



Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

In applicazione del CCNL 02.11.2022 per il triennio 2019-  
2021 relativo al personale del Comparto Sanità

*Sottoscritto in data 29 novembre 2023*

*Approvato dal Collegio Sindacale in data 12 dicembre 2023*

*Pubblicato con Decreto del Direttore Generale n. 5/D.G./132 del 07/02/2024*



## Errata corrige:

Riferimento articolo	Testo sottoscritto	Testo corretto
art. 19 c. 9, lett. c)	<i>"premi correlati alla performance organizzativa e individuale per un totale stimato di Euro <b>3.490.294,00</b>"</i>	<i>"premi correlati alla performance organizzativa e individuale per un totale stimato di Euro <b>3.490.777,57</b>"</i>
art. 20 c. 2 lett. B	<i>"performance organizzativa 30% Euro <b>1.023.808,20</b>"</i>	<i>"performance organizzativa 30% Euro <b>1.024.291,77</b>"</i>
art. 21 c. 9 prima riga	<i>"Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite del <b>5%</b> delle"</i>	<i>"Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite del <b>10%</b> delle"</i>



**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) della Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo relativo al CCNL del Comparto Sanità 2019-2021**

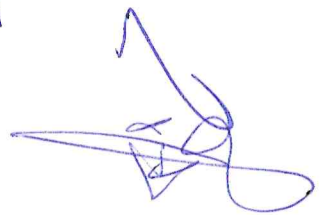
Il giorno 29/11/2023 alle ore 09:00 presso l'aula 2 padiglione DEA della Fondazione, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Presidente dott. Andrea Frignani, Direttore Amministrativo,

e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative:

FP CGIL	Storici Pasca Gozzoli Pierantonio
FPS CISL	
FPL UIL	NARCO ANTONINI Simone Nottelli
FIALS	BOGGIANI ANDRE AMATO CLAUDIO ROBERTO GENTILE
NURSING UP	
NURSIND	
R.S.U.	Stefano Spizzelli Lorenzo

al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo relativa al CCNL del Comparto Sanità 2019-2021

ULTRA Dry  
Steel



G

FIAL S  
MR  
Cassio Aolieri

Handwritten signature or initials.

Leu  
Handwritten signature or initials.

RSU  
Sigarette

Handwritten signature or initials.

ABpu







## IPOTESI DI CCIA 2019-2021

Sommario

<b>CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA</b>	3
Art. 1 Campo di applicazione	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA	3
<b>CAPO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b>	3
Art. 3 Obiettivi e strumenti	3
Art. 4 Informazione	5
Art. 5 Confronto	5
Art. 6 Confronto Regionale	6
Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione	8
Art. 8 Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale	9
Art. 9 Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale	10
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	12
Art. 11 Modalità incontri sindacali	13
Art. 12 Trattamento economico del personale in distacco sindacale	15
Art. 13 Clausole di raffreddamento	15
Art. 14 Assemblee sindacali	15
Art. 15 Esercizio delle libertà sindacali	17
<b>CAPO III FONDI</b>	17
Art. 16 Fondi contrattuali	17
Art. 17 Incremento Fondi	17
Art. 18 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	18
Art. 19 Fondo premialità e condizioni di lavoro	20
Art. 20 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	24
Art. 21 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree	27
Art. 22 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	29
Art. 23 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	29
Art. 24 Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale	30
Art. 25 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato	30
Art. 26 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. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a	

Handwritten mark on the right margin.

Handwritten notes on the left margin: RSO, Segreteria, ABpm.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including FIALS, VILFPL, and others.



precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio)..... 30

Art. 27 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..... 30

Art. 28 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi..... 31

Art. 29 Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) ..... 31

Art. 30 Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti ..... 31

Art. 31 Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro..... 31

Art. 32 Norma finale..... 32

RSCG  
 Sig. [Signature]  
 UILTP  
 [Signature]  
 [Signature]

[Signature]

FP Cgil  
 [Signature]

FIACS  
 [Signature]

[Signature]  
 [Signature]



## CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

### Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito CCIA) si applica a tutti i dipendenti dell'Area del Comparto Sanità (art 6 del CCNQ 13/07/2016) assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato presso la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia (di seguito Fondazione IRCCS).

### Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA

1. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente CCIA concerne un periodo di un anno dalla data di sottoscrizione.
3. Qualora non venga data disdetta da una delle parti entro trenta giorni dalla scadenza, il CCIA si rinnova tacitamente annualmente ovvero rimarrà in vigore, anche in caso di disdetta, fino alla stipula di un successivo CCIA. I termini di disdetta da parte della Fondazione decorrono dalla data di invio della comunicazione tramite i canali individuati all'art. 12 (Modalità incontri sindacali), i termini di disdetta da parte delle OO.SS decorrono dal giorno del ricevimento da parte del protocollo aziendale.
4. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.
5. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione, da parte della Fondazione IRCCS, con idonea pubblicità di carattere generale (sito web intranet), a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

## CAPO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la Fondazione IRCCS e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e

RSU  
S. G. G. G.  
A. B. G.

FIALS  
C. G. G.  
B. G. G.  
D. G. G.

U. G. G.  
P. G. G.

F. G. G.  
R. G. G.





trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico della Fondazione IRCCS a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Fondazione IRCCS, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Fondazione IRCCS, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come riportato ai successivi art. 9 (Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) e art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

6. Le clausole della presente contrattazione integrativa possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 11 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

F.P. CGIC  
*[Signature]*

FIALS  
BKAAC  
*[Signature]*  
Ciriaco Andicini  
*[Signature]*

UILTAL  
*[Signature]*

RSU  
*[Signature]*  
4  
ABpm



#### Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte della Fondazione IRCCS, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 9 (Soggetti della Contrattazione Collettiva integrativa) di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Fermo restando quanto previsto dal successivo comma 5, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli relativi al Confronto, alla Contrattazione collettiva integrativa e al Confronto regionale prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS ed RSU. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.

#### Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 9 (Soggetti della Contrattazione Collettiva integrativa) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che la Fondazione IRCCS intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle

FIALS  
Cristina Anzilotti  
AB  
Sveik  
RSU  
Roberto  
ULTA  
5  
Jelle





informazioni, la Fondazione IRCCS e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dalla Fondazione IRCCS contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta, da parte della Fondazione, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro della Fondazione IRCCS o tra la Fondazione ed altre Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
- h) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- l) le linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- m) gli andamenti occupazionali;
- n) i criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Norme di prima applicazione).

