

## RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Agenzia e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 6 del CCNL.

Le relazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

#### a) Informazione :

- informazioni periodiche sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto. L'informazione potrà essere preventiva o successiva e si rinvia alla sottoscrizione del prossimo contratto la sede in cui fissare le materie oggetto dell'una o dell'altra restando nella discrezionalità dell'amministrazione l'attivazione dell'uno o dell'altro istituto.

*W*

<sup>1</sup> (Articolo 27 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'articolo 4 CCNL 6.5.2010)

<sup>2</sup> (Articolo 6 CCNL 17.10.2008)

<sup>3</sup> (Articolo 27 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'articolo 4 CCNL 6.5.2010)

*CISL  
P*

*CIC FPC  
D*

*CCIL  
D*

*3  
D*

**b) Concertazione :**

- l'Amministrazione e le OO.SS. possono attivare , mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie: affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali; articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione; criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti di cui all'art.25 c°5; articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze; condizioni , requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

La concertazione inizia entro le 48 ore dalla data di ricezione della richiesta e terminano entro 30 gg mediante verbale scritto con cui le parti riassumono i propri ruoli e responsabilità.

**c) Consultazione :**

- La consultazione si svolge obbligatoriamente in materia di organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche; nei casi di cui all'art. 19 del D.lgs 19 settembre 1994, n.626 e successive modifiche e integrazioni.

E' possibile costituire, a richiesta, su particolari problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione a processi di riorganizzazione delle aziende ovvero su ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e attività di formazione Commissioni bilaterali ovvero Osservatori ovvero il Comitato per le pari opportunità, con partecipazione paritetica ed adeguata rappresentanza femminile.

CCIL FP  


UILFPC  


CISL  




## ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa

La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e del CCNL <sup>Purtostaw</sup> tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche responsabilità dell'Amministrazione e delle OO.SS., è organizzato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

La contrattazione aziendale verte, ex art. 4 CCNL 2002-2005 sulle seguenti materie<sup>4</sup>:

1. L'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e successive modificazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
2. criteri generali per: la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.
3. Criteri per l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997<sup>5</sup>;

<sup>4</sup> Fonte Aran - Raccolta sistematica delle disposizioni contrattuali dell'Area III 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012.

<sup>5</sup> Art. 43.

(Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.

3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, il regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.

CGIL RP  
UIC FPL  
EISC  
Phu

4) criteri per la distribuzione delle risorse contrattuali per il finanziamento della retribuzione di posizione, il Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio il Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato del CCNL 3.11.2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

*Puotesu*

5) la distribuzione delle risorse contrattuali tra il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, il Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio e il finanziamento della retribuzione di risultato.

6) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti.

7) i criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.

8) le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.

9) criteri generali per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati;

10) modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti.

I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

## ART 5 – Le materie attribuite al Coordinamento regionale <sup>6</sup>

*Di Vito*  
*Di Vito*

Ferma restando l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del CCNL, previo confronto con le

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale tecnico e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

6 (Articolo 5 CCNL del 17.10.2008) Tale articolo, che rappresenta la disciplina vigente, ha disapplicato e sostituito l'art. 9, CCNL 3.11.2005, che aveva, a sua volta, disapplicato l'art. 7 CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

*Di Vito*

*CISC*  
*Di Vito*

*Di Vito*

organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

*P. Antonicelli*

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53 ((Risorse economiche regionali), del CCNL 3 novembre 2005.
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente.
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 (pag. 207) (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche), del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende;
- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza dell'Agenzia, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale. Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEPTA.

- i) I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001

*M. V. Antonicelli*

## ART 6 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa

I contratti integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

L'ente e le OO.SS. procedono prima dell'avvio a costituire le rispettive delegazioni trattanti.

L'Agenzia convoca i soggetti sindacali per l'avvio del negoziato che deve concludersi entro 30 giorni dal primo incontro, eventualmente prorogabili per motivate ragioni, per ulteriori 30 giorni. Ove non si raggiunga un accordo le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

E' sancito il principio fra l'Amministrazione e OO.SS. per facilitare i lavori, di indicare gli istituti della contrattazione integrativa da trattare in ogni sessione di bilancio.

