

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ATTUATIVO DEL

C.C.N.L. 2016-2018

COMPARTO SANITA'

Le parti, preso atto del parere positivo espresso dal Collegio Sindacale nel verbale n. 11 dell'11.06.2021, sottoscrivono l'allegato Contratto, nelle persone di:

per l'A.O.U. San Luigi Gonzaga:

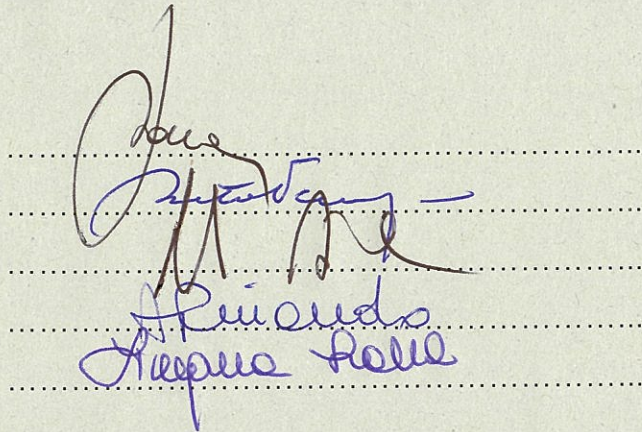
Il Direttore Generale

Il Direttore Amministrativo

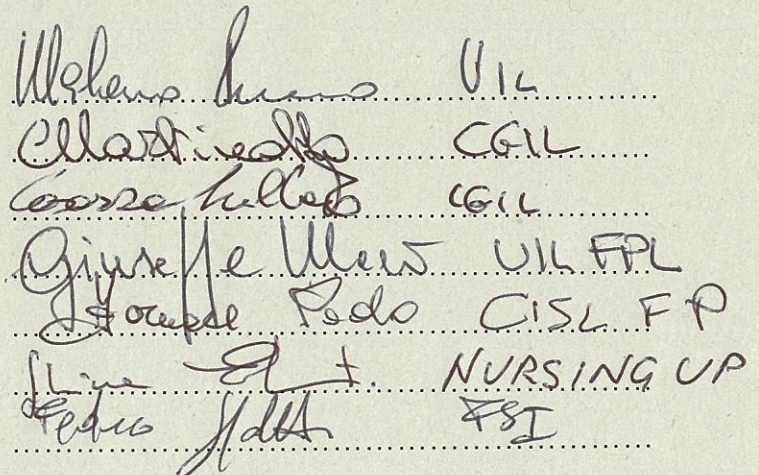
Il Direttore Sanitario

Il Direttore S.C. Risorse Umane

Il Direttore f. f. SC D.i.P.S.a.


The block contains five horizontal dotted lines for signatures. The first line has a signature that appears to be 'G. ...'. The second line has a signature that appears to be 'M. ...'. The third line has a signature that appears to be 'R. ...'. The fourth line has a signature that appears to be 'A. ...'. The fifth line has a signature that appears to be 'P. ...'.

per la R.S.U. / Organizzazioni Sindacali:


The block contains six horizontal dotted lines for signatures and union names. The first line has a signature and the union 'UIL'. The second line has a signature and the union 'CGIL'. The third line has a signature and the union 'CGIL'. The fourth line has a signature and the union 'UIL FPL'. The fifth line has a signature and the union 'CISL FP'. The sixth line has a signature and the union 'NURSING UP'.

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito CCIA) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti demandano a tale livello di contrattazione.

2. La contrattazione collettiva integrativa aziendale è regolata, in via generale, dalla seguente normativa:

- art. 40, comma 3-bis, d.lgs. n. 165/2001 *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono..."*;

- art. 40, comma 3-quinquies d.lgs. n. 165/2001 *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. 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 articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*;

- articoli 8 e 9 CCNL per il personale del comparto sanità stipulato il 21/05/2018, (di seguito CCNL).