#### Art. 6 Confronto Regionale

1. La Fondazione IRCCS, 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

F. P. K. G. I. C. R. S. U. S. I. G. N. O. F. I. A. L. S. A. L. I. Z. I. E. A. N. D. I. Z. I. U. R. I. T. A. P. R. E. S. I. D. E. N. T. I. E. S. I.





contrattazione integrativa, emanate da Regione Lombardia, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021 nelle seguenti materie relative:

- a. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lett. a) (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- b. alle metodologie di utilizzo di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;
- c. alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;
- d. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
- e. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
- f. al piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234.

2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

- a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

3. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

4. Ferma rimanendo l'autonomia della Fondazione IRCCS, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

R.S.  
Sguffa  
ABym

FIALS  
ALBK  
Civile Padella  
M. Dep

F. P. Costa  
Rospo S. del  
ULTRA  
P. P.  
S. L. L.



## Art. 7

### Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo della Fondazione IRCCS.

2. L'organismo di cui al presente articolo 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, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull' eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, nonché da una rappresentanza della Fondazione IRCCS, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta la Fondazione IRCCS ovvero le organizzazioni sindacali manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o alla Fondazione IRCCS;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like R. P. G. G. I. C., R. S. G. G. G. G. G., F. I. A. L. S., and others.]*

*[Handwritten signature in blue ink.]*





5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018.

### Art. 8

#### Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

1. La Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale si svolge, in applicazione dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle procedure negoziali, vincoli e limiti stabiliti dalla legge, dal CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021 e dal presente CCIA, tra la delegazione sindacale e il Direttore Generale della Fondazione ovvero la delegazione trattante aziendale ed è soggetta ai controlli previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021.

3. La titolarità della trattazione sindacale, parte aziendale, è del Direttore Generale, in qualità di datore di lavoro della Fondazione IRCCS, che può esercitarla direttamente ovvero avvalendosi di una delegazione trattante aziendale. La delegazione trattante aziendale è costituita come segue:

- a) dal Direttore Amministrativo;
- b) dal Direttore Sanitario;
- c) dal Direttore di Dipartimento Amministrativo;
- d) dal Direttore/Responsabile SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;
- e) dal Direttore/Responsabile SC Direzione Professioni Sanitarie;
- f) altro/i componenti

4. I componenti della delegazione trattante aziendale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati, con provvedimento, dal Direttore Generale della Fondazione IRCCS. I componenti restano in carica sino alla scadenza dell'incarico ovvero per i restanti componenti sino a nuovo provvedimento. Non è ammessa la delega. In caso di assenza prolungata di un componente il Direttore Generale può individuarne un sostituto per l'intero periodo di assenza.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "CGIC", "RSU", "FIALS", "BR", "Daniele Andruzzi", "UCFPL", and "9".



5. La RSU partecipa agli incontri relativi alla Contrattazione Collettiva Integrativa secondo le modalità previste dal proprio Regolamento interno.
6. Tutte le sigle sindacali indicano, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei rappresentanti territoriali/aziendali delle organizzazioni sindacali che parteciperanno agli incontri. Nel caso ci fossero cambiamenti, ciascuna sigla sindacale comunica tempestivamente la variazione dei nominativi dei partecipanti. Non è ammessa la delega.
7. Il Direttore Generale ovvero il Presidente della delegazione trattante aziendale può invitare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, esperti e/o tecnici delle materie oggetto dell'incontro senza alcun potere negoziale.
8. Può partecipare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, altro personale della Fondazione IRCCS, su indicazione della RSU ovvero delle organizzazioni sindacali previa preventiva comunicazione al Direttore Generale ovvero al Presidente della delegazione trattante aziendale almeno 5 giorni prima di ogni singola convocazione. La presenza di tale personale sarà limitata alle materie specifiche e particolari oggetto giustificative della loro presenza. Tale personale non avrà potere negoziale.
9. Ove non diversamente indicato, con il termine "soggetti sindacali" ovvero "organizzazioni sindacali" si farà riferimento al presente articolo.

### Art. 9

#### Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- a. i 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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like P. Sic, R. S. Siguardo, FIALS, RBR, Giulio Anziani, and others.]*

*[Large handwritten signature in blue ink.]*

*[Handwritten signature and initials in blue ink, including 'ULFPZ' and '10'.]*





- f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- h. l'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. 62, comma 5 (Diritto allo studio) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 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. 62, comma 8 (Diritto allo studio) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- j. i 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;
- k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

F. A. CGIL  
RSU  
Sigaretti  
B. P.

FIALS  
A. B. L.  
C. A. R. A. L. I. Z. I.  
P.

U. L. T. A.  
S. L. L. L.  
11



## Art. 10

### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il CCIA ha durata annuale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 9 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al precedente art. 9 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa si rimanda all'art. 10 del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021.

3. 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 è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2, c. 7 del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 13 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9, lettere f), g), h), i), j), k), n), (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 10 lettere a), b), c), d), e), l), m), (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 13 (Clausole di raffreddamento), la Fondazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai

F. P. CGI  
80/06/2019

FIALS  
ACB  
Cinzia Anzini

12  
RSJ  
SCM  
BM

Handwritten signature





sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il Direttore Generale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. La Fondazione IRCCS è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti in mancanza di accordo, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

## Art. 11

### Modalità incontri sindacali

1. La Fondazione IRCCS s'impegna ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Confronto in apposite riunioni da effettuarsi, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro; ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito l'espletamento del mandato sindacale, prevedendo ipotesi di orario flessibile e di turni agevolati.

2. Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:

la Fondazione IRCCS garantisce la convocazione delle organizzazioni sindacale e della RSU con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, trasmettendo l'ordine del giorno, ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti preventivamente indicati dalle singole OO.SS. In particolare la convocazione:

- avviene con nota scritta inviata tramite e-mail;
- indica gli argomenti all'ordine del giorno; ulteriori argomenti saranno trattati (varie ed eventuali), ove le parti lo convengano.
- contiene, in allegato, l'eventuale documentazione relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).

3. La data dell'incontro è fissata dal Direttore Generale ovvero dal Presidente della delegazione trattante aziendale. Nei casi di particolare urgenza la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore, anche in via telefonica o posta elettronica.