*CCIL RP*  
*[Signature]*

*UISL*  
*[Signature]*

*7*  
*[Signature]*

L'Amministrazione s'impegna ad avviare già a partire dalla prima metà del mese di gennaio 2019 la contrattazione decentrata per l'aggiornamento del Contratto collettivo integrativo completo degli istituti e delle materie previsti dal CCNL Dirigenza sanitaria vigente. *P. U. Tanti*

## ART. 7 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali

Le parti concordano che alle OO.SS. ebbano essere garantiti i seguenti diritti sindacali:

- disponibilità di locali, arredi ed altri supporti per la comunicazione (casella posta elettronica, scrivania informatica, attivazione di una sezione, nella parte riservata di intranet, dedicata alle comunicazioni sindacali) presso la sede dell'ARPA Sicilia e delle Strutture Territoriali nonché locali idonei per le riunioni sindacali e sistema di video conferenza, al fine di garantire la partecipazione di tutti i componenti;
- bacheche per l'informazione e comunicazione sindacale in tutte le sedi dell'Agenzia.

I soggetti sindacali si impegnano, assumendone la responsabilità, a non effettuare o consentire affissioni di stampati fuori da tali spazi-

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si concorda che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Agenzia sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza, comunicato preventivamente dall'Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno – secondo le modalità previste dal C.C.N.L. del 7 agosto 1998 e ss.ii.mm., oltre che dalle norme vigenti in materia;

## ART. 8 - Procedure di raffreddamento

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, viene espletata procedura di conciliazione di cui è incaricato il Prefetto di Palermo.

Il soggetto competente, secondo quanto previsto nel comma precedente, provvede – entro il termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta di esplicitazione delle motivazioni e degli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa – a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il medesimo soggetto può chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per l'utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 1 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, decorrente dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Del tentativo di conciliazione viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le rispettive prerogative, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990,

*CGIL PD*  
*R*

*FOVIL*  
*FCU*

*EISC*  
*Blu*

8  
*ff*



Autostar

come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

## Art. 9 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali

Le rappresentanze sindacali, che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'Agenzia con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero già indetto, le rappresentanze sindacali ne devono dare comunicazione tempestiva all'Agenzia.

In considerazione dei servizi resi da ARPA Sicilia, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) Il primo sciopero, per qualsivoglia vertenza, non può superare la durata massima di 24 ore (intera giornata);
- b) Gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà superare le 24 ore;
- c) Gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nella struttura;
- d) In caso di scioperi distinti nel tempo, sia proclamati da una stessa O.S. che da diverse OO.SS., incidenti sullo stesso servizio e sullo stesso bacino di utenza, dovrà essere garantito un intervallo minimo di 48 ore tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva e comunque occorrerà dare il preavviso non inferiore a giorni 10 come sopra indicato.

La Direzione Generale, su indicazione dei Direttori delle Strutture Territoriali, individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nel contingente (non inferiore a quello previsto per la pronta disponibilità) tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. Tali nominativi saranno comunicati alle OO.SS. ed agli interessati, nonché pubblicati sul sito agenziale entro cinque giorni dalla data stabilita per lo sciopero.

Le OO.SS. garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative non comprometteranno le prestazioni individuate come essenziali. Le parti concordano che le azioni di sciopero non saranno effettuate nei seguenti periodi:

- Mese di agosto
- Nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio
- Nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Sono da considerarsi essenziali i seguenti servizi svolti dall'Agenzia:

- a) Rapporti di prova urgenti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti, accettazione di campioni;

OSUIL  
du

CGIL PP  
Q

CISC  
An L

9  
JF

- b) Controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza su aria, acqua, suolo e sottosuolo, agenti fisici e su altre materie di competenza previste dalla legge, nei casi di urgenza;
- c) Attività previste nei Piani di supporto alla Protezione Civile.
- d) il servizio del personale deve garantire l'attività di erogazione degli emolumenti retributivi e la compilazione ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali, entro le scadenze di legge.

Pubbl. 1

In ogni caso i dirigenti responsabili delle strutture territoriali sono esonerati dallo sciopero così come saranno esonerati dallo sciopero il 50% dei dirigenti di ciascuna struttura territoriale e della sede generale, secondo un criterio di rotazione stabilito di volta in volta fra Amministrazione e OO.SS..