3. La contrattazione collettiva integrativa aziendale si svolge tra la delegazione di parte datoriale, individuata con provvedimento del Direttore Generale, e la delegazione sindacale composta:

a) dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU;

b) dai Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCIA si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Azienda con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata

1. Il presente CCIA resta in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo CCIA, fatte salve eventuali modifiche normative e organizzative.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Ferme restando le competenze del CUG, viene istituito l'Organismo Paritetico per l'innovazione al fine di realizzare una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo dei soggetti sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.
2. L'Organismo paritetico per l'innovazione è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL nonché dai componenti designati dalla RSU, nonché da una rappresentanza dell'Azienda pari alla componente sindacale.
3. L'Organismo paritetico per l'innovazione, ai sensi dell' art. 7 del CCNL:
 - si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda;
 - può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, ivi comprese le forme e modalità di convocazione;
 - può svolgere analisi, indagini e studi;
 - può essere destinatario di progetti e programmi elaborati dalla RSU o dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o da gruppi di lavoratori;
 - è destinatario, con cadenza semestrale, di specifica informazione in merito agli andamenti occupazionali, ai dati sui contratti a tempo determinato, ai dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, ai dati sulle assenze di personale.
4. In prima applicazione, l'Organismo paritetico per l'innovazione entra in funzione entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCIA.
5. La partecipazione a tale Organismo avviene utilizzando il monte ore dei permessi sindacali.

Art. 5
Diritto di affissione e strumenti di comunicazione

1. L'Azienda mette a disposizione delle RSU e delle OO.SS. costituite presso la stessa idonei spazi per la comunicazione di pubblicazioni, testi e altra documentazione inerente le materie d'interesse sindacale del lavoro.
2. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente recare l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale che lo ha elaborato e rispettare le disposizioni generali sull'affissione.
3. La distribuzione del materiale d'informazione o di propaganda sindacale all'interno dell'ospedale avverrà con modalità compatibili rispetto all'ordinario svolgimento delle attività di servizio.

Art. 6
Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto, ai sensi dell'art. 4 CCNL Quadro 04/12/2017, di partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per n. 10 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai dirigenti sindacali indicati nell'art. 3, comma 1, lettere da b) a e) del CCNL Quadro 04/12/2017, o dalla RSU unitariamente intesa.
3. Le assemblee sono indette con le seguenti modalità:
 - I dirigenti sindacali devono comunicare alla Direzione dell'Azienda, con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi, la convocazione dell'assemblea con l'indicazione della sede, dell'orario, del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni;
 - L'Azienda deve comunicare ai dirigenti sindacali promotori, nelle 48 ore precedenti l'effettuazione dell'assemblea, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea.
4. L'uso dei locali per le riunioni verrà autorizzato dall'Azienda secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste da parte dei dirigenti sindacali.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro; analoga disciplina si applica all'attività dei servizi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle strutture interessate, così come previsto in caso di sciopero.
7. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata mediante bollatura con apposito codice.

Art. 7

Titolarità dei permessi e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le parti danno atto che la materia di cui al presente articolo è disciplinata dalla legge 300/1970, dal CCNL Quadro 04/12/2017 e dai successivi interventi normativi integrativi e/o modificativi.
2. Lo svolgimento dell'attività sindacale da parte dei soggetti sindacali, come individuati dal vigente ordinamento, deve svolgersi senza arrecare pregiudizio alla normale attività lavorativa. Devono comunque essere adottate tutte le necessarie iniziative per garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.
3. Le trattative sindacali (contrattazione integrativa e confronto di cui agli artt. 8 e 5 del vigente CCNL) si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro o, se all'interno, con utilizzo del monte ore dei permessi sindacali.
4. La partecipazione dei rappresentanti della RSU e delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL ad incontri ristretti di approfondimento tecnico, indetti dall'Azienda, (c.d. tavoli tecnici) è considerata attività di servizio, non afferente al monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti, se ricadente nell'orario di lavoro dei partecipanti. Tale attività non può comunque generare eccedenza oraria.

