



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 21 MAGGIO 2018 "AREA PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ"

- TRIENNIO 2016/2018 -

- Visto il CCNL 21 maggio 2018, applicabile, per il triennio 2016/2018, al personale del Comparto Sanità, di cui all'art.6 del CCNQ 13 luglio 2016,

- atteso che il richiamato CCNL ha vigenza normo economica per il periodo: 1 gennaio 2016/31 dicembre 2018 e che, giunto a naturale scadenza, deve intendersi tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della data di scadenza.

In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL,

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale

AVVIANO

la contrattazione collettiva integrativa aziendale in data 6 marzo 2019.

Detta contrattazione giunge a conclusione in data 6.12.2019, in conformità alle clausole di durata di cui all'art.9 del CCNL 21 maggio 2018.

In esito alla contrattazione le Parti

alle ore 12.00 del 6.12.2019, presso la sede aziendale, sita in Pavia, in Viale Repubblica n.34,

SOTTOSCRIVONO il seguente CCIA.

FIALS Vieri Savaris	Stefano	Siovanna Beatra
WORKING UP		
RSU SORIANO		
FIALS		
CGIL		
CISLFP		
CISL FP		
RSU		
UIL FPL		
CISLFP		
RSU		
CISL FP		
CISL FP		

UIL-FPL

INDICE

**TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI..... 3**

Art. 1 Campo di applicazione .....3  
 Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....3  
 Art. 3 Relazioni Sindacali.....3  
 Art. 4 Contingenti del personale del Comparto Sanità da garantire nei servizi pubblici essenziali per le giornate di sciopero .....3

**TITOLO II ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE..... 4**

Art. 5 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (fondo premialità e fasce).....4  
 Art.6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....4  
 Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche .....6  
 Art. 8 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva .....7  
 Art. 9 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare .....7  
 Art. 10 Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.60, comma 7, CCNL 21 maggio 2018.....8  
 Art. 11 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.57, comma 3, CCNL 21 maggio 2018.....8  
 Art. 12 Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 CCNL 21 maggio 2018 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8, CCNL 21 maggio 2018 .....8  
 Art. 13 Condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4, CCNL 21 maggio 2018.....8  
 Art. 14 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.....8  
 Art.15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi .....8  
 Art. 16 Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) .....9  
 Art.17 Eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi) .....9  
 Art. 18 Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12, CCNL 21 maggio 2018 per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti .....9

**TITOLO III ISTITUTI SOGGETTI A CONFRONTO..... 9**

Art. 19 Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro.....9  
 Art. 20 Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi.....9  
 Art. 21 Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance .....9  
 Art. 22 Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione .....10  
 Art.23 Trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001 .....10  
 Art.24 Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro .....10  
 Art.25 Criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.....10

**TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI ..... 11**

Art.26 Fondi e limiti all'utilizzo dei medesimi .....11  
 Art.27 Disposizioni finali.....11

DICHIARAZIONE CONGIUNTA <sup>N. 1</sup> ..... 12

" " N. 2 ..... 13

*ULL-FPL 57*  
*ULL-FPL 11h*  
*Ver*  
*guy*  
*ULL FPL 2 S.D.*  
*AE*  
*FS*  
*Lu C*  
*CLSC SP*  
*BZ*  
*CP*



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Pavia, inquadrato nelle categorie A, B, B livello economico Bs, C, D e D livello economico Ds, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente/Azienda.

### Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale decorre dal 1 gennaio 2020. Esso si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, sino a che non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, da rendersi a mezzo lettera raccomandata A.R., ovvero a mezzo PEC. La disdetta dovrà essere resa almeno sei mesi prima del termine di ogni singolo anno.

In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non verranno sostituite da successivo CCIA.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo aziendale, le Parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, da stipularsi con le procedure di cui all'art.47 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCIA.

### Art. 3 Relazioni Sindacali

Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e le modalità di applicazione dei seguenti istituti:

- informazione,
- confronto,
- confronto regionale,
- organismo paritetico per l'innovazione,
- altri organismi paritetici di partecipazione,
- contrattazione collettiva integrativa aziendale: soggetti e materie,
- contrattazione collettiva integrativa aziendale: tempi e procedure,
- clausole di raffreddamento,
- incontri sindacali: modalità,
- diritti sindacali,
- diritto di sciopero,
- esercizio di attività sindacale,

sono state disciplinate da specifico CCIA, ad oggetto: "Protocollo di intesa sul sistema delle relazioni sindacali", sottoscritto in data 17 dicembre 2018 - allegato al presente CCIA quale parte integrante e sostanziale -.