## ORARIO DI LAVORO

### Art. 10 - Regolamentazione dell'orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico

Orario di servizio: Per orario di servizio si intende il tempo giornaliero necessario per assicurare la fruizione dei servizi da parte degli utenti, delle aziende e più in generale degli enti e di tutti i soggetti pubblici e privati destinatari delle prestazioni svolte dall'Agenzia e si protrae dalle ore 8.00 alle 20.00

Orario di lavoro: Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero in cui, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa, funzionale all'orario di servizio.

Orario di apertura al pubblico: Si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi dell'Agenzia da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 settimanali, di cui 4 destinate ad aggiornamento professionale, cumulabili in ragione d'anno.

Il dirigente che al termine di un trimestre non dovesse raggiungere le ore di lavoro contrattualmente previste, dovrà recuperare le ore non rese nel trimestre successivo.

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Agenzia i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro articolando, con le procedure previste per la concertazione, in modo flessibile, l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Compatibilmente con le esigenze di flessibilità proprie della funzione il dirigente assicurerà la propria presenza a partire dalla 7:30.

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Agenzia, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio orario di lavoro, articolandolo in forma flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti, nonché per lo svolgimento di attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano successivamente – con modalità condivise con l'Agenzia – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze

CCILFP  
3x

EISC  
PML

vic. del

df

Prestati

variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.), utilizzando le causali previste nel sistema di rilevazione presenze.

Gli orari di apertura al pubblico saranno comunicati dai Direttori di ciascuna Struttura al Direttore della SA4 ed Alla Direzione Generale ed infine pubblicati sul sito Internet dell’Agenzia, per darne la dovuta visibilità.

Salvo diversa pattuizione con il Direttore Generale, i dirigenti sono tenuti alla doppia timbratura in ingresso e in uscita.

Nell’arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

### Art. 11 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale

In caso di effettiva trasferta oltre i confini regionali e, limitatamente ai confini regionali, in caso di partecipazione a corsi di formazione a catalogo, partecipazione a convegni, conferenze, congressi, seminari o attività istituzionali che richiedano la presenza in servizio per più giorni consecutivi lontano dalla abituale sede di lavoro, rimane inalterata l’applicazione della disciplina contrattuale della trasferta.

Al dirigente in trasferta oltre alla normale retribuzione compete, su presentazione di idonea modulistica e di specifica documentazione fiscale (ricevuta fiscale o scontrino fiscale):

- Il rimborso delle spese sostenute ovvero: viaggi in ferrovia, nave, aereo (classe economica), mezzi di trasporto extraurbani nel limite del costo del biglietto);
- Il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano e previa autorizzazione, dei taxi;
- Per le trasferte di durata superiori a dodici ore il rimborso della spesa per il pernottamento alberghiero fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti fino ad un limite di € 44,26;
- Per le trasferte di durata superiori a 8 ore ed inferiori a 12 ore il rimborso di un pasto per un valore di € 22,26;

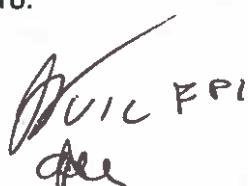
In caso di attività svolte in condizioni operative particolari o in territori non abitati (sopralluoghi in fiumi, laghi, mari, entroterra, montagne, vallate, discariche, impianti di depurazioni, imbarchi, sopralluoghi congiunti con autorità giudiziaria etc), ove non sia possibile fruire del pasto per servizi di ristorazione, in luogo dei rimborsi previsti verrà corrisposta la indennità forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri.

### Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa

Visto l’articolo 24 CCNL 10.2.2004 come modificato dall’articolo 18 CCNL 6.5.2010 integrativo sottoscrizione, ARPA SICILIA assicura al proprio personale, il servizio sostitutivo di mensa aziendale, mediante l’erogazione di un buono pasto, del valore di € 7,00, reso in forma elettronica. il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile

All’erogazione del buono pasto hanno diritto tutti i dirigenti, (a tempo indeterminato, determinato, part time) ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro.

CGIL FP  


UIL FPI  


CISL  




*Puffe*

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario, di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 120 minuti.<sup>7</sup>

In particolare, hanno diritto all'erogazione del buono pasto i dirigenti:

- nella/e giornata/e di rientro pomeridiano programmato;
- in tutte le giornate in cui la prestazione giornaliera ecceda 7.30 ore, oltre la fruizione della pausa pranzo di almeno 30 minuti, con successiva ed immediata ripresa della prestazione lavorativa, a condizione che l'attività pomeridiana si protragga per almeno tre ore nella fascia oraria 14.00-20.00.