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

(art. 8, comma 5, lett. a) e c), CCNL 21/05/2018)

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo e secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.
2. La percentuale del fondo da destinare alle progressioni economiche ed il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica successiva con decorrenza dal 1 gennaio sono determinati annualmente dall'Azienda in relazione alle risorse disponibili per l'anno ed all'esito della trattativa di cui all'art. 8 c. 5 lett a) del CCNL 21/5/2018.
3. I passaggi di fascia, incentrati su principi di selettività e valutazione individuale riferita ai risultati e all'impegno profuso, rispettano i criteri concordati annualmente con le OOSS in sede di trattativa aziendale; si applicano inoltre ad un numero limitato di dipendenti, così come previsto dalla vigente normativa.
La valutazione di cui al punto precedente può essere sottoposta in seconda istanza, da parte del valutato, a verifica da parte dell'OIV

Art. 9

Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 8, comma 5, lett. d, CCNL 21/05/2018)

1. Al fine di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, le parti possono stabilire un tetto massimo pro capite dei premi legati alla performance sommati ad eventuali incentivi dettati da norme di legge e ad altri emolumenti per prestazioni rese al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 10

Welfare integrativo

(art. 8, comma 5, lett. e, CCNL 21/05/2018)

1. Le parti, in presenza di disponibilità economica nei fondi contrattuali o erogazioni liberali a ciò specificamente destinate, valuteranno annualmente ipotesi di Welfare integrativo da attivare in azienda.

Art. 11

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

(art. 8, comma 5, lett. f, CCNL 21/05/2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascun profilo professionale rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

2. Ai sensi dell'art. 60, comma 7 del CCNL, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, tale contingente può essere elevato di un ulteriore 10% in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni personali e familiari.

3. L'eventuale contingente incrementato può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 12

Ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

(art. 8, comma 5, lett. g, CCNL 21/05/2018)

1. Le parti confermano la percentuale di contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, stabilita dall'art. 57, comma 3, CCNL nella misura massima del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 13

Diritto allo studio

(art. 8, comma 5, lett. h, CCNL 21/05/2018)

1. Per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, le parti confermano quanto stabilito dall'art. 48 CCNL e dalla regolamentazione aziendale in materia, per quanto non in contrasto.

2. Precisano inoltre che:

- il riconoscimento di tali permessi, in caso di Corsi telematici è subordinato alla presentazione di un documento dell'Università che, con conseguente assunzione di responsabilità, attesti che il dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica nelle giornate e negli orari necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative e che solo in quel determinato orario poteva seguire le lezioni
- gli studenti fuori corso non hanno diritto alle 150 ore (sentenza Cassazione 18/9/2020 n. 19610)

3. Stabiliscono altresì che:

- a. i dipendenti in periodo di prova ed i dipendenti iscritti a corsi telematici che non richiedano il tirocinio possano essere beneficiari di tali permessi ma "in coda" a tutti gli altri aventi diritto
- b. i dipendenti che al momento della presentazione della domanda non hanno ancora l'esito del test di ammissione possono presentare tale documentazione entro il 31 dicembre dell'anno precedente; in mancanza, passano "in coda" anche ai dipendenti di cui al punto precedente
- c. i dipendenti iscritti a corsi universitari a tempo parziale (ad es. massimo 36 CFU/anno) hanno diritto ad un numero di ore proporzionato (ad es. 100 ore)
- d. i dipendenti iscritti a corsi di durata annuale ma articolati "a cavallo" di anno hanno diritto a fruire delle 150 ore in uno dei due anni solari coinvolti; nel secondo anno potranno eventualmente fruire delle ore non fruite nel primo anno.

4. Ai sensi dell'art. 48 c. 5 del CCNL 21/5/2018, il quale stabilisce che nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità", le parti concordano di prevedere, tra i corsi che danno diritto ai permessi in oggetto, il diploma pluriennale di Scienze Osteopatiche/Osteopatia in coda, nell'ordine di precedenza, a quelli riconosciuti dall'ordinamento giuridico ed in coda alle ipotesi di cui al punto 3.

Art. 14

Utilizzo dei servizi socio/ricreativi da parte dei lavoratori somministrati

(art. 8, comma 5, lett. i, CCNL 21/05/2018)

1. Ai lavoratori somministrati è riconosciuto l'accesso a eventuali servizi socio/ricreativi di cui all' art. 59, comma 4 (in particolare alle iniziative previste nel Piano aziendale per il benessere organizzativo) alle stesse condizioni dei dipendenti.