### Art. 4 Contingenti del personale del Comparto Sanità da garantire nei servizi pubblici essenziali per le giornate di sciopero

I contingenti di cui al presente art.4 risultano definiti da pregresso CCIA, sottoscritto in data 27 giugno 2016 - al quale si fa espresso ed integrale richiamo e che rimane pubblicato sul sito internet aziendale -. Nella presente sede si intendono confermati sino a disdetta di una delle Parti, da rendersi secondo modalità e forme di cui al pregresso art.2 del presente CCIA.

CISC  
*[Handwritten signature]*







- valutazione di prestazione lavorativa molto buona - punteggio compreso tra 18 e 19 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 90%
- valutazione di prestazione lavorativa ottima - punteggio 20 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 100%.

Le parti concordano di erogare, ai sensi e per gli effetti dell'art.82 del CCNL 21 maggio 2018, ad una percentuale di lavoratori pari al 1,5% dell'organico di ciascuna categoria del Comparto, (vedi sopra riportata tabella), rilevato alla data del 1 gennaio di ogni anno, una maggiorazione dei premi, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi, (calcolo virtuale attribuito al 130% del personale rilevato al 1 gennaio di ogni anno sulla quale si applica la maggiorazione sopra riportata).

I destinatari della maggiorazione del premio individuale verranno individuati, con congrua motivazione, dal Direttore dell'UOC DAPSS e dai Direttori dei Dipartimenti afferenti all'area amministrativa, i quali saranno tenuti a coinvolgere nel processo di individuazione i Responsabili delle strutture aziendali che non afferiscono all'UOC DAPSS e ai Dipartimenti di area amministrativa, ove siano presenti unità di personale del Comparto.

Eventuali residui che dovessero generarsi dalla distribuzione del 60% della quota del fondo ex art.81 destinato alla "performance individuale" confluiranno nel finanziamento destinato alla "performance organizzativa".

Le Parti si impegnano a rivedere entro giugno 2020, le "schede individuali di valutazione" attualmente in uso. La revisione verrà condotta in sedute dedicate di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

**Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche**

La progressione orizzontale è uno strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti e presuppone la presenza di risorse accertate nel relativo fondo, da impegnare ai fini di copertura dei costi delle progressioni economiche orizzontali, le quali possono essere riconosciute solo ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni economiche orizzontali non si configurano quale "diritto acquisito ed automatico" di tutti i dipendenti, bensì devono essere attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione.

Le selezioni per le progressioni economiche orizzontali vengono condotte in coerenza con la disponibilità annuale di risorse destinate a tale istituto. Il budget dedicato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali viene annualmente contrattato tra le Parti sulla base delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente.

I cd. "passaggi di fascia" saranno riconosciuti a seguito di processo selettivo e conseguente formazione di graduatoria.

Il procedimento finalizzato al conferimento delle progressioni economiche orizzontali ha impulso attraverso la pubblicazione di un avviso interno, corredato dal relativo bando, la cui predisposizione è posta in capo all'UOC Risorse Umane.

Il bando conterrà indicazione del budget destinato alle progressioni economiche orizzontali nell'anno di riferimento, previa sottoscrizione di CCIA dedicato e di acquisizione della prescritta certificazione, da rilasciarsi a cura del Collegio Sindacale.

Detto bando specificherà i requisiti richiesti ai dipendenti ai fini di presentazione dell'istanza di partecipazione all'avviso interno di che trattasi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like CIS, UIC, FPC, and others.



La graduatoria finale verrà stilata sulla base dei titoli prodotti da ciascun dipendente ammesso alla procedura selettiva.

I requisiti di accesso alla procedura selettiva, anche mutuati dall'art.35 del CCNL 7 aprile 1999, sono definiti come segue:

Requisiti generali

- 1) rapporto di dipendenza a tempo indeterminato,
  - 2) inquadramento con anzianità di servizio di un minimo di anni cinque nel profilo professionale posseduto dal dipendente alla data del 1° gennaio di ogni anno nel SSN,
  - 3) assenza, nell'ultimo biennio, di procedimenti disciplinari che abbiano prodotto una sanzione superiore al rimprovero scritto. Per ultimo biennio si intende il biennio precedente al 1° gennaio dell'anno al quale si riferisce la progressione economica orizzontale.
- La mancanza anche di uno soltanto dei requisiti generali determinerà l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva.