Nel caso in cui il dirigente non si allontani dalla propria sede di lavoro non ha l'obbligo di timbrare e, in tal caso, il sistema di rilevazione presenze decurterà automaticamente i 30 minuti previsti per la pausa.

## SISTEMI DI FINANZIAMENTO

### Art. 13 - Costituzione dei fondi

I fondi sono costituiti ai sensi dell'art. 8, 9 e 10 del CCNL del Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro Del Personale Della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico E Amministrativa Del Servizio Sanitario Nazionale - II Biennio Economico 2008 - 2009.

#### Art 8 – Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

	2017	2016
<b>Sezioni I Risorse storiche consolidate</b>		
Risorse storiche consolidate al 31 dic 2007	866.666,67	866.666,67
Incrementi CCNL 2008/2009	64.250,00	64.250,00
Incrementi per ATTIVAZIONI nn. 10 Strutture complesse (2010)	326.522,33	326.522,33
Incrementi in applicazione dell' art.58 L.R. 7 maggio 2015 , nn. 9 (Mobilità, assunzioni, stabilizzazioni personale funzionale ASP)	136.845,32	136.845,32
<b>Totale Risorse storiche</b>	<b>1.394.284,32</b>	<b>1.394.284,32</b>
<b>Sezione III Decurtazioni del fondo</b>		
Decurtazione 5% ex DA Ass. Salute 1789/2009 storicizzata	-62.871,95	-62.871,95
art 1 comma 456 Legge n.147 del 27 dic 2013 - Riduzione personale in servizio	-305.072,47	-285.523,14
<b>Totale Decurtazioni del Fondo</b>	<b>-367.944,42</b>	<b>-348.395,09</b>
<b>Sintesi</b>		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.026.339,90	1.045.889,23
Totale risorse variabili	0	0
<b>Totale Fondo Art. 8 CCNL 2008/2009</b>	<b>1.026.339,90</b>	<b>1.045.889,23</b>

<sup>7</sup> E' ovviamente una facoltà quella di utilizzare una pausa più lunga dei 30 minuti finalizzata ad una migliore copertura dell'orario pomeridiano da parte del personale. Nel caso di mancata timbratura della pausa pranzo l'ufficio rilevazione procederà al conteggio automatico del tempo minimo di 30 minuti previsto da contratto.

*CCNL SP*

*CISL*

*Wol*

Pellegrini-

**Art.9 - Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

	2017	2016
<b>Sezioni I Risorse storiche consolidate</b>		
Risorse storiche consolidate al 31 dic 2010	126.050,00	126.050,00
Incrementi CCNL 2008/2009	6.174,00	6.174,00
Incrementi in applicazione dell' art.58 L.R. 7 maggio 2015 , n. 9 (Mobilità,assunzioni, stabilizzazioni e personale funzionale ASP)	66.709,90	66.709,90
<b>Totale Risorse storiche</b>	<b>198.933,90</b>	<b>198.933,90</b>
<b>Sezione III Decurtazioni del fondo</b>		
Decurtazione 5% ex DA Ass. Salute 1789/2009 storicizzata	-6.611,20	-6.611,20
art 1 comma 456 Legge n.147 del 27 dic 2013 Riduzione personale in servizio	-39.369,93	-36.456,54
<b>Totale Decurtazioni del Fondo</b>	<b>-45.981,13</b>	<b>-43.067,74</b>
<b>Sintesi</b>		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	152.952,78	155.866,17
Totale risorse variabili		
<b>Totale Fondo Art. 9 CCNL 2008/2009</b>	<b>152.952,78</b>	<b>155.866,17</b>