*R. P. CCHE*  
*Bozzolo*  
*Pirella*  
*FIALS*  
*BSU*  
*UILTPL*  
*Luigi Anolizzo*  
*13*



4. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alla Fondazione IRCCS gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare la corrispondenza. Rimane onere delle organizzazioni stesse mantenere aggiornate tali informazioni e rendere note alla Fondazione IRCCS eventuali modifiche sopraggiunte nel tempo. Analogamente la Fondazione IRCCS, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali, incardinato presso la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, provvederà a comunicare i propri riferimenti sia di posta elettronica, sia telefonici per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.
5. Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente all'eventuale assenza di sigle sindacali o componenti RSU. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.
6. Le parti per ogni materia trattata, si impegnano di norma a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia. L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati o la ripresa dall'inizio di discussioni già avviate. Le delegazioni stabiliscono congiuntamente l'ulteriore calendario dei lavori.
7. Di ogni seduta verrà redatta, entro 10 giorni lavorativi dall'incontro, una sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti. Una o più sigle sindacali, singolarmente o congiuntamente, possono far allegare alla sintesi proprie dichiarazioni in dissenso, ovvero in aggiunta, alle decisioni assunte. Tali dichiarazioni dovranno essere inviate al Direttore Generale ovvero al Presidente della delegazione trattante aziendale.
8. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo in autoconvocazione. Nel caso in cui le parti assumano impegni con efficacia immediata, sarà stesa una sintesi dell'accordo che sarà contestualmente sottoscritta.
9. Sarà cura dell'Amministrazione trasmettere alle OO.SS. e alla RSU apposita informativa relativa all'andamento dei Fondi contrattuali attraverso due stati di avanzamento annui, con disponibilità a svolgere appositi incontri illustrativi su eventuale richiesta delle parti sindacali.

F. P. G.   
S. P.   
S. P.   
S. P.

FIALS   
M. G.   
G.   
G.   
G.   
G.

RSU   
S. P.

UILTZ   
S. P.   
S. P.   
S. P.

S. P.





### Art. 12

#### Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, le Parti concordano che l'elemento di garanzia della retribuzione di cui al comma 1, lettera b), sia il seguente:

- distacco fino al 50%: elemento di garanzia pari al 60%
- distacco dal 51% al 70%: elemento di garanzia pari al 75%
- distacco dal 71% al 100%: elemento di garanzia pari al 90%.

In caso di distacco frazionato l'elemento di garanzia è riproportionato alla durata nell'anno solare.

### Art. 13

#### Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti 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.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### Art. 14

#### Assemblee sindacali

1. In applicazione all'attuale CCNQ 04/12/2017, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con la Fondazione IRCCS per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
  - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;
  - b. dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti;

R. F. AGIL  
R. Spina  
R. P. C. T. C.

FIALG  
R. B. C.  
R. Spina  
R. P. C. T. C.

RSU  
R. Spina  
R. P. C. T. C.  
R. Spina  
R. P. C. T. C.



c. da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al punto a), congiuntamente con la RSU

3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalità telematica.

4. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall' art. 4 del contratto collettivo quadro del 4.12.2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

5. La convocazione delle assemblee sindacali, con l'indicazione di sede, orario, ordine del giorno e presenza di Dirigenti Sindacali esterni, è comunicata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno tre giorni.

6. Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine della giornata di lavoro.

7. A richiesta delle Organizzazioni Sindacali o della RSU, e compatibilmente con le disponibilità logistiche, la Fondazione IRCCS si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.

8. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per la Fondazione IRCCS di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

9. Al fine di consentire gli opportuni provvedimenti organizzativi e garantire la continuità delle attività istituzionali, i dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono darne tempestiva informazione al proprio Responsabile il quale provvederà a trasmettere alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane l'elenco nominativo del personale che si è assentato dal posto di lavoro. La partecipazione all'assemblea dovrà essere attestata mediante apposita timbratura causalizzata. L'amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle 12 ore.

10. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, devono considerarsi non retribuite.

11. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

12. 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.

~~P. P. C...~~  
P...

FIACS  
C...

AS...

16  
...

...





13. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.

#### Art. 15

#### Esercizio delle libertà sindacali

La Fondazione IRCCS si impegna ad individuare un idoneo locale comune permanentemente a disposizione delle OO.SS e RSU per l'esercizio delle loro funzioni. Le OO.SS e RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che la Fondazione IRCCS ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Eventuali affissioni, al di fuori delle tipologie indicate e degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.

### CAPO III FONDI

#### Art. 16

#### Fondi contrattuali

I fondi contrattuali di cui al presente CCIA sono stati costituiti con Decreto del Direttore Generale n. 5/DG/844 del 22/06/2023 (allegato 1)

#### Art. 17

#### Incremento Fondi

1. A decorrere dall'01/01/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del CCNL relativo al Personale del Comparto triennio 2019-2021 in servizio al 31/12/2018.

2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 del CCNL Comparto triennio 2019-2021 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste.

F. P. AGILE  
Goffel Sanice

FIALS  
Al 132

Luigi Anziani  
H

RSU  
Siporek  
WILFPL  
Bpm  
Selle



### Art. 18

#### Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio Sindacale, le seguenti risorse:

- a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;
- b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 del medesimo CCNL (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
- c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;
- d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;
- e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla precedente lett. d).

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;
- b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'articolo 19 che segue destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi

F.P. del PSD  
Stefano P. M. M.

FIALS  
M. M. G. S. F.

18  
P. M. M.

ABpm

Stefano P. M. M.





dell'art. 32, comma 5, secondo alinea del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del medesimo CCNL;

- c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi del comma 3 dell'articolo 19 che segue;
- d) della eventuale riduzione del Fondo premialità e condizioni di lavoro che può essere operata ai sensi del comma 12 dell'art.103 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

4. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui ai commi 3 e 5 del successivo art. 19, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. Lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.

5. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, pari ad Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL comparto Sanità anni 2019-2021 in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Sistema degli incarichi).

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:

- a) alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36 medesimo CCNL:

- incarichi già "attribuiti" di media ed elevata complessità Euro 553.337,00
- incremento precedente comma 5 Euro 394.968,42
- incarico di base Euro 1.576.000,00

F. P. C. G. I. C. R. S. G. R. F. I. A. L. S. T. U. R. I. A. N. D. I. Z. Z. I. A. B. Y. A. 19



- b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 18 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 pari ad Euro 5.174.581,00;
  - c) agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 pari ad Euro 18.100,00;
  - d) all'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 pari ad Euro 5.502,00;
  - e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 pari ad Euro 280.093,00;
  - f) all'indennità professionale specifica di cui all'art. 108 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Indennità professionale specifica) pari ad Euro 790.052,00;
7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi del comma 10 del successivo art. 19.