Art. 15
Fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
(art. 8, comma 5, lett. j, CCNL 21/05/2018)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene prevista la possibilità, per i profili per i quali è attiva la flessibilità oraria in entrata, che il dirigente autorizzi formalmente una flessibilità oraria diversa da quella prevista in presenza dei seguenti presupposti:

- particolari e documentate situazioni personali e/o familiari
- valutazione delle esigenze di servizio, al fine di evitare pregiudizio all'erogazione dei servizi

Art. 16
Pausa per il recupero delle condizioni psicofisiche e mensa

1. Se la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore l'azienda garantisce a tutti i dipendenti, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psico – fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto (mensa) qualora l'orario di servizio coincida con l'orario di apertura della mensa, previa corresponsione del costo nella misura fissata dal CCNL.

2. Le parti concordano che, nelle more di una definitiva interpretazione del disposto dell'art. 27 comma 4 del CCNL da parte dei soggetti contrattuali e/o giurisprudenziali, la presente disposizione continua temporaneamente ad applicarsi anche per il personale turnista.

3. Concordano altresì di estendere il diritto alla fruizione della mensa anche alle ipotesi di orario eccedente le 5 ore di lavoro giornaliero (ove ricomprendano al loro interno l'intervallo 12.00 – 14.30), solo nei casi di dipendenti che utilizzano i permessi ex legge 104 per se stessi e comunque previa specifica richiesta.

4. La pausa per il consumo dei pasti dev'essere rilevata utilizzando gli strumenti attualmente in uso e non può comunque essere inferiore a 30 minuti.

Art. 17
Innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi
(art. 8, comma 5, lett. k, CCNL 21/05/2018)

1. Per quanto riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi, le parti si riservano di stipulare specifico accordo sulla base delle proposte formulate dall'Organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 18

Indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo

(art. 8, comma 5, lett. l, CCNL 21/05/2018)

1. Le parti concordano di incrementare, in misura da definirsi, l'indennità di pronta disponibilità, con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), non appena il Fondo medesimo presenti la necessaria disponibilità.

Art. 19

Indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo

(art. 8, comma 5, lett. m, CCNL 21/05/2018)

1. Analogamente, le parti concordano di incrementare, in misura da definirsi, l'indennità di lavoro notturno di cui all'art. 86 c.12 del CCNL, con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), non appena il Fondo medesimo presenti la necessaria disponibilità.

Art. 20

Performance organizzativa ed individuale

1. L'istituto della performance organizzativa, finanziato dal fondo di cui all'art. 81 del CCNL, è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali definiti dalla Direzione Aziendale.

2. La Direzione assegna formalmente gli obiettivi strategici aziendali ai singoli Dipartimenti e/o strutture, con le modalità e secondo le tempistiche definite nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance dell'Azienda, ovvero entro il 31 marzo o, in casi eccezionali entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

3. La condivisione degli obiettivi con il personale costituisce elemento essenziale e deve essere assicurata con tempestività rispetto all'assegnazione degli obiettivi alle strutture aziendali e con modalità formalizzate (verbalizzazione delle riunioni di dipartimento e di struttura) idonee al raggiungimento dello scopo, in ogni caso comprovate dalla sottoscrizione individuale degli obiettivi assegnati da parte di tutti i dipendenti.

4. Al personale che concorre alla realizzazione degli obiettivi spetta una quota base mensile differenziata per categoria/profilo, erogata per stati di avanzamento, come dettagliata nel successivo articolo del presente CCCIA.

5. Annualmente, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo, è inoltre erogata una quota variabile sulla base di valutazione della performance individuale operata rispetto al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché – a regime - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 21

Modalità operative della performance organizzativa

1. Compatibilmente con le risorse economiche annualmente disponibili, le quote per stati di avanzamento di cui al comma 4 dell'articolo precedente sono definite con cadenza annuale.

2. Le quote per stati di avanzamento sono corrisposte mensilmente in via provvisoria nelle more dell'accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi di attività assegnati alle strutture aziendali.

Il monitoraggio infra annuale è effettuato secondo le tempistiche previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda.

3. In particolare, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla struttura di appartenenza del dipendente, così come attestato dall' OIV a consuntivo in relazione all'intero anno di riferimento, si procede al recupero parziale o totale della quota base mensile già percepita nel corso dell'anno.