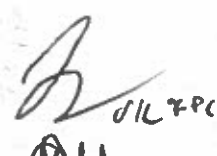

**Art. 10 - Fondo per la retribuzione di risultato**

	2017	2016
<b>Sezioni I Risorse storiche consolidate</b>		
Risorse storiche consolidate al 31 dic 2007	417.000,00	417.000,00
Incrementi CCNL 2008/2009	41.000,00	41.000,00
Incrementi in applicazione dell' art.58 L.R. 7 maggio 2015 , n. 9 (Mobilità,assunzioni, stabilizzazioni e personale funzionale ASP)	128.485,47	128.485,47
<b>Totale Risorse storiche</b>	<b>586.485,47</b>	<b>586.485,47</b>
<b>Sezione III Decurtazioni del fondo</b>		
Decurtazione 5% ex DA Ass. Salute 1789/2009 storicizzata	-20.850,00	-20.850,00
art 1 comma 456 Legge n.147 del 27 dic 2013 Riduzione personale in servizio	-153.750,14	-145.904,71
<b>Totale Decurtazioni del Fondo</b>	<b>-174.600,14</b>	<b>-166.754,71</b>
<b>Sintesi</b>		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	411.885,32	419.730,75
Totale risorse variabili		
<b>Totale Fondo Art. 10 CCNL 2008/2009</b>	<b>411.885,32</b>	<b>419.730,75</b>

L'individuazione, i criteri di utilizzo delle risorse e l'eventuale spostamento tra i diversi fondi, nei limiti e alle condizioni stabilite dai CC.CC.NN.LL., sono determinati, con cadenza annuale, in sede di contrattazione integrativa.

L'illustrazione dei fondi contrattuali del personale del comparto è corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, redatta dalla Struttura Risorse Umane ai sensi dell'art. 20 lett. h) del D.Lgs. 30 giugno 2011 n. 123, art. 40, comma 3-sexies e art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, secondo lo schema previsto dalle note applicative della Circolare del MEF-RGS n. 25 del 19/07/2012 e secondo

CCILFD  


UILFPC  
  
CISL  




le indicazioni contenute nella ulteriore Circolare del MEF-RGS n.20 del 05/05/2017. La quantificazione delle risorse destinate ai tre fondi dovrà avvenire, limitatamente al 2018, nel rispetto dell'art.23 , comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, potendo pertanto fissarsi il valore dei fondi nel valore massimo del predetto limite: pertanto il valore dei fondi 2018 sarà coincidente con quello dell'anno 2016.

Puotst

## SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

### Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono elemento strategico della organizzazione agenziale, attraverso la realizzazione dei programmi annuali e pluriennali.

L'Attività formativa, ivi inclusi gli ECM, da realizzare attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i modelli organizzativi adottati dall'Agenzia è finalizzata all'ottimale valorizzazione delle risorse umane.

Le attività formative possono svolgersi in sede o in strutture esterne, in questo ultimo caso è previsto il riconoscimento del rimborso delle spese di missione al dipendente.

Per l'attuazione dei programmi di formazione per ciascun profilo professionale, aggiornamento obbligatorio e facoltativo, nonché di riqualificazione del personale del comparto, compatibilmente con le risorse disponibili, l'Agenzia farà riferimento alla programmazione economica prevista in sede di bilancio previsionale ricorrendo anche a strutture pubbliche convenzionate.

### Art. 15 – SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'

Il servizio incomincia dopo il normale orario di lavoro diurno. L'ARPA Sicilia attiva il servizio di pronta disponibilità, di cui all'art. 28 del nuovo CCNL Sanità, al fine di garantire la risposta all'emergenza e fornire supporto alle autorità competenti in caso di eventi incidentali che possono comportare rischi di tipo ambientale. Il servizio di Pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità ai sensi del richiamato articolo contrattuale. Per tali finalità l'Agenzia approva annualmente il Regolamento del servizio di Pronta Disponibilità e il modello organizzativo funzionale per la risposta alle emergenze della pronta disponibilità, integralmente richiamato nel regolamento e che ne costituisce parte integrale e sostanziale. Ai sensi del Regolamento n.82 del 22 febbraio 2017 e in conformità al *Modello organizzativo funzionale per la risposta alle emergenze e la pronta disponibilità*, il Servizio di Pronta Disponibilità di ARPA Sicilia è organizzato territorialmente su base provinciale per l'espletamento dei servizi minimi emergenziali delle strutture territoriali, a copertura dei periodi di chiusura delle stesse, e su base interprovinciale (supporto specialistico) per l'espletamento di:

- a. Analisi di laboratorio;
- b. Impiego dei laboratori mobili;
- c. Interventi in caso di incidenti rilevanti;
- d. Rilevazione di agenti fisici (radiazioni ionizzanti);
- e. Modellistica previsionale.

Si rinvia alla contrattazione 2019 la revisione dei criteri di composizione delle squadre e dei turni finalizzate alle attività previste.

CGII FP  


CISL  


  
UIL FP  
AU