Requisiti specifici e punteggi

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite in modo proporzionale all'addensamento del personale nelle fasce di ogni categoria, rispetto alla quota economica messa a budget destinata alle progressioni economiche.

Il punteggio totale individuale viene calcolato sommando il punteggio della scheda di valutazione al numero di anni e mesi di anzianità individuale e al numero di anni e mesi di permanenza nella fascia e categoria di partenza.

In ipotesi di parità di punteggio, la precedenza verrà data al lavoratore con maggiore anzianità di servizio nel SSN.

In ipotesi di riconoscimento di progressione economica orizzontale a dipendente che fosse già titolare "di assegno ad personam" il medesimo verrà assorbito dalla progressione economica.

In sede di prima applicazione del presente articolo, sono esclusi dalla selezione per le progressioni economiche orizzontali da attuarsi nell'anno 2020 i dipendenti che abbiano beneficiato del passaggio a seguito della sottoscrizione del CIA del 4 marzo 2016.

Le parti concordano che il budget destinato alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 sia pari ad Euro 500.000,00.

Le parti concordano, altresì, che l'UOC Risorse Umane avvii il procedimento finalizzato al conferimento delle progressioni economiche orizzontali di cui al presente articolo, previo rilascio della prescritta certificazione da parte del Collegio Sindacale aziendale.

**Art. 8 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

Si rimanda a specifico accordo per ogni decisione in ordine ad attribuzione di trattamenti accessori allorché intervenissero specifiche disposizioni di legge, le quali operassero espressamente un rinvio alla contrattazione collettiva.

**Art. 9 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare**

I criteri generali per la possibile attivazione di piani di welfare potranno essere individuati, sia ad opera del Gruppo di Lavoro, che verrà costituito ai fini di analisi interna dei risultati emersi a seguito di recente indagine di "clima organizzativo", condotta da Regione Lombardia, sia ad opera del CUG, sia ad opera dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

I piani di welfare dovranno trovare finanziamento attraverso il fondo di cui all'art.81.

*Handwritten signatures and initials:*  
Left side: "ver", "UIC FPL", "Gm", "CISC", "UIC FPL", "Lu C", "R", "UIC FPL", "ST", "R", "PZ", "CISC", "Mg", "G", "PZ", "Mg".

**Art. 10 Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.60, comma 7, CCNL 21 maggio 2018**

Il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nella misura massima del 25% del fabbisogno di ciascun profilo professionale, rilevato al 31 dicembre di ogni anno.

**Art. 11 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.57, comma 3, CCNL 21 maggio 2018**

La percentuale dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato è confermata nella misura massima del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

**Art. 12 Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto alla studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 CCNL 21 maggio 2018 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8, CCNL 21 maggio 2018**

Ai fini della fruizione dei permessi del diritto allo studio si conferma il Regolamento aziendale in atto, integrato da CIA del 10 ottobre 2017 – allegato al presente CCIA quale parte integrante e sostanziale –.

ASST Pavia si impegna, attraverso l'UOC Risorse Umane, ad aggiornare il Regolamento in questione con previsione di possibilità di presentazione di richiesta ai fini di fruizione dei permessi per diritto allo studio anche oltre il termine di scadenza previsto dal relativo bando, che viene emesso, in ambito aziendale, con cadenza annuale.

**Art. 13 Condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4, CCNL 21 maggio 2018**

Si conferma la facoltà, posta in capo ai lavoratori in somministrazione, di utilizzo del servizio mensa aziendale.

**Art. 14 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

Gli istituti di cui al presente art.14 sono materia affidata al CUG.

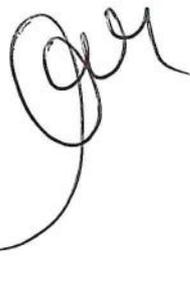
Gli eventuali provvedimenti che il CUG proponesse di adottare dovranno essere inviati alla Direzione aziendale, (anche ai fini di verifica di merito), per successiva formalizzazione secondo i criteri di cui al presente art.14.

**Art.15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi**

L'Azienda si impegna ad attivare percorsi formativi atti ad implementare le conoscenze e le competenze di personale dipendente tenuto ad operare in settori ove risulta essere particolarmente intensa l'innovazione organizzativa.