### Art. 19

#### Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al successivo comma 2.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio Sindacale, le seguenti risorse:
  - a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui al precedente art. 18 comma 2, lett. a), b), e c) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali);
  - b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui al precedente art. 18, comma 2, lett. d) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).
3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like F. P. K. G. H., R. S. J., F. A. L. S. B. A., and others.]*





regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi del precedente art. 18 comma 3, lett. c).

4. Il presente Fondo è ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi del precedente art. 18, comma 3, lett. b) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

5. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera c) del presente articolo, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);
- b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
- c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2/1997;
- e) delle risorse di cui al precedente art. 18 comma 3, lett. a) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

6. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui al precedente art. 18, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.

7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono

*F. P. CGIU*  
*RSU*  
*Boyle*  
*RSU*  
*FALG*  
*Boyle*  
*Luigi Anzini*  
*21*  
*JILTA*  
*Pier*



ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 in servizio al 31/12/2018.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 6, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni della tabella G allegata al CCNL Comparto Sanità 2019-2021. La Fondazione, garantisce comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente Fondo.

9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Lavoro straordinario) stimati come segue:

- Festività infrasettimanali: Euro 248.000,00 (art. 106 c. 5 CCNL)
- Lavoro straordinario: Euro 446.000,00 di cui:
  - o Euro 135.000,00 per rientri in pronta disponibilità;
  - o Euro 276.000,00 per "progetto oggi per oggi";
  - o Euro 35.000,00 per lavoro straordinario comprese le ore in Banca Ore;

b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute) del medesimo CCNL per un valore stimato di Euro 4.374.026,00 oltre, in applicazione di quanto disposto dall'art. 9 c. 5 lett. l) CCNL Comparto Sanità 2019-2021:

- incremento dell'indennità di pronta disponibilità stimato in complessivi Euro 28.666,67 secondo quanto previsto dal successivo art. 29
- incremento dell'indennità per il turno notturno stimato in complessivi Euro 116.937,50 secondo quanto previsto dal successivo art. 29

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "FIALS BR", "Carlo Andriani", and "22".





- estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi per un totale stimato di Euro 44.105,00, secondo quanto previsto dal successivo art. 29

per un totale complessivo stimato di Euro 4.563.735,17.


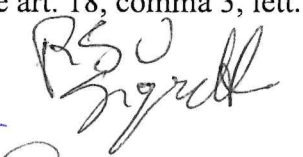
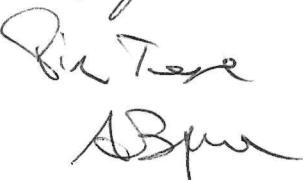
- c) premi correlati alla performance organizzativa e individuale per un totale stimato di Euro 3.490.294,00
- d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 (Welfare integrativo);
- e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d);



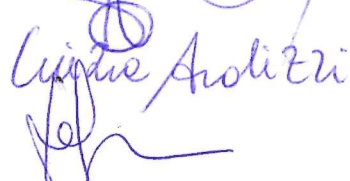
10. Alle risorse di cui al comma 9 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b) e, in particolare, le parti concordano che dette somme verranno utilizzate, nell'ordine:


- a. per l'utilizzo di cui al successivo art. 20 comma 8;
- b. per il pagamento di eventuali ulteriori straordinari;
- c. per l'incremento dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa da erogarsi proporzionalmente a quanto già corrisposto.

11. Ai trattamenti economici di cui al comma 9, lettere a), b) e c) è destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lettera f); le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla performance individuale.

12. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lett. c) possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi del precedente art. 18, comma 3, lett. d).

  
 FIALG  
  


  
  
 23  
 Belle



**Art. 20**

**Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. In coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali, il sistema di valutazione della Fondazione IRCCS individua i seguenti ambiti:

- performance organizzativa collegata al grado di raggiungimento di obiettivi predefiniti per articolazioni aziendali, secondo l'iter del processo di budget,
- performance individuale collegata a comportamenti organizzativi dei singoli dipendenti valutata attraverso valutazione individuale,
- performance collegata a progetti specifici.

2. Le Parti concordano di destinare le risorse disponibili come di seguito indicato:

A) performance individuale	70%	Euro 2.388.885,80
B) performance organizzativa	30%	Euro 1.023.808,20
C) progetti Direzione Strategica		Euro 20.000,00

3. I premi di cui alle lettere A e B saranno corrisposti a tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, in relazione alle timbrature istituzionali, con esclusione del personale impiegato in attività di supplenza e per il personale assunto da meno di 6 mesi. Al personale cessato, verrà riconosciuto il premio relativo alla performance organizzativa solo in caso di effettivo servizio presso la Fondazione di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento (con esclusione della cessazione per quiescenza).

4. Ai fini della corresponsione dei suddetti premi saranno computati quali presenza effettiva al lavoro i periodi sotto dettagliati:

- ferie e festività soppresse,
- periodo di decontaminazione per rischio radiologico,
- congedo maternità obbligatorio,
- interdizione per gravidanza a rischio,
- congedo paternità obbligatorio,
- donazione sangue,
- permessi sindacali.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like FIALG, RSW, Sig... ABpm, and others]*





5. Le quote di cui alle performance individuale e organizzativa (lettere “A” e “B” del prospetto di cui al precedente comma 2) spettanti a ciascun dipendente verranno erogate in ragione del “peso” stabilito nella colonna “coefficiente” della successiva tabella:

AREA	COEFFICIENTE QUOTA COMPLESSIVA	DI CUI QUOTA INDIVIDUALE	DI CUI QUOTA ORGANIZZATIVA
Area del personale di supporto	1	70%	30%
Area degli Operatori	1,072		
Area degli Assistenti	1,217		
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	1,290		
Titolari di incarico di funzione di complessità media o elevata	1,350		
Area del personale di elevata qualificazione	1,400		

6. L'erogazione della quota destinata alla performance individuale, pari al 70%, ancorata ai comportamenti organizzativi, verrà corrisposta sulla base delle valutazioni individuali dei dipendenti, da effettuarsi ad opera dei competenti Responsabili mediante utilizzo di “schede individuali di valutazione” e successiva validazione del NVP, in due tranches:

- primo stato di avanzamento, pari al 50% dell'intera quota, previa valutazione intermedia relativa al periodo gennaio-giugno, preferibilmente entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento;
- secondo stato di avanzamento, previa valutazione finale, a conclusione dell'intero processo di validazione ad opera del NVP.

