

OGGETTO: RECEPIMENTO NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE COMPARTO SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 2 MARZO 2020 CON LE RSU/OO.SS. ABILITATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
**nella persona dell'avv. Monica Anna Fumagalli**

in forza della delega conferita con nota protocollo n. 15107 del 11/03/2020

**ASSISTITO DA:**

IL DIRETTORE SANITARIO F.F.                    DOTT.SSA ELEONORA MARINA CACCIABUE

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO F.F.   DOTT.SSA EMI BONDI

**Premesso** che a seguito della sottoscrizione in data 21 maggio 2018 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2016-2018, l'azienda ha attivato autonomo livello di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

**Richiamate** le deliberazioni n. 1060 del 7 giugno 2018, n. 1950 del 6 novembre 2018 e n. 300 del 28 febbraio 2019 mediante le quali è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica e si è preso atto della composizione della delegazione trattante di parte sindacale abilitata alla contrattazione collettiva integrativa aziendale per l'area contrattuale del comparto;

**Rilevato che:**

- le delegazioni trattanti aziendali si sono riunite per la definizione del nuovo contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) relativo al personale del comparto sanità negli incontri sindacali del 27 marzo 2019, 11 giugno 2019, 9 luglio 2019, 24 settembre 2019, 27 novembre 2019 e 11 dicembre 2019;
- nell'incontro in data 11 dicembre 2019 la delegazione di parte pubblica e le RSU/OO.SS. presenti hanno sottoscritto la preintesa del CCIA relativo al personale del comparto sanità, con l'astensione dell'organizzazione sindacale FIALS;
- la suddetta preintesa unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa in data 13 dicembre 2019 al Collegio Sindacale al fine di acquisire la

certificazione di conformità, in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40 bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- il predetto organo di controllo, in data 20 dicembre 2019, ha formalizzato rilievi al testo di preintesa del CCIA, a seguito dei quali, in conformità a quanto disposto dall'art. 9, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, con nota prot. n. 69262 del 31 dicembre 2019, sono state riaperte le trattative con le competenti RSU/OO.SS.;
- in data 18 febbraio 2020 le delegazioni trattanti aziendali hanno sottoscritto la nuova preintesa adeguata ai rilievi formulati dal Collegio sindacale, con l'astensione dell'organizzazione sindacale FIALS;

**Preso atto** che il Collegio sindacale, cui è stata inoltrata in data 19 febbraio 2020 la nuova preintesa del CCIA corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, ha rilasciato in data 27 febbraio 2020 il proprio parere positivo;

**Dato atto** che in data 2 marzo 2020 la delegazione di parte pubblica, la RSU e le organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI USAE hanno sottoscritto in via definitiva il CCIA già siglato come preintesa in data 18 febbraio 2020;

**Ritenuto** di procedere al recepimento del nuovo CCIA del personale del comparto sanità in applicazione del CCNL 21 maggio 2018, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

**Acquisito** il parere del direttore sanitario f.f. e del direttore sociosanitario f.f..

#### DELIBERA

1. di recepire il contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) del personale del comparto sanità in applicazione del CCNL 21 maggio 2018, già siglato come preintesa in data 18 febbraio 2020 e sottoscritto in via definitiva tra le delegazioni trattanti in data 2 marzo 2020 (allegato A), unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria (allegato B);
2. di dare atto che il CCIA si applica a tutto il personale del comparto sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII;
3. di demandare all'UOC Politiche e gestione delle risorse umane i connessi adempimenti attuativi, assicurando nel contempo la prevista informazione e diffusione e gli obblighi in materia di trasparenza.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
avv. Monica Anna Fumagalli



## ASST PAPA GIOVANNI XXIII

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

IN APPLICAZIONE CCNL 21.05.2018

### PERSONALE COMPARTO SANITA'

Bergamo, 2 marzo 2020

FSI-USAE

*[Handwritten signature]*

Cooper FSO  
Papa Giovanni

*[Handwritten signature]*

p.la FP-CCIL  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* VLA VL-E1 L

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



In data 02.03.2020 presso la sede dell'ASST Papa Giovanni XXIII si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto sanità in applicazione del CCNL 21.05.2018.

Le delegazioni trattanti formalmente costituite e sottoriportate, dato atto che il Collegio Sindacale aziendale in data 27.02.2020 ha rilasciato il previsto parere di conformità sulla preintesa sottoscritta tra le parti in data 18.02.2020, firmano l'Accordo nel testo definito e sottoscritto nella citata preintesa e di seguito riportato.

**Per la Parte Pubblica:**

Presidente: Direttore amministrativo	Avv. Monica Anna Fumagalli	
Direttore Sanitario	Dott. Fabio Pezzoli	
Direttore Socio Sanitario	Dott. Fabrizio Limonta	
Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane	Dr.ssa Angela Colicchio	
Direttore UOC Direzione professioni sanitarie e sociali	Dr.ssa Simonetta Cesa	

**Per le RSU – Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:**

Coordinatore RSU	sig.ra Miriam Milesi	
FP CGIL	sig. Roberto Rossi	
CISL FP	sig. Daniel Abraha	
UIL FPL	sig. Maurizio Abbiati	
FIALS	sig. Alfredo De Marchi	
FSI USAE	sig. Alessandro Morbi	
NURSING UP	sig.ra Monica Trombetta	

COIA PERSONALE DEL COMPARTO ASST PAPA GIOVANNI XXIII

*WFA UIL-FPL*

*g f*

*10/03/2020*



## INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione – Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA .....	1
<b>CAPITOLO I – RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>2</b>
Art. 2 - Finalità e modelli relazionali .....	2
Art. 3 - Informazione .....	2
Art. 4 - Confronto .....	3
Art. 5 - Confronto regionale .....	3
Art. 6 - Organismo Paritetico per l'innovazione.....	4
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa .....	4
Art. 8 - Sede sindacale .....	7
Art. 9 - Bacheche sindacali .....	7
Art. 10 - Permessi sindacali .....	8
Art. 11 - Assemblee del personale.....	9
Art. 12 - Esercizio del diritto di sciopero.....	10
<b>CAPITOLO II – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE.....</b>	<b>29</b>
Art. 13 - Incarichi di funzione .....	29
<b>CAPITOLO III – ISTITUTI SIGNIFICATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>31</b>
Art. 14 - Orario di servizio e orario di lavoro .....	31
Art. 15 - Cambio divisa e tempo consegna .....	31
Art. 16 - Servizio di pronta disponibilità.....	32
Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	32
Art. 18 - Formazione.....	33
<b>CAPITOLO IV – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI.....</b>	<b>35</b>
Art. 19 - Fondi contrattuali .....	35
Art. 20 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi .....	35
Art. 21 - Fondo premialità e fasce.....	42



<b>CAPITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....</b>	<b>48</b>
Art. 22 - Revisione contenuti CCIA .....	48
Art. 23 - Disposizioni finali .....	48
DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....	48

*[Handwritten signatures and initials]*

---

CCIA PERSONALE DEL COMPARTO                      ASST PAPA GIOVANNI XXIII



## Art. 1 - Campo di applicazione – Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) disciplina le materie di competenza demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL 21.05.2018.

Esso si applica a tutti i dipendenti del comparto dell'ASST Papa Giovanni XXIII con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e, per quanto compatibile, al personale in comando o distacco presso l'ASST.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione del presente contratto.

Da tale data cessa di avere vigore il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 23.01.2017, per le parti qui non espressamente richiamate, e tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente Contratto.

Per le materie qui non disciplinate e non oggetto di contrattazione si rinvia ai regolamenti ed alle procedure applicative in vigore all'atto della sottoscrizione del presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale con comportamenti ispirati ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Esso rimarrà in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo CCIA, fatta comunque salva la facoltà delle parti di proporre in qualsiasi momento modifiche e integrazioni del presente contratto.

Dell'avvenuta stipula e dei relativi contenuti l'Azienda darà adeguata pubblicità e informazione.



## CAPITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 2 - Finalità e modelli relazionali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Esse sono finalizzate a contemperare l'esigenza aziendale di assicurare agli utenti le prestazioni di competenza del Servizio Sanitario con gli interessi dei lavoratori.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- Partecipazione
- Contrattazione integrativa

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

Essa ha luogo nelle materie previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL 21.05.2018 e si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Organismo paritetico di partecipazione.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipula di contratti che obbligano reciprocamente le parti nelle materie previste dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018.

Nel rispetto dei sopra richiamati principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### Art. 3 - Informazione

Fermi restando gli obblighi previsti dalle specifiche norme vigenti in materia di trasparenza, l'informazione costituisce il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.





Essa trova applicazione mediante trasmissione ai soggetti sindacali della delegazione trattante in sede aziendale dei dati e degli elementi conoscitivi relativi alle materie oggetto di Confronto e di Contrattazione, così come individuate dai rispettivi successivi articoli; la relativa trasmissione avviene, di norma, con l'invito all'incontro (di confronto o di contrattazione) per le materie inserite nel relativo ordine del giorno.

#### Art. 4 - Confronto

Il confronto, che avviene con le procedure di cui all'art. 5 co. 2 del CCNL 21.05.2018, è finalizzato a consentire ai soggetti sindacali della delegazione trattante di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare relativamente alle materie di seguito riportate:

- Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro.
- Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.
- Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione, nonché per la loro graduazione.
- Criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda.
- Misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001.

Alla conclusione del confronto, l'azienda redige una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse e procede alle iniziative di competenza.

#### Art. 5 - Confronto regionale

L'Azienda ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate da Regione Lombardia previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 21.05.2018 nelle seguenti materie:

- a) Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lettera a) (Fondo premialità e fasce) del CCNL 21.05.2018.
- b) Metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 07.04.1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).
- c) 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 di cui



all'art. 39, comma 8 del CCNL 07.04.1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).

- d) Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale.
- e) Processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali con particolare riferimento ai:
  - criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
  - criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.
- f) Linee guida per la costituzione dei fondi contrattuali.
- g) Problematiche connesse al lavoro precario ed ai processi di stabilizzazione.

### Art. 6 - Organismo Paritetico per l'innovazione

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto della volontà di costituire l'Organismo paritetico per l'innovazione con compiti consultivi su progetti complessi e sperimentali di carattere organizzativo.

Esso è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte.

L'Organismo sarà formato da 1 componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL 21.05.2018, e da un ugual numero di componenti di parte aziendale; a tal fine la parte sindacale farà pervenire le proprie designazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto. L'Azienda si farà parte attiva per effettuare la prima convocazione entro i successivi 30 giorni nell'ambito della quale l'Organismo nominerà il proprio Presidente e si doterà di un regolamento di funzionamento.

### Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

#### a) Delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti in sede aziendale sono così definite:

#### Parte pubblica

- Direttore amministrativo con funzioni di presidente
- Direttore sanitario e socio sanitario
- Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane



- Direttore UOC Direzione professioni sanitarie e sociali

La delegazione sarà di volta in volta integrata per la trattazione di specifiche materie dai Direttori/Responsabili delle strutture/funzioni competenti.

#### Parte sindacale

- Coordinatore RSU e componenti dell'esecutivo RSU in carica
- I rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018

Le parti potranno far intervenire nella contrattazione il personale tecnico ritenuto necessario alla definizione delle materie trattate, fermo restando che tale personale non acquisisce alcun potere decisionale.

Le delegazioni trattanti possano articolarsi anche in appositi gruppi tecnici, con composizione paritetica e con compiti propositivi, qualora le materie oggetto di trattazione necessitino di maggiori analisi e approfondimenti; tali gruppi di lavoro, ove non diversamente stabilito in sede di delegazione trattante, non hanno alcun potere decisionale. Per la funzionalità dei lavori, tali gruppi non possono avere una composizione superiore a 4 unità per ognuna delle parti trattanti, con possibilità di indicare i rispettivi supplenti che possono intervenire in caso di assenza dei titolari. All'individuazione dei componenti di parte sindacale provvede la RSU, sentite le OO.SS. facenti parte della delegazione trattante.

In conformità a quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ 7.8.1998 e s.m.i., il tempo dedicato dai rappresentanti della delegazione sindacale alle trattative non è considerato come tempo lavoro; la partecipazione avviene oltre l'orario contrattualmente dovuto ovvero con copertura delle ore mancanti con i rispettivi permessi sindacali; fanno eccezione le ore di effettiva presenza alle attività dei gruppi tecnici che sono considerate attività di servizio nei limiti dell'orario di lavoro giornaliero.

Per i rappresentanti della delegazione sindacale proveniente dal presidio di San Giovanni Bianco e dalla rete territoriale si confermano le modalità in vigore, in ordine al riconoscimento del tempo di percorrenza per raggiungere la sede aziendale.

#### **b) Materie oggetto di Contrattazione Integrativa**

La contrattazione integrativa non può essere, in alcun caso, in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e disciplina le materie espressamente delegate a livello decentrato. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del codice civile.