VER

VILFA  
M  
CISC  
100



8  
VILFA  
10



VILFA  
87



CISC  




**Art. 16 Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)**

Premesso che i turni di pronta disponibilità sono stabiliti, di norma, in n.6/mese per ciascun lavoratore chiamato ad effettuare tale tipologia di turno, l'indennità di pronta disponibilità viene stabilita in Euro 22,66 per singolo turno.

**Art.17 Eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi)**

Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

È garantito il rispetto delle vigenti disposizioni di legge che statuiscono in tema di limitazioni al lavoro notturno.

La non idoneità del lavoratore al lavoro notturno può sopravvenire, in costanza di rapporto, a causa di condizioni di salute, da accertarsi a cura del Medico competente.

Trovano applicazione e puntuale rispetto i dettati di cui al decreto legislativo n.66/2003.

Al lavoratore che presti lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art.86, comma 12, CCNL 21 maggio 2018.

L'indennità di cui all'art.86, comma 12, è confermata in Euro 2,74/ora.

**Art. 18 Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12, CCNL 21 maggio 2018 per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti**

Si conferma pregresso CIA del 27 dicembre 2016 – allegato al presente CCIA quale parte integrante e sostanziale -.

### TITOLO III ISTITUTI SOGGETTI A CONFRONTO

**Art. 19 Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro**

L'orario di lavoro è puntualmente disciplinato dal capo II, artt.27/31 del CCNL 21 maggio 2018, che, nella presente sede, si intendono espressamente ed integralmente richiamati.

ASST Pavia provvederà, attraverso l'UOC Risorse Umane, ad adeguare il "Regolamento Rilevazione Presenze e Assenze del personale dipendente del Comparto, inquadrato in categorie non dirigenziali" agli intervenuti dispositivi modificativi introdotti dal CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 20 Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi**

Il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse è disciplinato dall'art.3 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i. che, nella presente sede, si intende espressamente ed integralmente richiamato.

La mobilità del lavoratore tra differenti sedi di lavoro dell'Azienda o Ente è disciplinato dalla legge n.11/2014.

**Art. 21 Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance**

Performance organizzativa: verrà valutata sulla base di obiettivi predefiniti e personalizzati per struttura.

Performance individuale: verrà valutata sulla base di "schede individuali".

Modalità di erogazione delle competenze economiche collegate alla performance: l'erogazione della quota collegata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti verrà disposta con cadenza

Rel. UIC-FRL M

UIC-FRL

UIC-FRL

CISC

UIC-FRL

R

AP

PT

PZ

CISC

GA



semestrale, previa rendicontazione del relativo grado di raggiungimento, da rendersi ritualmente ad opera dei competenti Responsabili di struttura e successiva validazione del NVP aziendale. Il saldo della quota annua dovrà essere erogato preferibilmente entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza. L'erogazione della quota collegata alla valutazione individuale avverrà unicamente a saldo, sulla base delle valutazioni individuali dei dipendenti, da rendersi ad opera dei competenti Responsabili, attraverso l'utilizzo di "schede individuali".

#### Art. 22 Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione

##### Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

I criteri disciplinanti il procedimento di:

- conferimento e revoca degli incarichi di funzione,
  - graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità,
- sono disciplinati dal Regolamento, che viene allegato al presente CCIA, quale parte integrante e sostanziale.

#### Art.23 Trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001

L'istituto è disciplinato dall'art.31 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i., che, nella presente sede, si intende espressamente ed integralmente richiamato.

In linea generale ed astratta e fatta salva la valutazione di ogni singolo caso concreto, in ipotesi di trasferimento, o conferimento di attività, da parte di ASST Pavia ad altri soggetti, pubblici o privati, ASST medesima si impegna ad assorbire i propri dipendenti in altri settori aziendali, diversi da quelli oggetto di trasferimento.

#### Art.24 Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

ASST Pavia garantisce la puntuale ottemperanza ai dispositivi del decreto legislativo n.81/2008 e s.m.i..

Per tale finalità, ASST opera attraverso:

- il Servizio di Prevenzione e Protezione – SPP –,
- i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza,
- l'Ufficio Formazione.

#### Art.25 Criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità

L'istituto della pronta disponibilità è puntualmente disciplinato dall'art.28 del CCNL 21 maggio 2018, che, nella presente sede, si intende espressamente ed integralmente richiamato.