7. L'erogazione della quota destinata alla performance organizzativa - da distribuire esclusivamente a chi ha percepito la performance individuale - pari al 30% e ancorata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per articolazione aziendale, avverrà in unica soluzione, a conclusione del processo di budget e previa validazione ad opera del NVP, secondo i seguenti scaglioni:

- se raggiungimento degli obiettivi assegnati < 50% allora raggiungimento 0%,
- se raggiungimento degli obiettivi assegnati  $\geq 50\%$  e < 80% allora raggiungimento 80%,
- se raggiungimento degli obiettivi assegnati  $\geq 80\%$  e < 95% allora raggiungimento 95%,
- se raggiungimento degli obiettivi assegnati  $\geq 95\%$  allora raggiungimento 100%.

8. Con riferimento alle quote relative alla premialità (individuale e organizzativa) si conviene che, qualora in sede di applicazione del presente art. 20, gli importi annui da destinarsi alle relative Aree

*Handwritten signatures and notes:*  
 FIALS MC  
 RSU Sigla  
 AB  
 25  
 [Various illegible signatures and initials]



contrattuali risultanti dall'applicazione dei coefficienti indicati nella tabella di cui al comma 5 dovessero risultare inferiori a quelli indicati nell'accordo economico anno 2014 e relativo accordo integrativo sottoscritto in data 15/06/2014, si provvederà a colmare la differenza mediante utilizzo, in via prioritaria, dei residui. Per le nuove Aree indicate e non previste nei sui citati accordi, si precisa che, al verificarsi della condizione, gli importi di riferimento verranno incrementate proporzionalmente sulla base dei coefficienti di cui alla tabella riportata al precedente comma 5.

9. Le parti concordano che, con riferimento all'intera quota destinata alla premialità degli anni 2023 e 2024, i criteri, le modalità e i tempi di corresponsione saranno quelli vigenti alla data di sottoscrizione del presente CCIA sulla base degli accordi aziendali in essere, e che, pertanto, quanto stabilito ai precedenti commi 4 e 5 avrà vigenza con decorrenza dalla erogazione delle quote di premialità dell'anno 2025.

10. La quota relativa ai progetti di cui alla lettera "C" del precedente comma 2, pari a complessivi Euro 20.000,00, sarà destinata a progetti di particolare interesse aziendale individuati annualmente dalla Direzione Strategica, qualora ne individuasse la necessità, per una quota pro-capite non superiore a Euro 5.000,00 lordi annui.

11. Ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione tra quelle più elevate all'interno della propria Struttura è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui al presente articolo in aggiunta al premio correlato alla performance individuale. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La Direzione Strategica, al fine di armonizzare i parametri di valutazione dei diversi valutatori e valorizzare il diverso apporto delle varie Strutture agli obiettivi aziendali, assegna a ciascuna di esse un numero di quote di premio. I Responsabili/Direttori di Struttura individuano, rispetto al numero di quote assegnate, il personale beneficiario, motivandone la scelta. L'ammontare complessivo da destinarsi è pari ad Euro 30.000,00 per anno.

12. Al fine di valorizzare l'impegno professionale e la collaborazione del personale, per far fronte a improvvise assenze, le Parti concordano di individuare per l'anno 2023 e per le annualità successive un premio di performance individuale correlato alla realizzazione di un progetto specifico, che dovrà essere redatto a cura della SC Direzione Professioni Sanitarie e della Direzione Strategica, in tema di disponibilità ad effettuare sostituzioni su turni - a seguito di assenza improvvisa e non prevedibile -. La valorizzazione economica (gettone) è stabilita in Euro 24/turno, per un totale stimato pari ad Euro 27.600,00. L'effettuazione del turno determinerà oltre alla corresponsione del gettone anche il

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*  
RSO Sig. FIALG  
Bep  
Cucio Anzani  
ULTA 26  
P. P. L. L.





riconoscimento dello straordinario, tramite pagamento o recupero, fermo restando la sussistenza del correlato credito orario, con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL. Il limite individuale è stabilito in massimo di 20 gettoni (turni) all'anno. L'individuazione del personale destinatario dei predetti premi è effettuata dalla SC Direzione Professioni Sanitarie e dalla Direzione Strategica e la relativa liquidazione avverrà previa rendicontazione a cura della SC Direzione Professioni Sanitarie e della Direzione Strategica, del grado di raggiungimento e validazione da parte del NVP.

**Art. 21**

**Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree**

1. La progressione economica all'interno delle aree 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 fondo ex art. 102 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, da impegnare ai fini di copertura dei relativi costi che per l'anno 2023 sono valutate in Euro 370.000,00. Stante la natura selettiva, le progressioni economiche all'interno delle aree possono essere riconosciute solo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione.

2. Le selezioni per le progressioni economiche vengono condotte in coerenza con la disponibilità annuale di risorse destinate a tale istituto. Il budget dedicato al finanziamento delle progressioni economiche viene annualmente contrattato tra le Parti sulla base delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota di risorse pari al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lettera e) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

3. La progressione economica è riconosciuta a seguito di processo selettivo e conseguente formazione di graduatoria. Non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

4. Il procedimento finalizzato al conferimento delle progressioni economiche ha impulso attraverso la predisposizione, posta in capo alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, della graduatoria degli aventi diritto secondo modalità e criteri stabiliti dal vigente CCNL e di seguito dettagliati.

5. I requisiti generali di accesso alla procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" sono definiti come segue:

*[Handwritten signatures and notes]*  
P. P. Agelli, R. S. ...  
FIALG BR  
VILFR  
27  
Indice Analisti

*[Handwritten marks and notes on the right margin]*



- rapporto di dipendenza a tempo indeterminato,
- non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica,
- assenza, nei due anni antecedenti la data del 1 gennaio cui si riferiscono le progressioni all'interno delle aree, di provvedimenti disciplinari, superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

La mancanza anche di uno soltanto dei requisiti generali determinerà l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva.

6. La graduatoria dei partecipanti sarà stilata a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, sulla base:

- della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- dell'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

La graduatoria dei partecipanti sarà stilata riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

7. Le Parti condividono di destinare alla media delle ultime tre valutazioni individuali una quota del punteggio totale pari al 60% e all'esperienza professionale maturata una quota pari al 40%.