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti demandati a tale livello dal CCNL, contemperati con la vigente normativa nazionale in

materia e di seguito riportati; allo scopo le parti utilizzano le risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018:

- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi.
- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, tenendo conto che per la distribuzione della premialità anno 2019 viene mantenuta la regolamentazione contenuta nell'allegato 4 del CCIA 23.01.2017 così come modificato dall'intesa in data 17.05.2017 (recepita con deliberazione n. 1154 del 22/6/2017).
- Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali, sulla base di quelli definiti con l'intesa del 29.11.2017 recepiti con deliberazione n. 2316 del 28.12.2017.
- Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa.
- Altri istituti previsti dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018: le parti si riservano di affrontare le specifiche tematiche anche sulla base delle risultanze dei lavori dei gruppi tecnici paritetici già costituiti ed operanti.

### c) Procedura

La contrattazione integrativa avviene esclusivamente tra i componenti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale di cui alla lettera a) del presente articolo.

A tal fine l'Azienda invia ai componenti delle delegazioni trattanti mediante posta elettronica la convocazione, riportante l'ordine del giorno, una settimana prima, allegando l'eventuale documento di supporto dei termini da trattare.

Dell'esito dell'incontro, l'azienda redige promemoria che invia alle RSU/OO.SS facenti parte della delegazione trattante.

In materia di contrattazione collettiva integrativa si applicano le disposizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Ogni accordo sottoscritto deve essere redatto e firmato dai soggetti di parte pubblica e sindacale deputati alla negoziazione. L'amministrazione consegna alle parti sindacali copia degli accordi sottoscritti e provvede alla pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito aziendale.

Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti con le procedure di cui all'art. 9 del CCNL 21.05.2018, entro 30 giorni dalla richiesta.



Concretamente, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva ovvero dalla data successiva definita nello stesso.

### Art. 8 - Sede sindacale

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 27 della L. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori), l'Azienda ha individuato e assegnato all'interno della propria sede di Bergamo in Piazza OMS n. 1, appositi spazi sindacali alle RSU e alle OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale di comparto.

Tali spazi comprendono una sala riunioni, destinata anche alle organizzazioni sindacali della dirigenza e in subordine alle associazioni di volontariato, e quattro stanze riservate alle rappresentanze adeguatamente arredate con telefono (abilitato a pagamento per le telefonate fuori rete), fax, computer e stampante.

Tenuto conto dell'ubicazione del presidio ospedaliero di San Giovanni Bianco, l'Azienda ha altresì assegnato un locale riservato alle attività sindacali presso tale sede.

### Art. 9 - Bacheche sindacali

Al fine di garantire il diritto di affissione di cui all'art. 25 della L. n. 300/70 e s.m.i. sono assegnate alla RSU e alle sigle sindacali rappresentative delle "Bacheche on line" in un'apposita sezione denominata "bacheche sindacali" all'interno del portale "Angolo del dipendente" attivo sul web e accessibile a tutto il personale, per la pubblicazione di documenti, testi e comunicati di interesse sindacale e del lavoro, secondo le modalità definite dall'apposito regolamento aziendale.

Alle stesse rappresentanze sindacali sono assegnate, per le medesime finalità, bacheche sindacali aziendali tradizionali presso la sede della ASST con garanzia dell'esclusività e in posizione accessibile a tutto il personale. Inoltre alla base di ciascuna torre è collocata una bacheca a disposizione della RSU; alla stessa RSU potranno essere assegnate ulteriori bacheche per specifiche necessità.

Presso il presidio di San Giovanni Bianco e presso la sede di Borgo Palazzo sono collocate bacheche a disposizione delle RSU/OO.SS. rappresentative.

E' vietata l'affissione di materiale al di fuori delle bacheche di cui sopra, l'Azienda pertanto provvederà a rimuovere il materiale affisso al di fuori di esse.

La distribuzione del materiale di informazione o di propaganda sindacale dovrà essere effettuata senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e non potrà essere utilizzato personale dipendente dell'Azienda durante l'orario di lavoro. L'eventuale utilizzo



temporaneo di spazi aziendali, non riservati all'attività sindacale, è subordinato alla preventiva informazione e autorizzazione della Direzione Aziendale.

### Art. 10 - Permessi sindacali

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato nei luoghi di lavoro, i seguenti soggetti:

a) componenti della RSU

b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative.

Le OO.SS. devono comunicare preventivamente, all'inizio di ogni anno, i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo alla fruizione dei permessi e le eventuali successive variazioni o integrazioni.

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.

### Permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti possono essere usufruiti per:

- partecipazione alle trattative sindacali
- partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale
- altre attività di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Il soggetto titolare del permesso avverte il dirigente responsabile/coordinatore/incaricato di funzione della struttura almeno 72 ore prima (ridotte per motivi di urgenza a 24 ore), compilando l'apposita modulistica aziendale.

Il permesso è concesso salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti (deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura/unità operativa).

L'organizzazione sindacale cui appartiene il dirigente sindacale che usufruisce del permesso è responsabile dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale.



Dopo la fruizione il Coordinatore delle RSU o della sigla territoriale sindacale interessata fanno pervenire all'Ufficio Gestione Assenze Presenze dell'UOC Politiche e gestione delle risorse umane idonea documentazione attestante la presenza del fruitore all'attività sindacale.

### Monte ore permessi

Il numero delle ore di permessi retribuiti concessi alla RSU e a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa viene calcolato dall'Azienda e comunicato ai soggetti interessati all'inizio di ogni anno, con i criteri previsti dai vigenti CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle stesse OO.SS. rappresentative.

### Permessi sindacali non retribuiti

I dirigenti sindacali non collocati in distacco o aspettativa hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura di 8 giorni annui (cumulabili anche trimestralmente).

I soggetti titolari comunicano per iscritto al Dirigente Responsabile/coordinatore/incaricato di funzione della struttura almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria organizzazione sindacale/confederazione.

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alla normativa sui distacchi e permessi sindacali e sulle altre prerogative sindacali si rimanda ai CCNQ in vigore.

### Accesso alla mensa

I componenti della RSU ed i rappresentanti delle OO.SS. nei giorni in cui svolgono attività sindacale all'interno dell'Azienda possono fruire della mensa alle condizioni previste dal relativo regolamento aziendale.

### Art. 11 - Assemblee del personale

Le assemblee su materie di interesse sindacale del lavoro, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalla RSU nel suo complesso e/o dalle OO.SS rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

Alle suddette assemblee hanno diritto di partecipazione tutti i dipendenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La partecipazione alle assemblee avviene in orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di partecipazione in orario di lavoro spettano in misura proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa.



La richiesta di autorizzazione all'utilizzo di idoneo spazio aziendale per lo svolgimento dell'assemblea deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi con l'indicazione dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Ove la Direzione Aziendale, per condizioni eccezionali e motivate, ritenesse necessario spostare la data dell'assemblea, deve darne comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali entro 48 ore dalla richiesta.

L'Azienda metterà a disposizione idonea sala nell'ambito della disponibilità esistente.

Il dipendente che intende partecipare all'assemblea in orario di lavoro informa almeno 2 giorni prima il proprio Responsabile/Coordinatore/Incaricato di funzione ed è tenuto a registrare il tempo di assenza dal servizio dedicato alla partecipazione all'assemblea con apposita causalizzazione (causale generica codice 21).

La RSU/OO.SS. che organizzano l'assemblea comunicano i nominativi dei partecipanti all'Ufficio gestione assenze presenze dell'UOC Politiche e gestione delle risorse umane.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico in orario diurno.

I Responsabili/Coordinatori/incaricati di funzione agevolano la partecipazione dei dipendenti, fermo restando che durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede di servizio, rientra nel previsto monte ore individuale anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'evento e quello di ritorno alla sede di servizio, ove tale tempo rientri nella fascia oraria del turno programmato.

## Art. 12 - Esercizio del diritto di sciopero

Il diritto di sciopero è assicurato con le modalità, criteri e contingenti di seguito riportati.

### 1 - Servizi Pubblici Essenziali

Premesso che i Servizi Pubblici Essenziali sono quelli volti a garantire il godimento dei diritti alla persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 1 e 2 della L. n. 146/90 e s.m.i., in ambito sanitario gli stessi vanno individuati tra quelli sotto indicati, così come previsto dall'art. 2 dell'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e





conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del servizio sanitario nazionale, stipulato tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentative il 20.09.2001:

## **A) Assistenza Sanitaria**

### **A1) Assistenza d'urgenza:**

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

### **A2) Assistenza ordinaria:**

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

### **A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:**

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie.



## B) Igiene e Sanità Pubblica

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza, nei casi d'emergenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

## C) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni sopraindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

## D) Erogazione di assegni e indennità' con funzioni di sostentamento

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

## 2 - Contingenti di personale

Per le finalità di cui al punto 1, tenuto conto dell'organizzazione dell'azienda, viene individuato il personale, suddiviso per profili professionali, che dovrà formare i contingenti di personale addetti ai servizi pubblici essenziali.

I criteri per la definizione dei contingenti sono quelli definiti dall'art. 3 del sopracitato Accordo nazionale come di seguito riportati:

- per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'emergenza", di cui alla lettera A1) dell'articolo 2 dell'accordo in precedenza richiamato, è mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero (contingente pieno);
- per le altre prestazioni indispensabili si fa riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni (turni di lavoro o di Pronta disponibilità).

L'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero dovrà assicurare la presenza in servizio in ottemperanza alle tabelle dei contingenti minimi riportati in appendice al presente articolo. **(Tabelle A1 - A2)**



### 3 - Procedura operativa

Ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo nazionale in materia, le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero coinvolgenti servizi pubblici essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'Azienda, attraverso il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Regione e/o direttamente all'Azienda, con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata della astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero già indetto le stesse rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.

L'UOC Politiche e gestione delle risorse umane comunica a tutte le strutture aziendali interessate la proclamazione dello sciopero e richiede ai relativi responsabili di determinare l'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero secondo i contingenti minimi definiti a livello aziendale.

I Direttori/Responsabili di struttura/servizi predispongono e notificano, almeno 5 giorni prima dello sciopero, l'elenco dei nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero, nell'ambito del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero: nella definizione dei nominativi da inserire nell'elenco i Direttori/Responsabili tengono conto del criterio di equa rotazione.

La comunicazione agli interessati viene effettuata con le stesse modalità utilizzate per la comunicazione dei turni mensili ordinari. Al personale che è assente dal servizio e riprenderà il lavoro in data successiva a quella prevista per la pubblicazione degli elenchi, ma previsto in servizio il giorno dello sciopero, la comunicazione va effettuata in forma individuale e diretta.

Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla comunicazione, la volontà di aderire comunque allo sciopero chiedendone la sostituzione al competente Direttore/Responsabile che provvederà ad attuarla, se possibile.

Copia degli elenchi definitivi dei contingenti di presenza dovrà essere trasmessa, secondo competenza, alla rispettiva Direzione di afferenza, e contestualmente all'UOC Politiche e gestione delle risorse umane che li comunicherà, su richiesta, alle Organizzazioni Sindacali Locali.

In presenza di situazioni di necessità/urgenza, il personale non precettato che si presenta in servizio nelle giornate di sciopero, appartenente a unità operative non funzionanti, potrà essere utilizzato, nel rispetto del profilo di appartenenza, in unità operative diverse da quelle di appartenenza, a discrezione della competente Direzione.

Non potranno essere autorizzati congedi ordinari ovvero recuperi di eventuali eccedenze orarie in giornate coincidenti con lo sciopero, fatte salve le autorizzazioni già accordate in data antecedente alla proclamazione dello sciopero stesso.

Qualora lo sciopero venga revocato tutto il personale è tenuto a rispettare i turni ordinari precedentemente programmati.



Entro le ore 10,00 del giorno immediatamente successivo alla giornata di sciopero, i Direttori/Responsabili comunicheranno in via riservata all'UOC Politiche e gestione delle risorse umane i nominativi dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero per le conseguenti trattenute stipendiali ed i connessi adempimenti statistici e informativi di legge.