La programmazione dei turni in regime di pronta disponibilità avviene attraverso il "Piano annuale delle Emergenze", la cui elaborazione, finalizzata ad affrontare le situazioni di emergenza, si fonda sull'analisi: dei fabbisogni, dei profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi, degli aspetti organizzativi delle strutture.

A seguito di definizione del Piano annuale delle Emergenze, qualora non intervenisse alcuna necessità di modificazione del medesimo, potrà essere confermato dalla Direzione Sanitaria anche per l'anno successivo a quello di adozione, previa obbligatoria informativa alle OO.SS. di categoria.

ASST Pavia si impegna alla revisione del vigente "Piano annuale delle Emergenze", da attuarsi entro e non oltre il 30 settembre 2019.

CISC  
[Handwritten signature]

6A

[Handwritten initials]

VILFPL  
M

[Handwritten signature]  
VILFPL  
S12

[Handwritten signature]

CISC  
10

[Handwritten signature]  
Cu

[Handwritten signature]  
VILFPL  
S1

[Handwritten signature]  
AP  
PT

[Handwritten signature]



### TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

#### Art.26 Fondi e limiti all'utilizzo dei medesimi

Premesso che il vigente CCIA troverà applicazione con garanzia di assoluto rispetto dell'ammontare dei fondi contrattuali, i quali verranno quantificati), a mezzo deliberazione del Rappresentante Legale dell'Azienda su motivata proposta dell'UOC Risorse Umane, sia in via previsionale, all'inizio di ogni anno, sia in via di rendicontazione definitiva al termine di ciascun esercizio, in sede di presente CCIA si riporta l'ammontare dei fondi contrattuali rilevati alla data di sottoscrizione del CCIA medesimo:

- fondo art.80 "condizioni di lavoro e incarichi" – anno 2019 -: Euro 7.779.991,24
- fondo art.81 "premierità e fasce" – anno 2019 -: Euro 5.848.801,39.

L'Azienda si riserva di adottare ogni eventuale opportuna iniziativa in ipotesi di superamento della disponibilità complessiva delle risorse finalizzata al rientro del vincolo dichiarato.

#### Art.27 Disposizioni finali

Il presente CIA annulla e sostituisce tutti i pregressi accordi intervenuti tra le Parti. Conservano validità e conseguente applicazione i soli accordi aventi ad oggetto l'"indennità di maneggio denaro ad esaurimento" e la "chiamata oggi per oggi", di cui si allega stralcio al presente CCIA quale parte integrante e sostanziale.

AR  
 deR  
 GILFPL  
 M  
 VICFPL  
 SD  
 COSC  
 N-T  
 RSV  
 CA  
 VIC-FPL  
 ST  
 R  
 CISC FP  
 TO  
 A  
 CAP



### DICHIARAZIONE CONGIUNTA <sup>3/1</sup>

Le Parti congiuntamente dichiarano l'intendimento di procedere, al termine di ciascun esercizio, a verifica in ordine alla sussistenza di eventuali residui che, in coerenza e conformità ai cogenti dispositivi di contrattazione collettiva nazionale, potessero transitare dal fondo ex art.80 al fondo ex art.81 o viceversa.

Le Parti danno atto che l'applicazione del presente CCIA sia oggetto di costante monitoraggio e osservazione da parte dell'UOC Risorse Umane. Ciò allo scopo di verifica in ordine all'applicazione di effetti, sia economici sia giuridici, e anche con la prioritaria finalità di verificare, nel tempo, la concreta possibilità di garantire strutturalmente il procedimento di progressioni orizzontali.

Con riserva di interventi di modificazione degli assunti sottoscritti qualora ciò si rendesse opportuno o necessario.





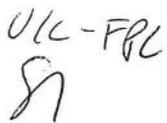
  





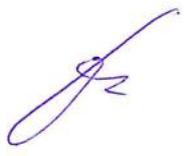


  

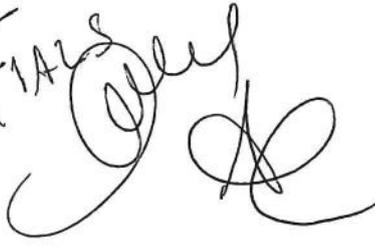



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le OO.SS. app' unominate, chiedamo, <sup>compimento</sup> <sup>all'RSU</sup> on sensi di legge, e' attuazione di un procedimento di proprieta' vericati