8. Qualora all'interno della graduatoria finale vi fosse parità di punteggio, si applica quanto stabilito dall'art. 19 c. 4 lett. f) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

9. Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite del 5% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett. b) ed e) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienze professionali senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like R. P. ... and CURIE ...]*





almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche. Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

10. La graduatoria nominativa, prima di essere approvata, verrà pubblicata sulla rete intranet aziendale. I candidati potranno richiedere la verifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. Decorso tale tassativo termine verrà pubblicata la graduatoria definitiva degli ammessi. I differenziali economici di professionalità saranno attribuiti, quindi, ai Candidati presenti nella graduatoria definitiva degli ammessi fino a concorrenza del numero corrispondente all’importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento stabilita secondo quanto indicato al precedente comma 2. A prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, i nuovi differenziali economici di professionalità verranno riconosciuti con decorrenza dall’01 gennaio dell’anno di riferimento. La graduatoria è utilizzabile una sola volta in sede di prima ed unica applicazione.

**Art. 22**

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

Le Parti concordano di rimandare la trattazione dei criteri per l’attribuzione di eventuali trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva ad uno specifico accordo successivo.

**Art. 23**

**Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

1. I piani welfare dovranno trovare finanziamento attraverso le disponibilità di cui all’art. 103 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021.

2. Le Parti rimandano a specifico tavolo tecnico la definizione dei criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo come sopra definiti.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*  
P. P. CGIL, ASD, FIALG, BR, UILTA, and various other signatures including "Lidia Andicchi".



**Art. 24**

**Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

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

**Art. 25**

**Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato**

1. 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.

2. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 8 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021 (Organismo paritetico per l'innovazione) sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

**Art. 26**

**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. 62, comma 5 (Diritto allo studio) 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. 62, comma 8 (Diritto allo studio)**

Le parti concordano di rimandare ad un successivo ed eventuale accordo.

**Art. 27**

**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**

1. Per flessibilità si intende la possibilità di posticipare l'entrata e l'uscita rispetto alla fascia oraria giornaliera di riferimento, senza diminuzione del debito orario e/o formazione del credito orario.

2. Per tutto il personale non turnista del ruolo tecnico e amministrativo, sugli orari di entrata ed uscita, come determinati nelle relative fasce orarie, è consentita, di norma, una flessibilità fino a 30 minuti.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like FIALS, ASyn, and others.]*

*[Large handwritten signature in blue ink.]*





fermo restando il debito orario giornaliero e fermo restando che detta flessibilità non sia di pregiudizio alla regolare erogazione dei servizi all'utenza e alle attività svolte.

#### Art. 28

### **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.

#### Art. 29

### **Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi)**

1. Le parti concordano che l'indennità di pronta disponibilità è elevata di un importo orario pari a Euro 0,20 (per un totale quindi di Euro 2,00) e che l'indennità per il turno notturno è elevata di un importo orario pari a Euro 0,25 (per un totale quindi di Euro 4,25).
2. Le parti concordano altresì che, con riferimento all'estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, detta indennità verrà riconosciuta anche alle strutture/reparti di cui all'allegato 2 parte integrante e sostanziale della presente sintesi.

#### Art. 30

### **Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti**

Le parti concordano di confermare quanto previsto dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021 in materia.

#### Art. 31

### **Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

1. Le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono disciplinate nell'allegato n. 3 parte integrante e sostanziale de presente CCIA.

R.P.

FIALS   
Aldo Antonicelli

RSU

UILFPZ

*Xac*

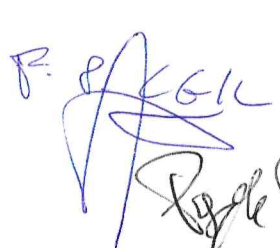
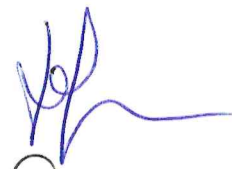

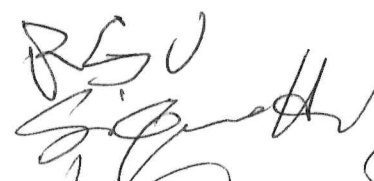










2. La Fondazione si impegna a fornire, nell'ambito dell'istituto dell'informazione ex art. 5 CCNL Comparto Sanità 2019-2021, alle OO.SS. e alla RSU, in occasione della Riunione Periodica annuale, in forma anonima i dati relativi al numero di infortuni e relativa tipologia in relazione alle mansioni svolte e alle figure professionali coinvolte.

**Art. 32**  
**Norma finale**

Per tutto quanto non previsto nel presente CCIA, si fa espresso rinvio alle norme di legge e ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e agli accordi aziendali precedenti.

Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto ai sensi dell'art. 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA).


  

  
 FIALS 
  


  


 Lucio Andicri  
 ULTRA 





Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

DECRETO del DIRETTORE GENERALE N. 5/D.G./844 del 22/06/2023

**OGGETTO: RICOGNIZIONE E VERIFICA A CONSUNTIVO PER L'ANNO 2022 E PROVVISORIA RICOSTITUZIONE PER L'ANNO 2023 DEI FONDI CONTRATTUALI RELATIVI ALL'AREA DEL COMPARTO SANITA'**

Atto adottato dal Direttore Generale Dr. Stefano Manfredi nominato con Deliberazione n. 5/C.d.A./151 del 27/12/2021

Fascicolo: 2022-1.4.6/10

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Andrea FRIGNANI

DIRETTORE SANITARIO

Dott. Alberto Giovanni AMBROSIO

Visto di conformità economica:

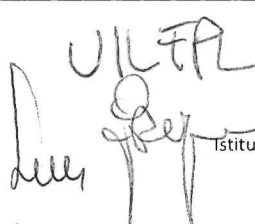
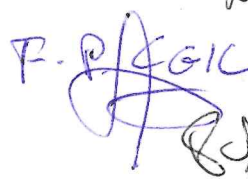
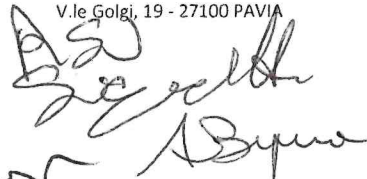
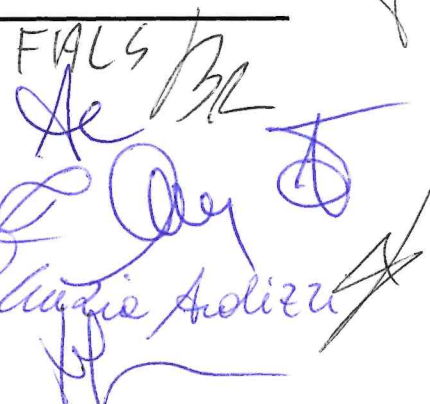
Il Direttore della SC BILANCIO, PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E CONTABILITA'