*Handwritten signature* UIL-Fil

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS		CONTINGENTE DI SCIOPERO														
		Presenza festiva							Presenze aggiuntive alla situazione Festiva per sciopero							
Dipartimento	Unità Organizzative DPSS	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD
	Medicina dello sport	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Medicina del lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Operatori Alberghieri torre 1+2	6	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Operatori Alberghieri torre 3+4	7	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Operatori Alberghieri torre 5+6+7	8	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASSISTENZA FARMACEUTICA SANITARIA	Farmacia	-	-	-	1 inf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 inf 5 ot.au	-
ASSISTENZA FARMACEUTICA SANITARIA	Farmacia delle Sale Operatorie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 inf 3 ot.au	-
ASSISTENZA FARMACEUTICA SANITARIA	Farmacia Dimissioni e file F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 inf 1 ot.au	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	aus. Radiologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Diagnostica per Immagini-Inf.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Emodinamica-Tsrm	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Fisica Sanitaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Medicina Nucleare	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 tsrm 1 inf	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Neuroradiologia-Inf.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 inf	-	-	-	-	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Neuroradiologia-Tsrm	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 tsrm	-	-	-	-	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Radiologia Interna	2 tsrm	1 tsrm	-	-	-	-	-	-	-	1 tsrm	-	-	-	-	-
DIAGNOSTICA per IMMAGINI	Radiologia PS e Sop	3 tsrm	3 tsrm	2 tsrm	-	-	-	-	-	-	1 tsrm	-	-	-	-	-
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Cardiovascolare	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Infermieri di Chirurgia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Interdivisionale Chirurgico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Ipovisione di Azzano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Neurofisiopatologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Neurologia e Neurochirurgia	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS		CONTINGENTE DI SCIOPERO											
Dipartimento	Unità Organizzative DPSS	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD		
		Presenza festiva						Presenze aggiuntive alla situazione Festiva per sciopero					
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Oculistica	-	-	-	1 inf	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Otorino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Preoperatorio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	amb. Senologia, Ortopedia e Traumatologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Cardiochirurgia e Chir. Vascolare	7 inf 1 oss	5 inf 1 oss	4 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Cardiologia	6 inf 2 oss	4 inf 2 oss	3 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Chirurgia 1, 3, Toracica, Urgenza	6 inf 1 oss	4 inf 1 oss	3 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Chirurgia Plastica, 2, Derma. e Oculistica	2 inf 1 oss	2 inf	2 inf	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Day Surgery degenza	-	-	-	-	-	1 inf 1 oss (sab)	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Emodinamica-Inf	-	-	-	-	-	2 inf	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Fisioterapia-Mozzo (MAC)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Fisioterapia-Mozzo AMB.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Fisioterapia-Mozzo Deg.	6 inf 4 oss	3 inf 2 oss	3 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Fisioterapia-Sede	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Neurochirurgia e Otorino.	6 inf 2 oss.ig	3 inf 2 oss.ig	3 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Neurologia	4 inf 2 oss	2 inf 2 oss	2 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	

Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS		CONTINGENTE DI SCIOPERO											
		Presenza festiva						Presenze aggiuntive alla situazione Festiva per sciopero					
Dipartimento	Unità Organizzative DPSS	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD		
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Odontostomatologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Ortopedia e Traumatologia, Maxillofaciale	6 inf 2 oss	4 inf 1 oss	4 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA CHIRURGICA	Urologia	5 inf 1 oss	3 inf 1 oss	2 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	amb. Diabetologia e Endocrinologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	amb. Dietologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	amb. Endoscopia Gastropneumologia	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	amb. Gastropneumologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	amb. Nefrologia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	CAL-San Giovanni Bianco	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato											
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	DH integrato MEDICINA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	DH Oncematologico (UA 151+1067)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 inf 1 aus		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Ematologia	5 inf	3 inf	3 inf	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Gastropneumologia	5 inf 3 oss	5 inf 1 oss	4 inf	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Malattie infettive	5 inf 3 oss	3 inf	3 inf	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Medicina	6 inf 5 oss	6 inf 2 oss	4 inf 2 oss	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Nefrologia	3	2	2	-	1	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Nefrologia Emodialisi	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato											
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Oncologia	3 inf	2 inf	2 inf	-	-	-	-	-	-	-		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	Radioterapia	-	-	-	-	1 tstrm	-	-	-	-	2 tstrm 1 inf		
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNISTICA	SIMT-Infermieri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

*[Handwritten signatures and initials]*



Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS		CONTINGENTE DI SCIOPERO															
		Presenza festiva						Presenze aggiuntive alla situazione Festiva per sciopero									
Dipartimento	Unità Organizzative DPSS	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD	
DIPARTIMENTI a VALENZA INTERNASTICA	SIMT-Tecnici	-	-	-	6 tsim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	ausiliari Terapie Intensive	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	EAS- Medicina d'Urgenza Adulti	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	EAS-Prontosoccorso	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	EAS-Prontosoccorso Pediatrico	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 1	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 1-H24	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 2	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 3	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 4	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 4-Tec	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	gruppo Operatorio 5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	S.S.U.Em 118	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	SOREU operatori tecnici - gruppo 1	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	SOREU operatori tecnici - gruppo 2	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	TI+SI settore A E	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	TI+SI settore B	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	TI+SI settore C	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														
EMERGENZA URGENZA e AREA CRITICA	TI+SI settore D	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 =	mantenimento personale programmato														



Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Dipartimento	Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS	CONTINGENTE DI SCIOPERO											
		Presenza festiva						Presenze aggiuntive alla situazione festiva per sciopero					
		M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD		
<b>Unità Organizzative DPSS</b>													
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	amb. dipartimentale Pediatrico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	aus. Patologia Neonatale	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato											
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Chirurgia Pediatrica e dei Trapianti	4 inf	3 inf	3 inf	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Ginecologia	3 inf	2 inf	2 inf	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Lactarium	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Neuropsichiatria infantile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Ostetricia Fisilogica	2 ost 1 oss	1 ost 1 oss	1 ost 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Ostetricia Patologica	3 ost 1 inf 1 oss	3 ost 1 oss	2 ost 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Patologia Neonatale-NIDO	4 inf 3 pu	4 inf 2 pu	3 inf 2 pu	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Patologia Neonatale-TI e DEG	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato											
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Pediatria	4 inf	3 inf	2 inf	-	-	-	-	-	-	-	-	
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Sala Parto-Ostetriche	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato											
MATERNO INFANTILE PEDIATRICO	Sala Parto-OTA+OSS	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato											
MEDICINA di LABORATORIO	Anatomia Istologia	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
MEDICINA di LABORATORIO	Anatomia Istologia-Camera Mortuaria	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	aus. dip. Medicina di Laboratorio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	Centro Prelievi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	Ematologia-Tecnici	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	lab. Analisi-CORELAB	4	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	lab. Analisi-SPECIALISTICA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	lab. Genetica Medica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MEDICINA di LABORATORIO	lab. Microbiologia	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	



Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS		CONTINGENTE di SCIOPERO												
Dipartimento	Unità Organizzative DPSS	Presenza festiva						Presenze aggiuntive alla situazione Festiva per sciopero						
		M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD			
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	AREA OMOGENEA CHIR. deg+ds+amb (SGB)	2 inf 1 oss	1 inf 1 oss	1 inf 1 oss	-	1 inf	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	CPS - amb. Di Zogno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	CRA-CD di S.G. Bianco	1 inf 1 oss	1 inf 1 oss	1 inf 1 oss	1 ed.pr	-	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	EAS - pronto soccorso e 118 (SGB)	2001.SPE.art.2 let.a1+art.3 c.3 = mantenimento personale programmato												
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	gruppo OPERATORIO 6 (SGB)	-	-	-	-	2 inf 1 aus	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	laboratorio ANALISI+SGB	-	-	-	-	1 tec	1 tec (sab)	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	MEDICINA Generale deg+dh (SGB)	5 inf 3 oss 1 aus	4 inf 2 oss 1 aus	3 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	NPI - amb. Zogno+Villa d'Almè	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	POLIAMBULATORIO (SGB+Zog+VdA)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	RADIOLOGIA (SGB)	-	-	-	1 tec	1 tec	-	-	-	-	-	-	-	-
presidio OSPEDALIERO SAN GIOVANNI BIANCO	RIABILITAZIONE deg+amb (SGB+Zog+VdA)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROCESSI SOCIOASSISTENZIALI TERRITORIALI	Hospice, UCP Dom	3 inf 1 oss 1 aus	1 inf 1 oss 1 aus	1 inf 1 oss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROCESSI SOCIOASSISTENZIALI TERRITORIALI	medicina legale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROCESSI SOCIOASSISTENZIALI TERRITORIALI	area territoriale BERGAMO - inf e Ass.Soc	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROCESSI SOCIOASSISTENZIALI TERRITORIALI	area territoriale VALLI - Infermieri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	area territoriale DIPENDENZE SerT - carcere	2 inf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 inf	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	GPM Bixio, Longuelo, C.Onesti (sp2)	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Contingente di presenze minime in caso di sciopero

Situazione aziendale unità afferenti alla DPSS		CONTINGENTE di SCIOPERO														
		Presenza festiva							Presenze aggiuntive alla situazione Festiva per sciopero							
Dipartimento	Unità Organizzative DPSS	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD	M	P	N	G	PD
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	CPM Campagnola (sp1)	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	CPS Boccaleone (sp1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	CPS via Tito Livio (sp2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	CRM Boccaleone (sp2)	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	Day Care-Borgo Palazzo (sp1)	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	Istituto Penitenziario-Inf.	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALUTE MENTALE e DIPENDENZE	SPDC 1+2	8	7	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*[Handwritten signatures and initials]*

## CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO

DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE
DIREZIONE SANITARIA	UOC Direzione Medica	Segreteria	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	2	-	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	
	UOC Affari Istituzionali e generali	Ufficio protocollo	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	1	-	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	
DIPARTIMENTO SERVIZI AMMINISTRATIVI E GENERALI	UOC Gestione amministrativa dei presidi	Segreteria SGB	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	1	-	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	
	UOC Gestione amministrativa dei presidi	CUPS	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	12*	-	* di cui 1 operatore per accettazione ricoveri (dalle 6.30 alle 12,00) e 11 per accettazione visite ed esami (copertura servizio 8-17)
				Presenze sabato	-	-	-	4	-	Copertura servizio 8-12.30
UOC Gestione amministrativa dei presidi	Centro prelievi SGB	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	-	1	-	Copertura servizio 7, 30- 12,30
			Presenze festive	-	-	-	-	-	-	

CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO

DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE	
	UOC Gestione amministrativa dei presidi	Laboratorio analisi/ Microbiologia	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	1	-	Copertura servizio 7-13	
				Presenze sabato	-	-	-	1	-		
DIPARTIMENTO SERVIZI AMMINISTRATIVI E GENERALI	UOC Politiche e gestione delle risorse umane	UOS Gestione economico e previdenziale	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	2	-	Limitatamente alle giornate dal 15 al 20 del mese da gennaio a novembre e dal 10 al 15 del mese di dicembre per garantire l'erogazione degli emolumenti retributivi, la compilazione ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle imposte alle scadenze di legge	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	-	
				Contingente minimo	-	-	-	-	1	-	
		Ufficio gestione assenze presenze e istituti vari	Amministrativi	Presenze festive	-	-	-	-	-		

**CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO**

DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE	
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	UOC Programmazione finanza e controllo	UOS Contabilità e flussi finanziari	Amministrativi	Contingente minimo	.	.	.	2	.	Limitatamente ai 3 giorni lavorativi precedenti alle scadenze previste per l'erogazione degli emolumenti retributivi, la compilazione ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle imposte alle scadenze di legge	
DIPARTIMENTO PATRIMONIO, TECNOLOGIE E SERVIZI	UOC Servizi e logistica	Punto informazioni	Op. tecnici (Portieri)	Contingente minimo Presenze festive	.	1	1	.	.		
	UOC Servizi e logistica	Controllo Ingresso veicoli EAS	Op. tecnici (Portieri)	Contingente minimo Presenze festive	.	1	2	1	.	.	
	UOC Servizi e logistica	Portineria Matteo Rota	Op. tecnici (Portieri)	Contingente minimo Presenze festive	.	1	1	.	.	.	

## CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO

DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE	
DIPARTIMENTO PATRIMONIO, TECNOLOGIE E SERVIZI	UOC Servizi e logistica	Portineria SGB	Op. tecnici	Contingente minimo	1	1	1	-	-		
				Presenze festive	1	1	1	-	-		
	UOC Servizi e logistica	Centralino	Op. tecnici (Centralinisti)	Contingente minimo	1	1	1	-	1	-	
				Presenze festive	-	-	-	-	1	-	dalle 9,00 alle 17,00
	UOC Servizi e logistica	Vigilanza	Op. tecnici (Guardie)	Contingente minimo	1	1	1	1	-	-	Servizio integrato da appalto esterno
				Presenze festive	1	1	1	1	-	-	
	UOC Servizi e logistica	Commissi	Commissi	Contingente minimo	1+1	1	-	-	-	-	1 Presidio e 1 Sedi esterne
				Presenze festive	-	-	-	-	-	-	-
	UOC Servizi e logistica	Autisti	Op. tecnici	Contingente minimo	1	1	1	-	-	1	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	1	
	UOC Politiche e gestione degli acquisti	UOS Gestione acquisti sanitari	Amministrativi	Contingente minimo	-	-	-	-	1	-	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	-	

**CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO**

DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE	
DIPARTIMENTO PATRIMONIO, TECNOLOGIE E SERVIZI	UOC ICT Information and communications technology	Telefonia	Op. Tecnici	Contingente minimo	-	-	-	1	-	Copertura servizio 8-16	
				Presenze festive	-	-	-	-	-	-	
	UOC ICT Information and communications technology	UGID	Op. Tecnici	Contingente minimo	-	-	-	-	1*	-	* Con competenze tecniche. Copertura servizio 8-16
				Presenze festive	-	-	-	-	-	-	-
	UOC Tecnico e patrimoniale	Centrale operativa monitoraggio (COM)	Op. Tecnici	Contingente minimo	1	-	1	1	-	-	Turni: 6-14, 14- 22, 22-06
				Presenze festive	1	-	1	1	-	-	-
	UOC Tecnico e patrimoniale	Manutenzione elettrica sedi esterne ad esclusione Valle Brembana e Valle Imagna	Op. Tecnici/ Ass. Tecnici	Contingente minimo	-	-	-	-	1	1	Inizio PD al termine dell'orario di giornata (garantiti dallo stesso dipendente)
				Presenze festive	-	-	-	-	-	1	-
	UOC Tecnico e patrimoniale	Manutenzione meccanica (idro-termo- sanitario) sedi esterne ad esclusione Valle Brembana e Valle Imagna	Op. Tecnici/ Ass. Tecnici	Contingente minimo	-	-	-	-	1	1	Inizio PD al termine dell'orario di giornata (garantiti dallo stesso dipendente)
				Presenze festive	-	-	-	-	-	-	-



## CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO

DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE	
DIPARTIMENTO PATRIMONIO, TECNOLOGIE E SERVIZI	UOC Tecnico e patrimoniale	Sezione Elettrotecnica	Op. Tecnici/ Ass. Tecnici/ Collab. prof.li	Contingente minimo	.	.	.	1	.		
				Presenze festive	.	.	.	.	.		
	UOC Tecnico e patrimoniale	Sezione Termotecnica	Op. Tecnici/ Ass. Tecnici/ Collab. prof.li	Contingente minimo	.	.	.	.	1	.	
Presenze festive				.	.	.	.	.	.		
DIPARTIMENTO PATRIMONIO, TECNOLOGIE E SERVIZI	UOC Tecnico e patrimoniale	Sezione Edile	Op. Tecnici/ Ass. Tecnici/ Collab. prof.li	Contingente minimo	.	.	.	1	.		
				Presenze festive	.	.	.	.	.	.	
	UOC Tecnico e patrimoniale	Magazzino Tecnico	Op. Tecnici	Contingente minimo	.	.	.	1	.		
				Presenze festive	.	.	.	.	.	.	
	UOC Tecnico e patrimoniale	Servizio Tecnico per tutte le sedi aziendali	Ass. Tecnici	Contingente minimo	.	.	.	.	1	1	Inizio PD al termine dell'orario di giornata (garantiti dallo stesso dipendente)
				Presenze festive	.	.	.	.	.	.	1

CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO PERSONALE AMMINISTRATIVO-TECNICO										
DIPARTIMENTO/ DIREZIONE	STRUTTURA	UFFICIO/ SERVIZIO	QUALIFICHE	PRESENZE PREVISTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	PD	NOTE
	UOC Tecnico e patrimoniale	Manutenzione elettrica meccanica (idro-termo- sanitario) distacco S. Giovanni Bianco e Valli	Op. Tecnici	Contingente minimo	-	-	-	1	1	Inizio PD al termine dell'orario di giornata (garantiti dallo stesso dipendente)
				Presenze festive	-	-	-	-	1	

Per tutte le restanti strutture/servizi/uffici non riportate nel presente elenco non sono previsti contingenti minimi di personale da garantire in caso di sciopero



## CAPITOLO II – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

### Art. 13 - Incarichi di funzione

L'istituzione e la graduazione degli incarichi previsti dal CCNL 21.05.2018 sono effettuate dall'Azienda in relazione alle esigenze di servizio ed in conformità alla normativa vigente nonché alle scelte di programmazione sanitaria e socio sanitaria nazionale e regionale, nei limiti delle risorse disponibili ed a tal fine riservate nel fondo "condizioni di lavoro e incarichi".

L'entità di tale risorse, definita in sede di contrattazione integrativa aziendale sulla base delle motivazioni di cui alla lettera C) del successivo art. 20 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", ammonta a € 839.000,00.

Gli incarichi di funzione riguardano ambiti che richiedono lo svolgimento di funzioni di gestione di servizi o processi assumendo ruoli caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, ovvero lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, che richiedono elevati livelli di autonomia ed esperienza. Tali responsabilità devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della categoria D, compreso il livello economico Ds, come stabilite nelle declaratorie contrattuali.

Gli incarichi di funzione si distinguono in due tipologie:

A. incarichi di organizzazione

B. incarichi professionali

#### A. Incarichi di organizzazione

- Gli incarichi di organizzazione **del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior** comportano l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria; **in tale tipologia rientra la funzione di coordinamento;**
- Gli incarichi di organizzazione **del ruolo amministrativo, tecnico e professionale** comportano la gestione di servizi di particolare complessità, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.

#### B. Incarichi professionali

- Gli incarichi professionali **del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior** comportano compiti aggiuntivi e/o particolarmente complessi che richiedono significative, elevate

ed innovative competenze professionali per l'organizzazione delle funzioni delle aree di intervento delle medesime professioni.

Gli incarichi professionali di tale ambito possono essere:

- di **“professionista specialista”** da riservare a coloro che sono in possesso del master specialistico di 1° livello ex art. 6 L. 43/06 secondo gli ordinamenti universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni;
  - di **“professionista esperto”** a cui possono accedere coloro che hanno acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni. Tali incarichi saranno conferibili solo a seguito dell'emanazione delle necessarie indicazioni regionali, come previsto dal comma 8 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
- Gli incarichi professionali **del ruolo amm.vo, tecnico e professionale** comportano attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

La disciplina per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione nonché i criteri per la graduazione degli stessi ai fini dell'attribuzione della relativa indennità è contenuta nel relativo regolamento aziendale definito a seguito del previsto confronto con le RSU/OO.SS. in data 27.11.2019.

Gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento in atto al 21.05.2018, data di sottoscrizione del CCNL, così come i successivi incarichi provvisori attribuiti ai sensi della specifica intesa del 04.04.2019 disciplinante la fase transitoria, rimarranno in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione.



## CAPITOLO III – ISTITUTI SIGNIFICATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 14 - Orario di servizio e orario di lavoro

L'orario di servizio deve essere funzionale all'erogazione delle attività in favore dell'utenza.

La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto dei diversi sistemi di articolazione possibili, è orientata alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro e dei servizi in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la programmazione del lavoro terrà conto, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, dei seguenti criteri generali d'indirizzo:

- a) nelle strutture/servizi non a contatto con l'utenza e ove ciò sia funzionale alle esigenze di servizio, l'orario in ingresso e in uscita può essere flessibile: detta flessibilità non potrà essere superiore ad una fascia temporale di un'ora in entrata e in uscita;
- b) per i restanti turni rigidi, ove le esigenze di organizzazione del lavoro a garanzia della continuità delle prestazioni non consentono la flessibilità in entrata e in uscita, potranno essere valutati ingressi/uscite scaglionati (es. 7.00-14.42, 7.30-15.12, 8.00-15.42).

### Art. 15 - Cambio divisa e tempo consegna

Tenuto conto di quanto previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 27 del CCNL 21.05.2018, viene mantenuta in vigore, per gli istituti in oggetto, la disciplina reiterata nell'accordo aziendale 23.01.2017, in quanto più favorevole ed i cui contenuti vengono di seguito così riformulati.

#### a) Cambio divisa

Al personale che, per ragioni di servizio, è tenuto ad indossare una divisa è riconosciuto il tempo necessario per la vestizione/svestizione come orario di lavoro.

Per divisa si intende la tipologia completa composta dai seguenti indumenti: casacca/giacca, pantaloni e calzature (il solo camice non è considerato divisa).

Il tempo dedicato alla vestizione/svestizione della divisa è quantificato e definito in 10 minuti per ogni turno di servizio anche spezzato e viene computato:

- al personale turnista sulle 24 ore e al personale sulle 12 ore tenuto al passaggio di consegne ad integrazione dell'orario di turno programmato come presenza effettiva in servizio;

- al restante personale turnista sulle 12 ore o di giornata, il cambio divisa rientra all'interno dell'orario giornaliero di lavoro dovuto (ad esempio per una giornata lavorativa tipo di 7h e 12' il dipendente è chiamato a prestare servizio per 7h e 02' e la differenza è impiegata per la vestizione/svestizione).

Per ragioni di igiene e sicurezza è fatto divieto di accesso alla mensa indossando la divisa o altri indumenti di lavoro igienicamente non compatibili; tale divieto non si applica a coloro che sono tenuti ad indossare una divisa di rappresentanza così come previsto dal vigente regolamento aziendale in materia.

### b) Tempo per la consegna

Per tutto il personale infermieristico e ostetrico turnista, nonché per il personale di supporto coinvolto nelle "operazioni di consegna" sono previsti 10 minuti di sovrapposizione per il passaggio delle consegne nella fascia oraria mattutina (smontante notte) e nella fascia oraria serale (montante notte). Tale tempo è fissato in 15 minuti al termine del turno del mattino, inizio turno pomeridiano, in relazione alle specifiche esigenze di tale passaggio.

Per i tecnici di laboratorio addetti, in qualità di turnisti, al servizio Corelab sono previsti 10 minuti di sovrapposizione per il passaggio delle consegne sia nella fascia oraria mattutina (smontante notte) che nella fascia oraria serale (montante turno notturno).

### Art. 16 - Servizio di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità, i cui criteri generali di programmazione sono definiti nel regolamento aziendale sull'orario di lavoro è finanziato con le risorse del Fondo condizioni di lavoro e incarichi. Ai sensi dell'art. 8 co. 5 lett. I) del CCNL 21.05.2018, il valore dell'indennità di P.D., così come previsto all'art. 20 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", è elevato da € 20,66 a € 45,66 al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- 3 o più chiamate con rientro in servizio nei turni feriali di P.D. di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00-6.00) e nei turni di P.D. sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno;
- una chiamata con permanenza in servizio di durata superiore alle 4 ore nei turni feriali di P.D. di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00-6.00) e nei turni di P.D. sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione del fine turno.

### Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Premesso che in questa ASST viene garantito l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale nella percentuale massima garantita del 25%+10%; tale percentuale viene mantenuta per tutta la durata di vigenza del presente CCIA.



La disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale e dei relativi criteri di accesso, trova applicazione presso l'ASST Papa Giovanni XXIII nei termini riportati nell'apposito regolamento aziendale.

### Art. 18 - Formazione

La formazione permanente e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti come metodo per il continuo miglioramento delle prestazioni sanitarie fornite dall'azienda e, quindi, quali strumenti per raggiungere i seguenti obiettivi strategici:

- Sviluppare le conoscenze scientifiche nel settore sanitario vista l'ampiezza e complessità delle prestazioni assicurate da un'azienda ospedaliera di alta specializzazione.
- Promuovere l'acquisizione di abilità tecniche e conoscenze scientifiche necessarie allo sviluppo di progetti innovativi, di particolare interesse per la salute delle persone o per il buon funzionamento dei servizi inseriti nella pianificazione strategica aziendale.
- Favorire l'introduzione di metodologie di lavoro innovative che richiedono collaborazione interdisciplinare ed adesione convinta ai principi della qualità e consentano l'ottimizzazione dei livelli di efficienza dei servizi a sostegno dei processi di cambiamento organizzativo.

A tal fine l'azienda predispone il piano di formazione aziendale annuale (PFA) sulla scorta delle linee di indirizzo strategiche definite dalla Direzione aziendale e della identificazione dei bisogni formativi, tenuto delle proposte dei responsabili delle strutture e dei risultati dell'analisi dell'attività formativa svolta nell'anno precedente.

Nella predisposizione delle iniziative formative, che devono prevedere il coinvolgimento di tutto il personale del comparto, sarà data priorità a momenti di formazione e aggiornamento rivolti ai crediti ECM, che l'azienda si impegna a inserire nel proprio piano annuale alla luce della vigente normativa contrattuale.

Nello specifico l'azienda, provider regionale ECM, si impegna:

- ad accreditare le attività di formazione rivolte al personale sanitario e organizzate a livello aziendale in modo da concorrere all'acquisizione dei crediti formativi richiesti a ciascun professionista sanitario;
- a promuovere l'attività di formazione sul campo;
- a prevedere corsi di formazione a distanza con l'utilizzo di mezzi multimediali per favorire la partecipazione.