La Delegazione di parte pubblica perche' alla della richiesta delle OO.SS. con riserva di verificone per possibilita' di attuazione in coerenza con i dispostivi di legge, con i vincoli di finanziamento nel campo ripenti e con le propomiazioni di osservazioni che, proposte da ASST, sono attualmente approvate dall'Eute Repione

  
VLR  
VICIPE  
M  
CISC  
A

FIAS  
  
VICIPE  
SD  
RSU  
GA

  
  
Bt  
  
VICIPE  
ST  
CISC  
FA  
  
AP

Allegato n.1: CIA confermati

DATA DI SOTTOSCRIZIONE	OGGETTO CIA	COMPETENZE ECONOMICHE	INDENNITA'
3 febbraio 2006	"Contratto Collettivo Integrativo Personale del Comparto - CCNL 19 aprile 2004 - Quadriennio Normativo 2002/2005"	a carico del fondo ex .art.80 CCNL 21 maggio 2018	Indennità per chiamata "oggi per oggi" nelle 24 ore: euro 25,00.
27 dicembre 2016	"Contratto Collettivo Integrativo Personale del Comparto - Omogeneizzazione Contrattazione Collettiva aziendale"	a carico del fondo ex. art.81 CCNL 21 maggio 2018	indennità maneggio denaro: Euro 27/mese



**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL PROCEDIMENTO DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE CONFERIBILI AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DELL'AREA DEL COMPARTO INQUADRATO IN CATEGORIA D (rif: art.22 CCIA)**

**Premessa**

Il presente Regolamento è volto a disciplinare il procedimento di conferimento e revoca degli incarichi di funzione di cui al Capo II, artt.14/23 del CCNL 21 maggio 2018, nonché volto a disciplinare il relativo trattamento economico accessorio.

Gli incarichi di che trattasi si estrinsecano nello "svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza".

Essi rappresentano, pertanto, uno strumento operativo atto a valorizzare le risorse umane in virtù della loro flessibile ed autonoma collaborazione all'attuazione degli obiettivi aziendali e dei modelli organizzativi sui quali si fonda ASST medesima.

**Art. 1**

**Definizione degli incarichi di funzione  
(rif: art.14 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale sono istituiti i seguenti incarichi di funzione:
  - a. Incarico di organizzazione
  - b. Incarico professionale.
2. Gli incarichi di funzione possono, comunque, afferire a settori che richiedono:
  - la gestione di équipe e il governo delle correlate attività nell'ambito di una singola e specifica unità organizzativa,
  - la gestione di strutture/aree complesse,
  - l'esercizio di funzioni specialistiche in ambito clinico-assistenziale,
  - la gestione di processi e procedure amministrative e tecniche complesse.

**Art. 2**

**Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior  
(rif: art.16 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di funzione sono declinati secondo i criteri ed i requisiti esplicitati come segue.
2. L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione del personale e dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria. L'incarico di organizzazione deve essere graduato secondo i criteri di complessità definiti dal presente Regolamento.

*Handwritten signatures and initials:*  
VIL FPL M, VIL FPL, CISL, RSO, VIL FPL, GA, RSO, VIL FPL, B, R, BZ, CAP, R



l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessaria ai fini dello svolgimento dell'incarico medesimo.

**Art. 4**  
**Istituzione degli incarichi di funzione**  
**(rif: art.18 CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'Azienda, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio assetto organizzativo di cui al vigente atto aziendale, delle leggi regionali e di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituisce gli incarichi di funzione di cui ai precedenti articoli del presente Regolamento, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi", di cui all'art.80 del CCNL 21 maggio 2018, individuate in sede di presente CCA.
2. Gli incarichi di funzione, distinti in incarichi di organizzazione, incarichi professionali, incarico di professionista specialista e di professionista esperto sono individuati come da tabelle allegate, che formano parte integrante e sostanziale del presente CCA, nell'ambito delle quali gli incarichi di che trattasi sono stati graduati ai sensi e per gli effetti dei criteri di cui al successivo art.5 del presente Regolamento.
3. Alla remunerazione degli incarichi di funzione, gravante sul fondo ex art.80 CCNL 21 maggio 2018, è destinato un importo, pari ad Euro 550.491,76, di cui Euro 426.700,00 derivanti dalla spesa storica di detti incarichi ed Euro 123.791,76 derivanti da incremento contrattuale. Impregiudicata l'applicazione della tutela economica di cui al successivo art.11 del presente Regolamento a favore di tutti i dipendenti che ne avessero diritto.
4. Le tabelle identificanti gli incarichi di funzione e la loro graduazione contengono anche indicazione dell'importo della relativa indennità, il cui valore annuo, massimo e minimo, è stabilito dall'art.20, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 5**  
**Individuazione criteri per la graduazione degli incarichi di funzione**  
**(rif. art.18, comma 3, CCNL 21 maggio 2018)**