L'eventuale trattenuta opera, nel caso di trasferimento interno nel corso dell'anno, soltanto per il periodo in cui il dipendente è stato in servizio nella struttura che non ha raggiunto i propri obiettivi.

Gli importi delle quote per stati di avanzamento eventualmente recuperati sono riassegnati ad incremento del fondo premialità aziendale dell'anno successivo e si aggiungono agli eventuali ulteriori residui dell'art. 81 c.7 del CCNL.

4. La quota mensile per stato di avanzamento spetta al personale per i soli giorni di effettiva presenza in servizio, ad eccezione di una franchigia di 30 giorni. Operativamente quindi ogni giorno di assenza eccedente i periodi sopra indicati comporta la mancata erogazione di una quota d'incentivazione pari ad 1/365 di quella di acconto annuale. Ai fini suddetti sono considerati giorni di presenza in servizio:

- ferie e festività soppresse
- permessi retribuiti di cui all'art. 36 ed all'art. 40 del CCNL
- permessi retribuiti previsti da leggi speciali
- giorni di assenza per "terapie salvavita"
- giorni di assenza per infortunio sul lavoro
- permessi e distacchi sindacali
- recuperi orari e riposi compensativi
- malattia per causa di servizio
- ricoveri ospedalieri e post ricoveri (o assenze equiparate dovute al COVID)
- day hospital
- malattia eccedente i 10 giorni continuativi.

Durante le assenze del personale per congedo di maternità e per congedo di paternità (astensione obbligatoria, ivi compresi i periodi di astensione anticipata), compete la quota mensile di performance organizzativa pari al 30 per cento di quella erogata al restante personale; nulla compete per i periodi di astensione facoltativa.

Le quote per stati di avanzamento non distribuite, in tutto o in parte, a seguito di assenze per malattia (inferiori ai 10 giorni continuativi) ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008, restano assegnate al fondo di cui all'art. 81 del CCNL, stante quanto sopra esposto.

5. Al personale del comparto neo - assunto, durante il periodo di prova non viene riconosciuto alcun trattamento di performance organizzativa e/o individuale; nessun trattamento di performance organizzativa e/o individuale è parimenti riconosciuto anche al personale a tempo determinato per i primi sei mesi.

6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepisce il compenso proporzionalmente alla percentuale del proprio orario di lavoro.

7. Al personale dell'azienda comandato presso altro Ente sono assegnate le quote d'incentivazione garantite per il restante personale; in tali casi la valutazione della performance individuale è effettuata da parte del soggetto a ciò deputato presso l'altro Ente.

ART. 22

Modalità operative della performance individuale

1. Premesso che il processo di valutazione individuale richiede un lasso di tempo per la messa a regime e che si rimanda a specifico regolamento la definizione di criteri e di apposite schede di valutazione, previo confronto sindacale, nelle more di tale messa a regime la valutazione individuale sarà limitata all'individuazione dei dipendenti che abbiano contribuito in maniera maggiormente rilevante al raggiungimento della performance organizzativa, a condizione che l'attribuzione della quota aggiuntiva avvenga sulla base di criteri chiari e di specifica motivazione.

A tal fine, una quota pari di norma al 30 % del valore medio pro capite attribuito ai dipendenti valutati positivamente/che hanno raggiunto gli obiettivi, da definirsi annualmente anche in relazione all'entità dei fondi (implementati di tutte le risorse disponibili, previo confronto con le OOSS), viene destinata alla maggiorazione del premio individuale di una percentuale di dipendenti da definirsi annualmente con le OOSS.

2. La maggiorazione della quota potrà anche essere correlata al raggiungimento di specifici obiettivi aggiuntivi, ai quali annualmente viene destinata, con accordo sindacale, una somma nell'ambito del fondo premialità e fasce.

3. L'Azienda verifica annualmente, a consuntivo, la misura percentuale della maggiorazione del premio individuale erogato complessivamente ai dipendenti.

4. In applicazione dell'art. 9 comma 3 del D.Lgs. 150/2009 s.i.m., nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

5. Non si procede a valutazione individuale ed a corresponsione di premi quando oggettivamente non sia stato riscontrabile alcun contributo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi assegnati (assenza a qualsiasi titolo nel corso dell'anno solare pari o superiore all'80 % dei giorni lavorativi dovuti).