La formazione in materia di sicurezza (D.lgs. 81/2008 e s.m.i) rientra nell'attività di formazione obbligatoria.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale del comparto ai sensi del comma 12 art. 54 del CCNL 21.05.2018, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i



risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Il Piano di formazione aziendale e la relazione consuntiva sono oggetto di informativa sindacale.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*





## CAPITOLO IV – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI

### Art. 19 - Fondi contrattuali

In attuazione di quanto previsto dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali, l'Azienda ha provveduto a costituire, sulla base dei valori consolidati al 31/12/2017, i fondi "Condizioni di lavoro e incarichi" e "Premialità e fasce", così come certificati dal Collegio Sindacale.

Il valore di tali fondi al 1/1/2019, come da delibera n.1229 del 18/7/2019, ammontano a:

#### a) Personale comparto sanità

Fondo	Anno 2019
Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)	€ 10.510.612
Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018)	€ 13.322.997

#### b) Personale ex Croce rossa

Fondo	Anno 2019
Competenze accessorie	€ 31.572
Produttività collettiva	€ 23.425

L'entità dei suddetti fondi è suscettibile di successivi aggiornamenti derivanti dalla sottoscrizione del CCNL comparto sanità 2019-2021 e di qualsiasi successiva determinazione con effetto retroattivo.

Per il 2020 i valori sopra riportati saranno provvisoriamente integrati secondo le modalità e nei limiti previsti nei medesimi artt. 80 e 81.

### Art. 20 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi

Le risorse del fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

#### A. Compensi per lavoro straordinario:

Circa la relativa disciplina applicativa si rinvia a quanto previsto dai regolamenti aziendali. Fino a diversa successiva determinazione ai compensi del lavoro straordinario è riservata la quota di € 1.200.000,00.



## **B. Indennità correlate alle condizioni di lavoro:**

Ai fini dell'applicazione delle indennità giornaliere è richiesta la presenza in servizio di almeno metà dell'orario teorico di lavoro dovuto; il tempo dedicato alle riunioni di reparto, alle attività formative o di aggiornamento non concorre alla maturazione del suddetto requisito.

Per i turni a scavalco tra due giornate di calendario compete una sola indennità che convenzionalmente viene considerata quella di inizio del turno, fatto salvo il turno notturno.

Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità mensili sono proporzionate alla percentuale del rapporto di lavoro.

Le indennità sono corrisposte anche nelle giornate di assenza a titolo di riposo compensativo generate automaticamente dalla programmazione del turno.

- **Indennità oraria per lavoro notturno (art. 86 co.12 CCNL 21.05.2018)**

Ai sensi dell'art. 8 co. 5 lett. m) del CCNL 21.05.2018, il valore dell'indennità di lavoro notturno è elevato da € 2,74 a € 3,10 per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22-6.

Tale indennità spetta a tutto il personale anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne (dalle 22 alle 6).

Le parti convengono di valutare la possibilità di un ulteriore incremento dell'indennità di lavoro notturno per l'anno 2021 sulla base delle risultanze sull'utilizzo del fondo dell'anno 2020.

- **Indennità giornaliera al personale operante su 3 turni (art. 86 co. 3 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera del valore di € 4,49 prevista per remunerare il disagio del personale appartenente al ruolo sanitario e tecnico di categoria B, C e D che opera in servizi articolati su tre turni a copertura delle 24 ore.

La condizione di effettiva rotazione e di equilibrato sviluppo dei turni richiesta dall'art. 86 co. 3 del CCNL 21.05.2018 per l'erogazione dell'indennità è soddisfatta se, rispetto al totale dei turni svolti nel mese, almeno il 20% di essi è notturno ed il 20% pomeridiano.

Ciò trova applicazione come da tabella che segue:



Turni lavorati	20% notte	20% pomeriggio	20% mattina	note
1				
2				
3	1	1	1	
4	1	1	1	
5	1	1	1	
6	1	1	1	
7	1	1	1	
8	2	2	2	
9	2	2	2	
10	2	2	2	
11	2	2	2	
12	2	2	2	
13	3	3	3	
14	3	3	3	
15	3	3	3	
16	3	3	3	
17	3	3	3	
18	3	3	3	
19	4	4	4	
20	4	4	4	
21	4	4	4	Da 21 turni lavorati in poi il numero delle notti e pomeriggi è quello previsto per i 21 turni lavorati

Il mancato rispetto della distribuzione equilibrata sopra prevista nei tre turni programmati derivante da modifiche organizzative sopravvenute per far fronte ad esigenze di servizio non fa venir meno il diritto alla relativa indennità; in questo caso l'indennità verrà erogata previa comunicazione formale del responsabile/coordinatore/incaricato di funzione all'UOC Politiche e gestione delle risorse umane con copia al lavoratore, ove richiesta.

Nei restanti casi di turnazione che non soddisfa ai suddetti requisiti, si procederà alla verifica di quelli previsti per l'indennità di due turni.

- **Indennità giornaliera al personale operante su 2 turni (art. 86 co. 4 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera del valore di € 2,07 prevista per remunerare il disagio del personale appartenente ai profili professionali di tutti i ruoli e di tutte le categorie



che opera in strutture/servizi con orario di servizio pari ad almeno 12 ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni di lavoro.

La condizione di effettiva rotazione e di equilibrato sviluppo dei turni richiesta dall'art. 86 co. 4 del CCNL 21.05.2018 per l'erogazione dell'indennità è soddisfatta se i turni pomeridiani sono almeno il 30% del totale dei turni svolti nel mese, come da tabella che segue:

Turni lavorati	30% pomeriggio	30% mattina	note
1			
2	1	1	
3	1	1	
4	1	1	
5	2	2	
6	2	2	
7	2	2	
8	2	2	
9	3	3	
10	3	3	
11	3	3	
12	4	4	
13	4	4	
14	4	4	
15	5	5	
16	5	5	
17	5	5	
18	5	5	
19	6	6	
20	6	6	
21	6	6	Da 21 turni lavorati in poi il numero dei pomeriggi è quello previsto per i 21 turni lavorati

Il mancato rispetto della distribuzione equilibrata sopra prevista derivante da modifiche organizzative sopravvenute per far fronte ad esigenze di servizio non fa venir meno il diritto alla relativa indennità; in questo caso l'indennità verrà erogata previa comunicazione formale del responsabile/coordinatore/incaricato di funzione all'UOC Politiche e gestione delle risorse umane con copia al lavoratore, ove richiesta.



- **Indennità giornaliera al personale che presta servizio presso le terapie intensive e sub-intensive, sale operatorie e servizi di nefrologia e dialisi (art. 86 co. 6 p.t. a) e b) e co. 9 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera del valore di € 4,13 prevista per il personale infermieristico e per gli operatori socio-sanitari operanti presso le terapie intensive, le sale operatorie, le terapie sub-intensive, i servizi di nefrologia e dialisi per l'impegno richiesto in relazione all'appartenenza a tali unità.

I settori organizzativi destinatari dell'indennità in argomento sono stati individuati così come disposto dalla contrattazione collettiva nazionale, sulla base delle disposizioni regionali in materia di accreditamento ed in coerenza con la programmazione sanitaria regionale.

Tali settori sono caratterizzati da un livello di elevata complessità di cura testimoniato da una o più delle seguenti condizioni clinico assistenziali:

- assistenza a pazienti cronici, che richiedono un elevato livello di intensità di cure poiché affetti da una o più insufficienze d'organo acute, potenzialmente reversibili, tali da comportare pericolo per la vita o potenziale insorgenza di complicanze maggiori; in tali condizioni è richiesto monitoraggio continuo, anche strumentale e farmacologico delle funzioni vitali, nonché un insieme di interventi assistenziali integrati.
- assistenza a pazienti per i quali è necessario assiduo monitoraggio clinico/assistenziale/strumentale del paziente, con instabilità di uno o più parametri fisiologici che comportano un elevato impegno assistenziale.
- particolare complessità assistenziale, correlata alle condizioni di instabilità clinica che il paziente presenta e che richiedono interventi con carattere di urgenza-emergenza ovvero con possibile/probabile evoluzione in contesti di instabilità/gravità necessitanti interventi con carattere di urgenza (es. in conseguenza di interventi chirurgici).

Alla luce di tali criteri, si individuano i seguenti servizi/reparti il cui personale è destinatario dell'indennità in argomento:

- terapie intensive e sub-intensive (ivi compresa la patologia neonatale);
- sale operatorie (ivi compresa la sala parto);
- EAS pronto soccorso presidio PG23;
- AAT118
- emodinamica, polo angiografico;
- servizi di nefrologia e servizi dialisi.

L'indennità potrà essere attribuita ad altri operatori del ruolo sanitario (tecnici di radiologia, perfusionisti, tecnici di neurofisiopatologia) solo se assegnati per un



intero turno di lavoro all'equipe dei servizi/reparti sopra indicati, su segnalazione formale del coordinatore/incaricato di funzione ovvero con rilevazione mediante sistema informatizzato.

- **Indennità giornaliera per il personale infermieristico, operatori socio-sanitari, OTA e ausiliari specializzati assegnati ai servizi di malattie infettive e discipline equipollenti (art. 86 co. 6 lett. c), co. 8 e co. 9 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera prevista per remunerare il disagio del personale che presta la propria attività nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti del valore di:

- € 5,16 per il personale infermieristico e per gli operatori socio-sanitari
- € 1,03 per OTA e ausiliari specializzati appartenenti rispettivamente alla cat. B e A

Le strutture destinatarie dell'indennità sono esclusivamente:

- malattie infettive;
- pediatria degenza in quanto l'attuale organizzazione prevede il ricovero dei minori affetti da malattie infettive presso tale reparto.

- **Indennità giornaliera per turno festivo (art. 86 co.13 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera prevista per compensare il disagio derivante dall'effettuazione del servizio di turno in una giornata festiva del valore di:

- € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario teorico di turno;
- € 8,91 lorde se invece le prestazioni fornite sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario teorico di turno, purché con una durata minima di 2 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di una indennità festiva.

- **Indennità giornaliera per l'assistenza domiciliare (art. 87 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera prevista per il personale che espleta in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente del valore di:

- € 2,58 per il personale appartenente alla categoria A o B iniziale (ausiliari specializzati e OTA)
- € 5,16 per il personale appartenente alla categoria B-livello economico Bs, C e D (compreso il livello economico Ds).

Tale indennità spetta per le sole giornate in cui vengono erogate le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente e previa comunicazione formale della UOC DPSS per mezzo del modulo di missione debitamente compilato e autorizzato.



L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengono erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità per particolari condizioni di lavoro ove spettanti.

Nel rispetto del principio di appropriatezza ed efficienza delle risorse impiegate, la programmazione degli accessi domiciliari per i quali è prevista la corresponsione delle indennità, verrà effettuata mediante piano di lavoro del coordinatore/incaricato di funzione del servizio che dovrà contenere, in coerenza con i piani assistenziali, la tipologia, la frequenza degli accessi e le figure professionali da coinvolgere, così da ottimizzare l'assistenza, anche aggregando e distribuendo le prestazioni da rendere nell'arco della singola giornata domiciliare.

- **Indennità giornaliera SERT/SERD (art. 88 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità giornaliera prevista per il personale addetto in via permanente ai SERT/SERD del valore di:

- € 1,03 per categoria A o B iniziale
- € 5,16 per categoria B-livello economico Bs, C, D (compreso il livello economico Ds).

L'indennità spetta a tutto il personale addetto alle strutture SERD Bergamo e SERD Carcere in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza per le sole giornate di effettivo servizio prestato. L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità per particolari condizioni di lavoro ove spettanti.

Compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso tali servizi, limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione previa formale comunicazione della UOC DPSS.

- **Indennità mensile al personale del ruolo sanitario operante su un solo turno nelle terapie intensive e nelle sale operatorie (art. 86 co. 7 CCNL 21.05.2018)**

E' l'indennità mensile del valore di € 28,41 prevista per il personale del ruolo sanitario operante esclusivamente presso le terapie intensive e sale operatorie appartenente alle categorie B, C e D operante su un solo turno e che abbia lavorato più della metà dei giorni nel mese.

Tale indennità è cumulabile solo con l'indennità giornaliera del personale che presta servizio presso le terapie intensive e sale operatorie.

- **Indennità di pronta disponibilità (art. 86 co. 1 CCNL 21.05.2018)**

Ai sensi dell'art. 8 co. 5 lett. l) del CCNL 21.05.2018, il valore dell'indennità di P.D. è elevato da € 20,66 a € 45,66 al verificarsi di una delle seguenti condizioni:



- 3 o più chiamate con rientro in servizio nei turni feriali di P.D. di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00-6.00) e nei turni di P.D. sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno;
- una chiamata con permanenza in servizio di durata superiore alle 4 ore nei turni feriali di P.D. di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00-6.00) e nei turni di P.D. sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione del fine turno.