1. Gli incarichi di funzione verranno graduati come da criteri che seguono:
  - dimensione organizzativa della struttura cui afferisce l'incarico,
  - livello di autonomia e responsabilità connesso all'incarico,
  - tipologia di specializzazione richiesta ai fini dell'incarico,
  - complessità ed implementazione delle competenze,
  - valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi dell'Azienda,
 i quali criteri e loro relativo punteggio vengono rappresentati nella tabella che segue.

CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ART.2	PUNTEGGIO ART.3
1. Dimensione organizzativa di riferimento	40	20
2. Livello di autonomia e responsabilità	15	20
3. Livello di specializzazione ed esperienza richiesti dall'incarico	15	20
4. Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	15	20
5. Complessità delle competenze richieste dall'incarico	15	20
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Art 6**  
**Conferimento e durata degli incarichi di funzione**  
**(rif: art.19 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Gli incarichi di funzione possono essere conferiti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, inquadrato in profilo professionale di categoria D, comprensivo anche degli inquadramenti in cat.D - livello economico Ds -. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore

economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad €3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

2. Gli incarichi di funzione sono incarichi a termine. La durata minima è stabilita in tre anni e la durata massima in cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza obbligo di partecipazione alla procedura selettiva interna di cui al successivo art.7, per una durata massima complessiva di dieci anni.
3. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente titolare può partecipare alle selezioni per progressioni economiche orizzontali nel rispetto di quanto previsto in materia dal relativo CCIA.
4. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

### Art 7

#### Modalità di selezione degli incarichi di funzione (rif: art.19, comma 3, CCNL 21 maggio 2018)

1. Ai fini del conferimento degli incarichi di funzione l'Azienda indice selezione interna corredata da relativo bando. Il procedimento è affidato all'UOC Risorse Umane, che vi provvede nell'esercizio della funzione di RUP.

L'indizione di selezione interna è disposta con deliberazione del Rappresentante Legale dell'Azienda o, su delega di quest'ultimo, con determinazione dirigenziale UOC Risorse Umane.

2. Il bando di pubblica selezione dovrà recare ogni utile informazione affinché tutti i dipendenti abbiano piena conoscenza degli incarichi di funzione posti a bando.

Pertanto, il bando di pubblica selezione dovrà indicare:

- il numero degli incarichi,
- la tipologia degli incarichi,
- le strutture di afferenza degli incarichi,
- la durata degli incarichi,
- l'indennità prevista per ciascun incarico,
- i requisiti richiesti per ciascun incarico, i quali dovranno essere posseduti dai Candidati istanti entro il termine finale stabilito per la presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva interna,
- i criteri di valutazione dei titoli dei Candidati istanti,
- il termine finale entro il quale presentare al protocollo aziendale l'istanza di partecipazione alla selezione interna. L'istanza potrà essere inviata anche a mezzo PEC alla corrispondente PEC dell'UOC Risorse Umane.

3. Al fine di garantire la massima diffusione del bando di selezione interna, il medesimo sarà pubblicato sul sito intranet aziendale.

4. L'UOC Risorse Umane, ricevute le istanze di partecipazione alla selezione interna, sarà tenuta ad avviare un'istruttoria preliminare, finalizzata alla verifica del possesso, nei Candidati istanti, dei requisiti prescritti dal relativo bando ai fini di ammissione alla procedura selettiva.

Verificato il possesso di detti requisiti, con onere di motivata comunicazione ai Candidati che non fossero risultati in possesso dei requisiti medesimi, la valutazione dei titoli di ciascuno di essi dovrà essere effettuata da una Commissione esaminatrice composta da:

- un dipendente inquadrato in posizione funzionale dirigenziale, appartenente alla medesima area/struttura di afferenza dell'incarico, il quale opererà in veste di Presidente,
- due dipendenti inquadrati in posizione funzionale dirigenziale, appartenenti alla medesima area/struttura di afferenza dell'incarico, il quale opererà in veste di Componenti,
- Segretario: unità amministrativa assegnata all'UOC Risorse Umane.