6. Le risorse destinate al finanziamento della performance individuale sono annualmente incrementate dagli eventuali importi delle quote per stati di avanzamento relative all'anno precedente e recuperate a fronte di mancato raggiungimento degli obiettivi nonché degli eventuali residui del fondo dell'art. 80 del CCCNL relativi all'anno precedente.

ART. 23
Fondo "perequativo" del personale del Comparto

1. Le parti concordano che le somme residue nell'ambito della percentuale destinata, ai sensi della regolamentazione aziendale in materia di libera professione, al personale amministrativo di supporto alla libera professione confluiscano annualmente nel Fondo premialità e fasce (art. 81, comma 4, lett. d) e siano destinate, con accordi annuali, con i seguenti criteri di priorità

- a. al personale che svolge attività di front office;
- b. agli obiettivi aggiuntivi di cui al punto 2 del precedente articolo;
- c. erogate in sede di conguaglio del budget destinato alla performance.

ART. 24
Incarichi di funzione

1. Le parti concordano di confermare la cifra complessiva di Euro euro 367.500,00.annui, rivedibile in sede di contrattazione integrativa, per gli incarichi di funzione organizzativi e professionali di cui agli artt. 14 e ss. del CCNL, da integrarsi con eventuali somme necessarie ad attivare incarichi di funzione a tempo determinato, correlati anche a situazioni eccezionali di emergenza

2. Per la disciplina degli stessi si rinvia alla regolamentazione aziendale.

ART. 25
Norma finale

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto cessano di avere effetto tutte le norme con esso incompatibili previste da precedenti accordi, regolamenti o contratti integrativi. Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale, viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità e da specifici accordi/regolamenti aziendali purchè non incompatibili con il presente CCIA.

2. Ai sensi dell'art. 9 comma 7 del CCNL, si dà atto che le eventuali clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente CCCIA sono contenute nei relativi articoli.

3. Quando insorgono controversie interpretative in ordine al presente contratto integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa e l'accordo raggiunto sullo stesso forma oggetto di una nuova clausola che va a sostituire quella controversa. Qualora le parti non pervengano ad una soluzione, possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN se la clausola in questione è connessa ad una controversa interpretazione di disposizioni del CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

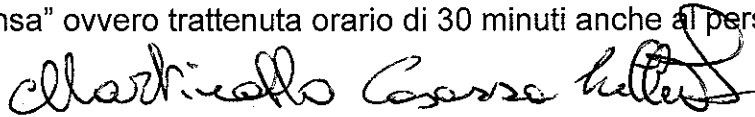
Le parti si impegnano a:

- discutere il regolamento sullo Smart Working e il regolamento sulle funzioni tecniche al fine di consentirne l'adozione in tempi brevi;
- aprire tavoli di confronto relativamente agli articoli 18, 19 e 20 .

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

La CGIL ribadisce il dissenso più volte manifestato sull'Art. 16 per le parti in contrasto con il Comma 4 dell'Art. 27 del CCNL 2016-2018 "pausa per il recupero delle condizioni psico-fisiche e mensa" ovvero trattenuta orario di 30 minuti anche al personale turnista.

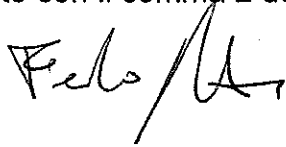
FP CGIL



DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La FSI chiede che venga rivisto il regolamento in materia di incarichi di funzione del personale del comparto, o almeno tolta la dicitura all'art. 6 di suddetto regolamento paragrafo 2 "In ogni caso la somma dell'importo dell'indennità economica e dello straordinario non potrà essere superiore al valore della suddetta fascia", in quanto in contrasto con il comma 2 dell'art. 20 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2016 -2018.

FSI



DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Il Nursing Up chiede l'apertura di un tavolo di confronto in materia di personale front office. Dichiaro inoltre di non essere d'accordo con l'individuazione di criteri di priorità all'art. 23 del presente CCIA

Ribadisce infine, relativamente all'art. 8 punto 1, che i criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali dovranno essere definiti e condivisi ad ogni applicazione delle stesse.

NURSING UP