### **C. Indennità incarichi di funzione e di coordinamento ad esaurimento**

Considerato che l'attribuzione di incarichi di organizzazione d'importo pari o superiore a € 3.227,85 assorbe il compenso per il lavoro straordinario eventualmente prestato determinando una maggiore disponibilità di risorse all'interno del fondo condizioni di lavoro e incarichi e considerato altresì l'opportunità di valorizzare il sistema degli incarichi istituendo gli incarichi di tipo professionale, fino ad oggi non contrattualmente previsti, le parti convengo di riservare al finanziamento dell'indennità degli incarichi di funzione la somma di € 839.000,00 (di cui € 18.000,00 finalizzata ai futuri incarichi di professionista esperto).

### **D. Valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specifica**

L'indennità viene corrisposta nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL come previsto dalla lettera d) co. 6 dell'art. 80 del CCNL 21.05.2018.

### **Art. 21 - Fondo premialità e fasce**

Le risorse attualmente disponibili nel fondo sono utilizzate per le seguenti finalità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- b) remunerazione delle fasce retributive;
- c) trattamenti economici accessori previsti dalle specifiche disposizioni di legge esclusivamente sulle risorse di cui alla lett. d) co. 4 dell'art. 81 CCNL 21.05.2018.

### **Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale a decorrere dal 2020**

In coerenza ed applicazione del CCNL in vigore e della normativa nazionale e regionale in materia, l'istituto della premialità è finalizzato a perseguire un miglioramento della qualità della prestazione nonché l'efficacia e l'efficienza dei servizi prodotti. Esso è strettamente legato alla valutazione dei risultati ed ai comportamenti messi in atto.

In sintesi le sue finalità sono:

1. migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;





2. favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento ecc.);
3. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane;
4. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

### 1) Consistenza del fondo della premialità

L'ammontare del Fondo destinato alla premialità viene definito annualmente secondo le disposizioni normative e gli accordi contrattuali sottoscritti a livello nazionale e locale.

Tale ammontare, così come risulta dalla delibera n. 1299 del 18.07.2019, è pari a € 5.404.576,00 ed è annualmente destinato:

- per il 70% alla premialità organizzativa;
- per il 30% alla premialità individuale;

Dopo la chiusura dell'anno di competenza confluiscono nel fondo destinato alla premialità gli eventuali residui per fasce non utilizzate nell'anno di interesse, nonché le quote di competenza derivanti da entrate proprie in base ai rispettivi regolamenti, norme di legge e/o di contratto, fatte salve diverse intese di volta in volta sottoscritte tra le delegazioni trattanti a livello aziendale.

Sino a diversa intesa, l'importo del fondo di perequazione delle attività libero professionali costituito ai sensi e con le modalità previste dal vigente Regolamento per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera-professione intramuraria e solvenza aziendale, viene ripartito nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per la premialità di cui al successivo p.to 4.

### 2) Tipologie di obiettivi previsti

Il perseguimento delle finalità sopra elencate passa attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali mediante la definizione ed incentivazione delle seguenti tipologie di obiettivi da realizzare nell'ambito dell'ordinaria organizzazione del lavoro e del relativo orario contrattuale:

- Obiettivi generali di struttura
- Obiettivi individuali

Tali obiettivi ed i relativi indicatori sono definiti annualmente dalla Direzione Aziendale in coerenza con la programmazione effettuata in conformità alle indicazioni regionali.

Al loro perseguimento partecipa e contribuisce tutto il personale dell'azienda in rapporto alla posizione rivestita.



### 3) Procedura di assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi di struttura, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i responsabili delle singole strutture organizzative.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili definiscono ed assegnano i sotto obiettivi individuali a tutto il personale afferito utilizzando le apposite schede previste, contenute nella procedura aziendale di valutazione del personale del comparto.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere:

- essere coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono illustrati e assegnati entro 60 gg. dalla conclusione della contrattazione di budget nel rispetto della procedura aziendale di valutazione del personale del comparto.

La fase di assegnazione/consegna delle schede avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato.

### 4) Correlazione con il sistema di valutazione

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di premialità occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale, alla cui disciplina contenuta nella sopra citata procedura aziendale si rinvia.

Nello specifico:

- la performance individuale è misurata dai punteggi individuali conseguiti rispettivamente per gli obiettivi individuali e per i comportamenti che saranno entrambi rapportati al punteggio max di 15/100, in modo che il totale della valutazione individuale sia espresso in 30/100;
- la performance organizzativa è misurata dalla % di raggiungimento accertata per gli obiettivi della struttura di assegnazione del personale che viene ricondotta al punteggio max di 70/100; per il personale trasferito da una struttura ad un'altra in corso d'anno, si considererà la struttura in cui l'operatore ha prestato servizio per più tempo;



- il totale finale della valutazione, così ottenuto, sarà utilizzato, dopo la validazione del Nucleo di Valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di premialità spettante in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE RAPPORTATO A 100		% QUOTA DI PREMIALITA' SPETTANTE
Fino a	49	0
Da	50 - 59	60%
Da	60 - 69	80%
Da	70 - 79	90%
Da	80 - 89	95%
Da	90 - 100	100%

La percentuale come sopra ricavata, risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, sarà utilizzata per il calcolo delle quote individuali spettanti parametrandola ai seguenti elementi:

- giorni di effettiva presenza in servizio: sono assimilati alla presenza i giorni di riposo, di recupero, di ferie, di formazione obbligatoria, di infortunio, di permessi sindacali;
- percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo parziale);
- peso della categoria di appartenenza secondo la parametrizzazione sotto riportata:

CATEGORIA	PARAMETRI
Cat. A	1
Cat. B	1,23
Cat. BS	1,46
Cat. C	1,69
Cat. D	1,92
Cat. DS	2,15

### 5) Premialità aggiuntiva

E' prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

#### **a. Differenziazione premio individuale (art. 82 CCNL 21.05.2018)**

In attuazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, ad una quota limitata massima del 10% del personale (10% del personale afferente all'area sanitaria-assistenziale e 10% del



personale afferente all'area amministrativa-tecnica) che ha conseguito la valutazione massima per la performance individuale (obiettivi individuali pari a 100/100 e valutazione competenze pari a 60/60) verrà erogata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la performance individuale al personale valutato positivamente per ciascuna categoria di appartenenza.

A tal fine verrà stilata, per ciascuna delle due aree, una graduatoria - senza distinzione di ruoli e categorie - delle valutazioni massime riferite alla performance individuale in ordine decrescente sulla base dei giorni di effettiva presenza ai sensi del precedente punto 4.

In caso di parità di valutazione e di giorni di presenza, si terrà conto del maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente (proseguendo, nel caso di ulteriore parità, considerando la valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente).

#### **b. Premio di disponibilità**

Al personale turnista che, a fronte di assenze non programmate e improvvise di personale, si rende disponibile a coprire i turni delle successive 48 ore, è riconosciuto un premio pari a € 25 per giornata. Non sono comprese, nell'attribuzione di tale premio, tutte le altre variazioni di turno definite in tempi più ampi rispetto a quello sopra indicati.

Tale incentivo è esteso al personale che si rende disponibile in caso di particolari situazioni di complessità assistenziale quali: maxiemergenza e sovrappollamento del Pronto soccorso, assistenza di adolescenti nell'ambito della salute mentale, assistenza ECMO, emergenze area critica (blocco operatorio e terapie intensive).

La comunicazione telefonica/verbale del coordinatore/incaricato di funzione che interpella il turnista rappresenta il momento per definire il diritto al premio.

Alla comunicazione seguirà segnalazione scritta di richiesta di rientro in servizio riportante: turno orario, data, nominativo del collega da sostituire, orario di chiamata, nominativo e firma del dipendente interessato.

#### **c. Quota a disposizione del Direttore Generale**

Una quota del fondo pari a € 80.000,00 è riservata al Direttore Generale per dare effettivo riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità o che partecipano a progettualità strategiche. L'individuazione dei servizi/strutture/attività avverrà previo confronto con le RSU/OO.SS, e la distribuzione al personale verrà effettuata, ove non diversamente stabilito nelle schede progettuali, utilizzando i criteri generali della distribuzione della premialità di cui al precedente p.to 4 (% di premialità spettante risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, parametrata ai seguenti elementi: giorni di effettiva presenza in servizio, percentuale del rapporto di lavoro e peso della categoria di appartenenza).



## 6) Tempi di pagamento

La liquidazione dei premi correlati alla performance può avvenire esclusivamente previa valutazione dei risultati finali o stati di avanzamento consuntivati e verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Sono definiti i seguenti tempi di verifica e pagamento:

- a) A settembre a seguito dello stato di avanzamento sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura connotati da elementi significativi, consuntivato e verificato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

La quota distribuibile è definita nella misura massima del 50% della quota di fondo a ciò dedicata sulla base dell'esito della valutazione della performance della struttura di assegnazione del personale e del contributo individuale parametrato ai criteri definiti al precedente punto 4 (effettive giornate di presenza, percentuale del rapporto di lavoro e peso della categoria di appartenenza) nel periodo precedente il pagamento (gennaio – giugno).

- b) Entro il 31 marzo dell'anno successivo, a seguito della valutazione dei risultati finali della performance organizzativa e individuale consuntivati e validati dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni, verrà erogato il saldo in applicazione dei criteri di cui al precedente punto 4 (% di premialità spettante risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, parametrata ai seguenti elementi: giorni di effettiva presenza in servizio, percentuale del rapporto di lavoro e peso della categoria di appartenenza). Le componenti di premialità aggiuntiva verranno erogate in occasione del saldo entro il 31 marzo dell'anno successivo.

## Remunerazione delle fasce retributive

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali saranno definiti in sede di successiva contrattazione. Nelle more di quanto sopra rimangono in vigore i criteri in precedenza stabiliti dall'intesa in data del 29.11.2017 e recepiti con deliberazione n. 2316 del 28.12.2017.



## CAPITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

### Art. 22 - Revisione contenuti CCIA

Le parti danno atto della necessità di:

- a) integrare i contenuti del presente contratto con quanto sarà definito in occasione della contrattazione annuale sull'utilizzo dei fondi contrattuali e di quanto sarà successivamente concordato;
- b) mantenere l'operatività di gruppi tecnici paritetici per il monitoraggio della fase applicativa del presente contratto, per definire le modalità operative del servizio di P.D. in conformità all'intesa sottoscritta in data 24.09.2019 nonché per lo sviluppo e definizione di ulteriori tematiche che saranno via via proposte dalle rappresentanze sindacali secondo l'ordine di priorità con le stesse definito.

### Art. 23 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alla normativa nazionale in materia e ai regolamenti e procedure aziendali in essere.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti confermano la reciproca disponibilità ad aggiornare/integrare i contenuti del presente CCIA in presenza di norme/direttive/circolari nazionali o regionali che abbiano ricadute sui contenuti ora sottoscritti.

*Handwritten signatures and initials:*  
FSi-ASST  
ASST  
VIL Fpl  
Vil  
Papa Giovanni XXIII  
ASST PAPA GIOVANNI XXIII

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****Modulo 1****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	18 Gennaio 2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Fino a sottoscrizione di nuovo CCIA	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore UOC Direzione professioni sanitarie e sociali, Direttore UOC Politiche e gestione delle risorse umane.</p> <p><b>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sono:</b></p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, FSI USAE, NURSING UP</p> <p><b>Soggetti sindacali firmatari:</b> RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI USAE.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto sanità	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Vedasi Modulo 2 (Illustrazione del contratto)	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data <u>27.02.2020</u>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2021-2022 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera n. 165 del 30/01/2020.</p> <p>Ai sensi della vigente normativa (art. 10 co. 8 lettera a) del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Il piano della performance triennio 2020-2022 e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati pubblicati ai sensi dell' art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>La Relazione della Performance anno 2018, adottata con delibera n. 1130 del 27/6/2019, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 25/06/2019</p>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione del contratto**

A seguito di appositi incontri sindacali svoltisi in data 27.03.2019, 11.06.2019, 09.07.2019, 24.09.2019, 27.11.2019, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, in data 11.12.2019, hanno proceduto alla sottoscrizione della preintesa relativa al nuovo contratto integrativo aziendale del personale del comparto dell'ASST Papa Giovanni XXIII.

Tale preintesa CClA corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata trasmessa al Collegio Sindacale in data 13.12.2019.

Il suddetto organo controllo con nota del 20.12.2019 trasmessa dal Presidente in data 23.12.2019 e acquisita al protocollo in data 27.12.2019, ha formulato rilievi al testo della preintesa CClA sottoscritta in data 11.12.2019.