5. Il conferimento degli incarichi di funzione avverrà sulla base della valutazione dei titoli e sulla base della valutazione di colloquio individuale. Per tale finalità, la Commissione esaminatrice disporrà di un punteggio complessivamente pari a 100, così ripartito:

- valutazione dei titoli: punti 40
- valutazione colloquio: punti 60

Il colloquio verterà su materie afferenti all'incarico da ricoprire e si intenderà superato previo conseguimento di un punteggio minimo pari a 42/60.

I titoli, per una massimo di punti 40/100, verranno valutati secondo i seguenti criteri:

*Handwritten notes and signatures:*  
VUL FPL  
VUL FPL  
VUL FPL  
CISCFP  
JL FPL  
4  
R  
BT  
R  
MAD

- anzianità di servizio nel profilo professionale al quale si riferisce l'incarico di funzione: max punti 10,
  - esperienze curriculari, ivi compresi gli esiti della valutazione individuale conseguita dal Candidato istante nell'ultimo quinquennio, (ove disponibile): max punti 12
  - titoli accademici ulteriori rispetto ai titoli richiesti quali requisiti di ammissione: max punti 8
  - docenze: max punti 5
  - aggiornamento e formazione: max punti 5.
6. Gli incarichi di funzione verranno conferiti con atto del Rappresentante Legale dell'Azienda o, su delega di quest'ultimo, con determinazione dirigenziale UOC Risorse Umane, sulla scorta degli esiti dell'operato della Commissione esaminatrice, il quale verrà riassunto in verbale di seduta e relativa graduatoria di merito degli Idonei.  
Per i soli incarichi di funzione afferenti all'area DAPSS, il conferimento avverrà, previo licenziamento di graduatoria degli Idonei da parte della Commissione esaminatrice, ai sensi di proposta del Direttore del DAPSS, finalizzata ad individuare, tra le strutture aziendali già identificate, la struttura alla quale destinare gli Idonei.
7. Le graduatorie degli Idonei conservano validità per la durata di un anno, decorrente dalla data di presa d'atto degli esiti delle selezioni interne.
8. La rinuncia all'incarico proposto comporta la decadenza del Candidato dalla graduatoria.

#### Art. 8

#### **Revoca degli incarichi di funzione (rif: art.19, commi 6 e 7, CCNL 21 maggio 2018)**

1. La revoca degli incarichi di funzione prima della loro naturale scadenza potrà avvenire, con atto scritto e motivato, per:
  - a) diversa organizzazione dell'Ente che sia conseguente a rituale modifica dell'atto aziendale,
  - b) valutazione negativa del dipendente,
  - c) venir meno in capo al dipendente dei requisiti già richiesti per l'attribuzione dell'incarico.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso, così come definito dal successivo art.8 del presente Regolamento. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.
3. Il titolare di incarico di funzione ha la facoltà di rinunciare all'incarico medesimo. La rinuncia dovrà essere comunicata in forma scritta al Rappresentante Legale dell'Azienda, preferibilmente con un preavviso di sessanta giorni. Qualora la rinuncia venga inoltrata all'Azienda con un preavviso inferiore a sessanta giorni, la Direzione aziendale si riserva la decisione in ordine ad una possibile posticipazione di decorrenza della cessazione di incarico allo scopo di consentire la sostituzione del dipendente rinunciatario.

#### Art. 9

#### **Trattamento economico accessorio degli incarichi (rif: art.20 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con risorse del fondo ex art.80 CCNL 21 maggio 2018 denominato "Condizioni di lavoro ed incarichi" ed è costituito dalla "indennità di incarico".  
Impregiudicata la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché la corresponsione dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII Capo III del richiamato CCNL.
2. L'indennità relativa agli incarichi di funzione assorbe il compenso per il lavoro straordinario qualora detta indennità non sia inferiore ad Euro 3.227,85. In tale ipotesi, il dipendente titolare di incarico non potrà recuperare lo straordinario prestato.
3. Ai sensi del presente Regolamento, le indennità di incarico sono stabilite come segue:

*del*

UIC-FPL 51

CCSL RA

5 UIC-FPL 54

BT

UIC-FPL

Lu C

GA

5 UIC-FPL 54

AP

*mi*