In conformità all'art. 9 comma 6 del CCNL 21.05.2018 che espressamente prevede *"In caso di rilievi da parte dell'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni"*, con nota prot. 69262 del 31.12.2019, sono state riaperte le trattative con le RSU/OO.SS per la sottoscrizione di una nuova preintesa CClA.

Con nota prot. 792 del 08.01.2020 sono stati comunicati al Collegio Sindacale gli adeguamenti posti in essere al nuovo testo di preintesa CClA a fronte dei rilievi formulati e gli stessi sono stati illustrati al suddetto organo nella seduta del 16.01.2020.

A seguito della ripresa delle trattative svoltesi negli incontri sindacali del 22.01.2020 e 18.02.2020 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale sono giunte alla sottoscrizione in data 18.02.2020 della nuova preintesa CClA oggetto della presente relazione che recepisce le osservazioni formulate dall'organo di controllo.

Il testo del CClA, in aderenza alla piattaforma contrattuale (cronoprogramma dei lavori) condiviso dalle delegazioni trattanti, recepisce le specifiche intese sottoscritte nel corso del negoziato sulla base dei lavori dei diversi tavoli tecnici paritetici, costituiti allo scopo di procedere alla disamina delle diverse materie e formulare al tavolo trattante una proposta condivisa.

Il nuovo CClA disciplina esclusivamente le materie di competenza demandate alla contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni contenute nel CCNL 21.05.2018.

Esso entra in vigore dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione prevista nel CClA, e da tale data cessa di avere vigore il precedente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 23.01.2017, per le parti non espressamente richiamate nello stesso, così come tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal contratto integrativo.





## **Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore *Angela Colicchio*

Per le materie non disciplinate nel contratto in quanto non oggetto di contrattazione integrativa è espressamente previsto il rinvio ai regolamenti aziendali ed alle procedure applicative già in vigore alla data di sottoscrizione del contratto.

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Oltre alla canonica definizione del campo di applicazione - decorrenza e procedure di variazione (art. 1) - e delle disposizioni finali e transitorie (capitolo V), l'ipotesi di CCIA in oggetto prevede quattro macro-aree:

Capitolo I: Relazioni sindacali

Capitolo II: Sistema di classificazione del personale

Capitolo III: Istituti significativi del rapporto di lavoro

Capitolo IV: Fondi contrattuali e istituti giuridici economici connessi.

A chiusura del contratto le parti hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta con cui si impegnano ad aggiornare/integrare i contenuti del CCIA in presenza di norme/direttive/circolari nazionali o regionali che abbiano ricadute sui contenuti definiti nello stesso.

### **Capitolo I: Relazioni Sindacali**

E' stato declinato nel contesto dell'ASST Papa Giovanni XXIII il sistema delle relazioni sindacali recependo tutti gli istituti (informazione, confronto, confronto regionale, contrattazione collettiva integrativa), i diversi organismi (es. organismo paritetico per l'innovazione), le singole materie oggetto dei suddetti istituti e sono state definite le procedure conseguenti.

Art. 2-3-4-5-6-7: vengono individuate le finalità, l'articolazione del modello di relazioni sindacali in attuazione di quanto previsto dal CCNL 21.05.2018, la composizione delle delegazioni trattanti. In tale cornice di riferimento si è in particolare concordato la procedura di convocazione degli incontri con la relativa tempistica.

Art. 8-9-10-11: vengono disciplinate le prerogative sindacali in azienda (sede sindacale, bacheche sindacali tradizionali e on line, permessi sindacali retribuiti e non, diritto d'assemblea).

Art. 12: vengono individuati e disciplinati i servizi pubblici essenziali, la relativa procedura e i relativi contingenti minimi di personale da garantire in caso di sciopero distinte per area sanitaria/sociosanitaria e area tecnico-amministrativa (dettagliati nella tabelle A1 e A2 in appendice all'art. 12).

### **Capitolo II: Sistema di classificazione del personale**

Art. 13: è stato richiamato il nuovo sistema degli incarichi di funzione.

Il CCNL 21.05.2018, al capo II del titolo III (art. 14-23) ha, infatti, abrogato le funzioni di "coordinamento" e le "posizioni organizzative" così come disciplinate dai precedenti CCNL, ed ha istituito, in sostituzione delle stesse, gli incarichi di funzione per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie delle categoria e del profilo di appartenenza.

### **Politiche e gestione delle risorse umane**

*Direttore Angela Colicchio*

In applicazione di ciò sono stati disciplinati con apposito regolamento aziendale gli incarichi di funzione prevedendo, come previsto dalle disposizioni contrattuali, due tipologie di incarichi di funzione aventi specifici contenuti e requisiti in relazione ai diversi ruoli di appartenenza:

- incarichi di organizzazione
- incarichi professionali

L'individuazione e la graduazione degli incarichi verrà effettuata dall'Azienda nei limiti delle risorse riservate nell'ambito del Fondo condizioni di lavoro che sono state definite in € 839.000,00.

La disciplina per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione nonché dei criteri per la graduazione degli stessi ai fini dell'attribuzione della relativa indennità è contenuta nel relativo regolamento aziendale, definito a seguito del previsto confronto con le RSU/OO.SS..

### **Capitolo III: Istituti significativi del rapporto di lavoro**

Sono stati disciplinati gli istituti significativi del rapporto di lavoro come di seguito dettagliato, facendo rinvio per le procedure di dettaglio ai regolamenti aziendali adottati, ove previsto, previo confronto con le competenti rappresentanze sindacali:

Art. 14: sono stati indicati i criteri generali di flessibilità dell'orario di servizio e orario di lavoro che costituiscono linee guida per la definizione dell'articolazioni orarie del personale nei diversi contesti aziendali.

Art. 15: in materia di cambio divisa e tempo di consegna è stata confermata la disciplina definita con il precedente CCIA 23.01.2017, e ciò ai sensi dell'art. 27 comma 11 del CCNL 21.05.2018.

Art. 16: vengono indicati i principi generali in materia di pronta disponibilità rinviando la disciplina applicativa al relativo regolamento aziendale e prevedendo, ai sensi dell'art. 8 co.5 lett. l), un incremento dell'indennità di pronta disponibilità di € 25 al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- 3 o più chiamate con rientro in servizio nei turni feriali di PD di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00/6.00) e nei turni di PD sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno;
- una chiamata con permanenza in servizio di durata superiore alle 4 ore nei turni feriali di PD di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00/6.00) e nei turni di PD sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno.

Art. 17: viene confermata la percentuale del 25% + 10% quale contingente aziendale di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale rinviando la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale e dei relativi criteri di accesso all'apposito regolamento aziendale.

Art. 18: viene richiamata la disciplina aziendale sulla formazione sulla base delle disposizioni contrattuali, prevedendo che il piano di formazione e la relazione consuntiva siano oggetto di informativa sindacale.

### **Capitolo IV: Fondi contrattuali e istituti giuridico economici connessi.**

Sulla base dei fondi determinati dall'Azienda, nel rispetto degli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 e delle disposizioni nazionali e regionali, si è proceduto alla definizione dei criteri di utilizzo dei fondi contrattuali.



### **Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore *Angela Colicchio*

Art. 19: sono stati richiamati i valori del “fondo condizione lavoro e incarichi” e del “fondo premialità e fasce” precisando che l’entità dei suddetti fondi è suscettibile di successivi aggiornamenti derivanti dal nuovo CCNL e da qualsiasi successiva determinazione con effetto retroattivo.

Art.20: vengono definiti gli utilizzi del fondo condizioni di lavoro e incarichi:

- quota destinata alla remunerazione del lavoro straordinario;
- si è proceduto ad una ricognizione delle diverse indennità legate alle condizioni di lavoro specificando per ciascuna i servizi/reparti coinvolti e le procedure per il riconoscimento;
- è stata prevista, ai sensi dell'art.8 co. 5 lett. m) del CCNL 21.05.2018, l’elevazione dell’indennità di lavoro notturno a € 3,10 per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6;
- è stato previsto, ai sensi dell’art. 8 co.5 lett. l) un incremento dell’indennità di pronta disponibilità di € 25 al verificarsi di una delle seguenti condizioni:
  - 3 o più chiamate con rientro in servizio nei turni feriali di PD di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00/6.00) e nei turni di PD sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno;
  - una chiamata con permanenza in servizio di durata superiore alle 4 ore nei turni feriali di PD di 12 ore (che ricomprendano la fascia 22.00/6.00) e nei turni di PD sabato-domenica e festivi, con esclusione della continuazione da fine turno;
- è stata definita la quota destinata agli incarichi di funzione: rispetto alla somma in precedenza destinata al finanziamento delle posizioni organizzative e degli incarichi di coordinamento si è definito un incremento pari a € 160.000,00: la somma destinata al finanziamento dell’indennità degli incarichi di funzione è definita pertanto in € 839.000,00 (di cui € 18.000,00 finalizzata ai futuri incarichi di professionista esperto);

Art. 21: vengono definiti i criteri generali per l’erogazione della premialità organizzativa e individuale, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 e delle disposizioni del CCNL 21.05.2018. Alla premialità organizzativa è destinato il 70% delle risorse e alla premialità individuale il 30% delle stesse.

Il sistema di erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale definito nel CCIA prevede:

- il coinvolgimento di tutto il personale del comparto nel raggiungimento degli obiettivi (di struttura/individuali) delle strutture di afferenza;
- la valorizzazione, a seguito di specifica valutazione effettuata mediante utilizzo di apposita scheda di valutazione, della qualità del contributo assicurato dal singolo dipendente agli obiettivi e del comportamento tenuto/competenze dimostrate nell’anno di riferimento;
- la percentuale risultante dal totale della valutazione della performance organizzativa e individuale, sarà utilizzata per il calcolo delle quote individuali spettanti parametrandola ai seguenti elementi:
  - giorni di effettiva presenza in servizio: sono assimilati alla presenza i giorni di riposo, di recupero, di ferie, di formazione obbligatoria, di infortunio, di permessi sindacali;
  - percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo parziale);



### **Politiche e gestione delle risorse umane**

*Direttore Angela Colicchio*

- peso della categoria di appartenenza secondo la parametrizzazione definita nel CCLIA.

Nell'ambito della premialità aggiuntiva si è data attuazione alle disposizioni dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018 introducendo la differenziazione del premio individuale e si è proceduto ad una revisione delle componenti di premialità aggiuntiva che risultano così definite:

- Differenziazione premio individuale: ad una quota limitata massima del 10% del personale (10% del personale afferente all'area sanitaria-assistenziale e 10% del personale afferente all'area amministrativa-tecnica) che ha conseguito la valutazione massima per la performance individuale (obiettivi individuali pari a 100/100 e valutazione competenze pari a 60/60) verrà erogata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per la performance individuale al personale valutato positivamente per ciascuna categoria di appartenenza. A tal fine verrà stilata, per ciascuna delle due aree, una graduatoria - senza distinzione di ruoli e categorie - delle valutazioni massime riferite alla performance individuale in ordine decrescente sulla base dei giorni di effettiva presenza. In caso di parità di valutazione e di giorni di presenza, si terrà conto del maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente (proseguendo, nel caso di ulteriore parità, considerando la valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente).
- Premio di disponibilità: incentivo di € 25/giornata al personale turnista che, a fronte di assenze non programmate e improvvise di personale, si rende disponibile a coprire i turni delle successive 48 ore. Tale incentivo è esteso al personale che si rende disponibile in caso di particolari situazioni di complessità assistenziale quali: maxiemergenza e sovraffollamento del Pronto soccorso, assistenza di adolescenti nell'ambito della salute mentale, assistenza ECMO, emergenze area critica (blocco operatorio e terapie intensive).
- Quota a disposizione del Direttore Generale: una quota del fondo pari a € 80.000,00 è riservata al Direttore Generale per dare effettivo riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità o che partecipano a progettualità strategiche. L'individuazione dei servizi/strutture/attività avverrà previo confronto con le RSU/OO.SS, e la distribuzione al personale, ove non diversamente stabilito nelle schede progettuali, verrà effettuata utilizzando i criteri generali della distribuzione della premialità.

La liquidazione dei premi correlati alla performance avverrà esclusivamente previa valutazione dei risultati finali o stati di avanzamento consuntivati e verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Sono definiti i seguenti tempi di verifica e pagamento:

- a settembre a seguito dello stato di avanzamento sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura connotati da elementi significativi, consuntivato e verificato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. La quota distribuibile è definita nella misura massima del 50% della quota di fondo a ciò dedicata sulla base dell'esito della valutazione della performance della struttura di assegnazione del personale e del contributo individuale.
- entro il 31 marzo dell'anno successivo, a seguito della valutazione dei risultati finali della performance organizzativa e individuale consuntivati e validati dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni, verrà erogato il saldo unitamente alle componenti di premialità aggiuntiva .



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il valore dei fondi contrattuali 2019 è stato determinato dall'azienda, con delibera n. 1229 del 18/7/2019, in conformità ai criteri contenuti negli art. 80 e 81 del CCNL e delle disposizioni nazionali e regionali in materia (D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, "Prime linee guida regionali in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 1 gennaio 2018 in applicazione del CCNL comparto sanità pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018, sottoscritte il 3 ottobre 2018", DGR XI/1046 del 17 dicembre 2018).

Tali fondi ammontano a:

- Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018): € 10.510.612
- Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018): € 13.322.997

Gli artt. 20 e 21 del CCIA dettagliano l'utilizzo delle risorse disponibili sui fondi "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "fondo premialità e fasce" per le finalità espressamente indicate al comma 6 dei rispettivi artt. 80 e 81.

Si segnala in particolare:

- in merito ai premi correlati alla performance è destinato l'importo di € 5.404.576,00 a valere sul fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018;
- in merito al finanziamento delle indennità degli incarichi di funzione è destinato l'importo di € 839.000,00 a valere sul fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 21.05.2018.

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Vengono abrogati il precedente CCIA sottoscritto in data 23.01.2017, per le parti non espressamente richiamate, così come tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dallo stesso.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Si attesta la coerenza con le previsioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

L'art. 21 del CCIA definisce un sistema premiante coerente con le norme legislative e contrattuali attraverso la previsione di criteri di correlazione tra performance conseguita - verificata da oggettivi indicatori di risultato - e la partecipazione alla distribuzione della premialità. Il sistema prevede un monitoraggio ed una verifica degli stati di avanzamento, al 30 giugno di ogni anno, degli obiettivi assegnati connotati da elementi significativi: ciò costituisce elemento sostanziale e necessario, insieme alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, per l'erogazione degli emolumenti.

Da rilevare l'introduzione, in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, della maggiorazione del premio individuale: tale maggiorazione è riservata al 10% del personale che ha ottenuto il punteggio massimo nella valutazione della performance individuale (obiettivi individuali e delle competenze).

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche (art. 23 D.Lgs 150/2009).



### **Politiche e gestione delle risorse umane**

*Direttore Angela Colicchio*

L'art. 21 "Fondo Premialità e fasce", nella sezione relativa alla remunerazione delle fasce retributive, prevede che, nelle more della definizione di nuovi criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, rimangano in vigore i criteri in precedenza definiti con l'accordo sottoscritto in data 29.11.2017. Tali criteri riconoscono selettivamente i passaggi di fascia ad un numero limitato di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondi criteri meritocratici. In particolare, si prevede espressamente tra i requisiti specifici l'aver conseguito una valutazione positiva nel biennio precedente all'istruttoria.

#### ***f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale***

Nel presente contratto si è provveduto ad armonizzare alla luce delle disposizioni di cui al CCNL 21.05.2018 i contenuti del precedente CCIA.

In particolare, con riferimento agli utilizzi dei fondi contrattuali, si è proceduto ad una revisione/aggiornamento degli stessi nella logica di una più corretta imputazione al pertinente fondo contrattuale di riferimento.

Inoltre, al fine di una più organica e trasparente disciplina degli istituti si è proceduto a declinare per le singole indennità correlate alle condizioni di lavoro le procedure per il riconoscimento e i servizi/strutture destinatari.

In merito alla premialità si è proceduto ad una revisione degli incentivi in precedenza definiti, fermo restando il principio generale della correlazione della quota di premialità al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e al contributo individuale fornito al raggiungimento degli stessi, quale risultante dalla valutazione individuale operata dal competente responsabile, convalidata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.



**Politiche e gestione delle risorse umane**

*Direttore Angela Colicchio*

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

*1. Modulo 1*

*La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

*2. Modulo 2*

*Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

*3. Modulo 3*

*Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

*4. Modulo 4*

*Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*



## MODULO I: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.05.2018) ANNO 2019	
SEZIONE I - <u>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</u>	IMPORTI
<b>RISORSE STORICHE</b>	
<b>Art. 80 - comma 2 - lettera a)</b> Risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"	€ 6.186.682
<b>Art. 80 - comma 2 - lettera b)</b> Le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":	
<b>b1)</b> risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001	€ 350.000
risorse destinate alle indennità di funzione di coordinamento di cui agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e 4 del CCNL del 10/4/2008	€ 329.030
<b>b2)</b> risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996	€ 2.436.331
<b>b3)</b> risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla tabella C del CCNL del 5/6/2006	€ 894.801
<b>INCREMENTI CONTRATTUALI a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019</b>	
<b>Art. 80 - comma 3 - lettera a)</b> Incrementi per un importo, su base annua, pari a € 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015	€ 313.768
<b>TOTALE FONDO AL 01/01/2019 (RISORSE STABILI a cui ricondurre il Fondo nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n. 75/2017)</b>	<b>€ 10.510.612</b>



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.05.2018) ANNO 2019</b>	
<b>ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
<b>Art. 80 - comma 3 - lettera b)</b> - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett.b) CCNL 07/04/99 quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett.d) CCNL 07/04/99 risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art.29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico - Art. 39 c.8 CCNL 98-01 Incremento dotazione organica o nuovi servizi	- - -
<b>Art. 80 - comma 3 - lettera c)</b> Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio: nell'anno 2018 a valere per il Fondo 2019 (quota annua che si consolida)	<b>€ 89.834</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>€ 10.600.446</b>
<b>SEZIONE II - <u>RISORSE VARIABILI</u></b>	
<b>Art. 80 - comma 4</b> Eventuali risorse annuali trasferite dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lettera d)	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	-
<b>TOTALE TEORICO RISORSE FONDO</b>	<b>€ 10.600.446</b>
<b>SEZIONE III - <u>DECURTAZIONI DEL FONDO</u></b>	
<b>Art. 80 - comma 5</b> Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	<b>- € 89.834</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI FONDO</b>	<b>- € 89.834</b>
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO ANNO 2019</b>	<b>€ 10.510.612</b>



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018) ANNO 2019</b>	
<b>SEZIONE I - <u>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</u></b>	<b>IMPORTI</b>
<b>RISORSE STORICHE</b>	
<b>Art. 81 - comma 2 - lettera a)</b> Risorse destinate al finanziamento delle Fasce Retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	<b>€ 7.602.613</b>
<b>Art. 81 - comma 2 - lettera b)</b> Risorse stabili del precedente Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	<b>€ 5.404.576</b>
<b>INCREMENTI CONTRATTUALI</b>	
<b>Art. 81 - comma 3 - lettera a)</b> Incrementi contrattuali nuovo valore delle fasce per effetto art. 76	<b>€ 315.808</b>
<b>TOTALE FONDO AL 01/01/2019 (RISORSE STABILI a cui ricondurre il Fondo nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n. 75/2017)</b>	<b>€ 13.322.997</b>
<b>ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
<b>Art. 81 - comma 3 - lettera b)</b> - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. b) CCNL 07/04/99 quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica - Risorse in applicazione art. 39 c.4 lett. d) CCNL 07/04/99 risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art.29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico - Art. 39 c.8 CCNL 98-01 Incremento dotazione organica o nuovi servizi	- - -
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>€ 13.322.997</b>
<b>SEZIONE II - <u>RISORSE VARIABILI</u></b>	
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera a)</b> Risorse non consolidate regionali disposte in applicazione art. 33 c. 1 CCNL 19/04/2004	-
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera b)</b> Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	-

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018) ANNO 2019</b>	
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera c)</b> Quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98	-
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera d)</b> Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici coerenti con le finalità del presente Fondo	-
<b>Art. 81 - comma 4 - lettera e)</b> Retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima	€ 50.687
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€ 50.687
<b>TOTALE TEORICO RISORSE FONDO</b>	€ 13.373.683
<b>SEZIONE III - <u>DECURTAZIONI DEL FONDO</u></b>	
<b>Art. 81 - comma 5</b> Decurtazione per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs 75 del 25/5/2017 (Decreto Madia)	- € 50.687
<b>TOTALE DECURTAZIONI FONDO</b>	- € 50.687
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZABILI FONDO ANNO 2019</b>	€ 13.322.997

<b>SEZIONE IV - <u>SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</u></b>	
<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b>	€ 10.510.612
<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b>	€ 13.322.997
<b>TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	€ 23.833.609

<b>SEZIONE V - <u>RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</u></b>	
Nessuna risorsa allocata all'esterno dei Fondi	



Politiche e gestione delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

**MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.05.2018)</b>	
<b>SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u></b> Quota parte del fondo destinata alla remunerazione delle: - indennità professionale specifica - valore comune ex indennità qualificazione professionale	<b>€ 3.331.132</b>
<b>SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo</u></b>	<b>€ 7.179.480</b>
<b>SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u></b> Parte non pertinente	-
<b>SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></b>	<b>€ 10.510.612</b>
<b>SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u></b> Parte non pertinente	-
<b>Totale definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione</b>	<b>€ 10.510.612</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)</b>	
<b>SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u></b> Quota parte del fondo destinata alla remunerazione delle fasce retributive già attribuite (€ 7.037.187)	<b>€ 7.918.421</b>
<b>SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo</u></b>	<b>€ 5.404.576</b>
<b>SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u></b> Parte non pertinente	-
<b>SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></b>	<b>€ 13.322.997</b>
<b>SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u></b> Parte non pertinente	-
<b>Totale definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione</b>	<b>€ 13.322.997</b>

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE**

Sia la quantificazione che gli utilizzi dei fondi avvengono in assoluto rispetto delle disposizioni contrattuali e delle norme legislative e regionali in materia:

- i criteri di utilizzo dei fondi garantiscono che l'erogazione dei diversi compensi al personale a titolo di premialità organizzativa e individuale, premialità aggiuntiva, progressioni economiche orizzontali, indennità per particolari condizioni di lavoro, indennità per gli incarichi di funzione, remunerazione compenso lavoro straordinario, troveranno piena copertura economica con le risorse complessive dei relativi fondi.
- i compensi al personale dipendente a titolo di premialità vengono erogati nel rispetto dei principi di selettività, attraverso l'azione combinata di diversi strumenti: verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, valutazione individuale, maggiorazione del premio individuale.
- i criteri vigenti per le progressioni economiche orizzontali riconoscono selettivamente i passaggi di fascia ad un numero limitato di dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e secondi criteri meritocratici. In particolare, si prevede espressamente tra i requisiti specifici l'aver conseguito una valutazione positiva nel biennio precedente all'istruttoria.

**MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE****SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.05.2018)</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità * a valere dall'anno 2019 il fondo ricomprende stabilmente gli incrementi contrattuali pari a € 313.768 (art. 80 comma 3 lett. a)	€ 10.196.844	€ 10.600.446*
Decurtazioni	-	- € 89.834
Risorse variabili	-	-
<b>Totale del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 10.196.844</b>	<b>€ 10.510.612</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità * il fondo ricomprende stabilmente gli incrementi contrattuali per il nuovo valore delle fasce retributive pari a € 315.808 (art. 81 comma 3 lett. a)	€ 13.267.995	€ 13.322.997*
Decurtazioni	- € 36.563	- € 50.687
Risorse variabili	€ 36.563	€ 50.687
<b>Totale del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 13.267.995</b>	<b>€ 13.322.997</b>

**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 CCNL 21.05.2018)</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€10.196.844	€ 3.331.132
Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	-	€ 7.179.480
<b>Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 10.196.844</b>	<b>€ 10.510.612</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018)</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 13.267.995	€ 7.918.421
Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	-	€ 5.404.576
<b>Totale poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	<b>€ 13.267.995</b>	<b>€ 13.322.997</b>

**MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

**Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.**

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitorizza l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per singoli ruoli.



**Politiche e gestione delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

I fondi contrattuali come indicati al modulo I sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio. L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trovano copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilancio

Il Direttore  
UOC Politiche e gestione delle risorse umane  
Dr.ssa Angela Colicchio



Bergamo, 19 febbraio 2020

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE** (proposta n. 464/2020)

Oggetto: RECEPIMENTO NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
COMPARTO SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 2 MARZO 2020 CON LE RSU/OO.SS.  
ABILITATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.

**UOC PROPONENTE**

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 05/03/2020

Il Direttore  
Dr. / Dr.ssa Colicchio Angela



## PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.464/2020

ad oggetto:

RECEPIMENTO NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE COMPARTO SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 2 MARZO 2020 CON LE RSU/OO.SS. ABILITATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

<b>DIRETTORE AMMINISTRATIVO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Parere non richiesto
Note:	

<b>DIRETTORE SANITARIO Facente funzione:</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Cacciabue Eleonora
Note:	

<b>DIRETTORE SOCIOSANITARIO Facente funzione:</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Bondi Emi
Note:	

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

**Publicata all'Albo Pretorio on-line  
dell'Azienda socio sanitaria territoriale  
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

**per 15 giorni**

---