Dr. Giuseppe CALOGERO

**IL DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**  
in qualità di Responsabile del procedimento

Sottopone la proposta di provvedimento sull'argomento in oggetto specificato a seguito dell'istruttoria effettuata, attestandone la regolarità tecnico-amministrativa e la legittimità nella forma e nella sostanza, nonché la sua sostenibilità economica in quanto il relativo onere finanziario è disponibile nell'ambito delle risorse all'uopo assegnate nei competenti conti di bilancio di esercizio

Il Responsabile del procedimento: Dr. Teodoro Casazzo

FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO "SAN MATTEO"  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico  
V.le Golgi, 19 - 27100 PAVIA

## IL DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

**RICHIAMATO** il Decreto n. 5/D.G./902 del 07/07/2022, recante la ricognizione e verifica a consuntivo dei fondi per l'anno 2021 provvisoria ricostituzione per l'anno 2022 dei fondi contrattuali relativi all'area del Comparto Sanità;

**RICHIAMATA** la DGR XI / 1864 del 09/07/2019 che approva la "Preintesa tra la Direzione Generale Welfare e le OO.SS. per il personale ex ESACRI autista soccorritore e autista soccorritore senior dipendente degli Enti del SSR pervenuto in mobilità esterna obbligatoria ex lege" ai sensi del quale vengono definite e condivise le modalità di inquadramento del predetto personale;

**PRESO ATTO** che il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali (parte retributiva fondamentale e accessoria) del personale ex ESACRI trova copertura all'interno dell'apposito decreto annuale disposto dal MEF a favore di Regione Lombardia e da quest'ultima alla Fondazione;

**RICHIAMATA** la DGR di Regione Lombardia n. XI/2672/2019 relativa alle determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario Regionale per l'anno 2020 per la parte recante disposizioni sul "Progetto riorganizzazione SOREU" e la relativa Determina n. 5/D.G./0001 del 04/01/2021 che ne dà attuazione;

**PREMESSO** che il 2 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021, che si applica a tutto il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato dipendente dalle Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ del 3 agosto 2021.

**VISTE** le disposizioni del predetto CCNL che in materia di fondi contrattuali prevedono quanto segue:

- **art.101 comma 1:** a decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. (anni 2021 e 2022) - quantificato in € 229.333,00;
- **art.101 comma 2:** al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce di cui all' art. 81 del CCNL 21.5.2018 dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste - quantificato in € 34.905,00 per l'anno 2019, € 76.013 per l'anno 2020, € 184.897,00 per l'anno 2021 e € 201.097,00 dall'anno 2022;
- **art. 102 comma 5:** ulteriore incremento sul Fondo premialità e fasce di cui all' art. 81 del CCNL 21.5.2018 ai sensi dell'art. 1 comma 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018 - quantificato in € 394.968,00 dall'anno 2022;
- **art. 103 comma 7:** ulteriore incrementi sul Fondo premialità e fasce di cui all' art. 81 del CCNL 21.5.2018 ai sensi dell'art. 1 comma 604 L. 234/2021 su base annua non superiore ad euro 68,41 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018 (anno 2022) - quantificato in € 185.665,00 dall'anno 2022;
- **art. 103 comma 8:** in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 293 Legge 234/2021 le disponibilità del Fondo premialità e fasce di cui all' art. 81 del CCNL 21.5.2018, sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto, della quota attribuita a ciascuna

F. P. AGTO  
20/1/2022

ASO  
Sgambelloni  
P. F. F. F.  
B. S. M.

FIALG BR  
C. C. C.  
C. C. C.

C. C. C.  
C. C. C.

UNITA  
P. F. F. F.  
C. C. C.

*[Handwritten signature]*



corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”;

- l'art. 11 del D.L. 135/2018, convertito con legge 12/2019, che prevede quanto segue: “In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23”;
- l'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito dalla legge 60/2019, che prevede “A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale di ciascuna regione e Provincia autonoma di Trento e di Bolzano, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi definiti da ciascuna regione e Provincia autonoma di Trento e di Bolzano e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, (...). Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. (...)”;
- la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato prot. 179877 del 1° settembre 2020 “Al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione, le norme in oggetto prevedono “l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, [...], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. (...) La quantificazione (...) va effettuata (...) distintamente per ciascuna categoria di personale interessata, attese le differenze della retribuzione accessoria previste nei diversi fondi per il trattamento accessorio individuati (...). La misura dell'incremento del limite per il complesso dell'amministrazione risulta così individuata dalla norma in oggetto: “Il limite ... è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite”. Ciò comporta che **il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018**, distintamente in relazione a ciascuna tipologia di personale appena richiamata.

**DATO ATTO**, pertanto, secondo quanto previsto dall'art. 11 del D.L. 35/2019 e dei chiarimenti di cui alla Circolare MEF prot. 179877/2020: “Ove le unità in servizio nell'anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018 calcolato secondo i criteri esposti”, di **incrementare i fondi dell'anno 2022 nelle modalità indicate dalle disposizioni suddette e nella misura di seguito riportata:**

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and the word "CULTA" written vertically.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "R. S. Quirk", "FALS", "BR", "G. L. Polizzi", and "S. P. Inter".



Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G, in merito all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107 comma 4 sul fondo ex art. 81 del CCNL 21.5.2018 (anno 2022) - quantificato in € 206.026,00 dall'anno 2022;

- art. 102 comma 2 lett. e): a decorrere dal 01/01/2023 delle risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d). - quantificato in € 77.124,00 dall'anno 2023
- l'istituzione a decorrere dall'anno 2023 del "Fondo art. 102 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e del "Fondo art. 103 premialità e condizioni di lavoro", nei quali confluiscono le risorse dei precedenti due fondi Fondo art. 80 condizioni di lavoro e incarichi e Fondo art. 81 premialità e fasce del CCNL del 21 maggio 2018, nei valori consolidati nell'anno 2022 come di seguito riportato:

FONDI CONTRATTUALI CCNL 2016-2018					FONDI CONTRATTUALI CCNL 2019-2021 anno 2023 Importo escluso oneri riflessi ed Irap		
		2019 Importo escluso oneri riflessi ed Irap	2020 Importo escluso oneri riflessi ed Irap	2021 Importo escluso oneri riflessi ed Irap	2022 Importo escluso oneri riflessi ed Irap	Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" art. 102 CCNL 2019/2021	Fondo premialità e condizioni di lavoro art. 103 CCNL 2019/2021
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Compensi di lavoro straordinario				502.765		502.765
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità correlate alle condizioni di lavoro				4.090.634		4.090.634
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali				552.125	552.125	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità di coordinamento ad esaurimento				6.714	6.714	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale				1.874.563	1.874.563	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità professionale specifica				642.013	642.013	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità art 86 e 5 CCNL 21/5/2018- Indennità turno unico				10.535	10.535	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	altre risorse a disposizione del fondo - quali art. 39 CCNL 7/4/1999				6.733	0	6.733
Fondo premialità e fasce	fasce retributive al netto aumento CCNL 2019-2021				4.898.108	4.898.108	
Fondo premialità e fasce	premi correlati alla performance organizzativa				3.366.197		3.366.197
Fondo premialità e fasce	premi correlati alla performance individuale;				30.000		30.000
Fondo premialità e fasce	altre risorse a disposizione del fondo - quali art. 39 CCNL 7/4/1999				0	0	0
Fondo premialità e fasce	assegni ad personam				16.352	16.352	
<b>TOTALE 1</b>					<b>15.996.725</b>	<b>8.000.410</b>	<b>7.996.329</b>
Fondo premialità e fasce	Art. 101 comma 2 - Incremento Fasce Economiche per effetto degli incrementi tabellari CCNL 2019/2021	34.905	76.013	184.897	201.097	201.097	
Fondo premialità e fasce	art. 102 comma 5 - Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018				394.968	394.968	
Fondo premialità e fasce	art. 103 comma 7 - ulteriore incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 604 L. 234/2021 su base annua non superiore ad euro 68,41 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018				185.665	185.665	
Fondo premialità e fasce	art. 103 comma 8 - in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 293 Legge 234/2021 le disponibilità del presente fondo, sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto, della quota attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G, in merito all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107 comma 4.				206.026	206.026	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	art. 101 comma 1 - aumento pro capite, su base annua, pari ad euro 84,50 per n. teste al 31/12/2018			229.333	229.333		229.333
<b>TOTALE 2</b>		<b>34.905</b>	<b>76.013</b>	<b>414.230</b>	<b>1.217.089</b>	<b>596.065</b>	<b>621.024</b>
<b>Totale FONDI 2019/2020/2021/2022 in applicazione del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 2/11/2022</b>		<b>34.905</b>	<b>76.013</b>	<b>414.230</b>	<b>17.213.828</b>		
Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"	Art. 102 comma 2 lettera e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella G) CCNL 2019/2021					77.124	
<b>TOTALE FONDI 2023 in applicazione del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 2/11/2022</b>						<b>8.673.599</b>	<b>8.617.353</b>

VISTI:

- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il



calcolo cedolini e media anno 2018:

	F.do 2018	N. cedolini 2018	Importo Medio
FONDO ART. 80	7.554.664,00	2.665,63	5.957,00
FONDO ART. 81	8.324.299,00		

Calcolo incremento anno 2022:

N. cedolini 2022	Delta con 2018	Importo	Assegnazione	
			art. 80	art. 81
2.715,79	50,16	298.802,00	142.160,00	156.642,00

Calcolo incremento presunto anno 2023:

N. cedolini 2023	Delta con 2018	Importo	Assegnazione	
			art. 102	art. 103
2.707,63	42,00	250.194,00	119.034,00	131.160,00

**RITENUTO**, pertanto, di approvare la ricognizione dei fondi contrattuali - anno 2022 dell'Area Comparto Sanità nonché alla rideterminazione provvisoria degli stessi per l'anno 2023, nelle entità rappresentate qui di seguito e relazionate nelle tabelle allegate (AL01), che costituiscono parte integrante del presente provvedimento:

Limite dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017

		Importo
2016	Art. 7 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno CCNL 2008-2009	4.647.249,00
	Art. 8 - Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali CCNL 2008-2009	3.970.579,00
	Art. 9 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica CCNL 2008-2009	7.107.263,00
	<b>Totale anno 2016 - Limite dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017</b>	<b>15.725.091,00</b>

ANNO 2022	Art. 80 CCNL 2016-2018	Art. 81 CCNL 2016 2018	TOTALE
	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Fondo premialità e fasce	
Importo 2016	7.554.664,00	8.170.427,00	15.725.091,00
Attuazione determina n. D.G. n. 5/0001 del 04/01/2021	-109.459,00	-46.497,00	-155.956,00
<b>Totale 1 - Nuovo limite art. 23 c,2 D.lgs 75/2017</b>	<b>7.445.205,00</b>	<b>8.123.930,00</b>	<b>15.569.135,00</b>
Incrementi disposti dal ccnl 2016-2018	240.877,00	186.727,00	427.604,00
<b>TOTALE 2</b>	<b>7.686.082,00</b>	<b>8.310.657,00</b>	<b>15.996.739,00</b>
Incrementi disposti dal ccnl 2019 - 2021	229.333,00	987.756,00	1.217.089,00
<b>TOTALE 3</b>	<b>7.915.415,00</b>	<b>9.298.413,00</b>	<b>17.213.828,00</b>
Incremento Art. 11 D.L. 35/2019	142.160,00	156.642,00	298.802,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>8.057.575,00</b>	<b>9.455.055,00</b>	<b>17.512.630,00</b>
Finanziamento Personale ex ESACRI	53.226,00	59.510,00	112.736,00
<b>TOTALE 4</b>	<b>8.110.801,00</b>	<b>9.514.565,00</b>	<b>17.625.366,00</b>

<b>ANNO 2023</b>	Art. 102 CCNL 2019-2021 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	Art. 103 CCNL 2019-2021 Fondo premialità e condizioni di lavoro	TOTALE
Totale 1 - Nuovo limite art. 23 c,2 D.lgs 75/2017	7.759.533,00	7.809.602,00	15.569.135,00
Incrementi disposti dal ccnl 2016-2018	240.877,00	186.727,00	427.604,00
<b>TOTALE 2</b>	<b>8.000.410,00</b>	<b>7.996.329,00</b>	<b>15.996.739,00</b>
Incrementi disposti dal ccnl 2019 - 2021	673.189,42	621.023,74	1.294.213,16
<b>TOTALE 3</b>	<b>8.673.599,42</b>	<b>8.617.352,74</b>	<b>17.290.952,16</b>
Incremento Art. 11 D.L. 35/2019	119.034,00	131.160,00	250.194,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>8.792.633,42</b>	<b>8.748.512,74</b>	<b>17.541.146,16</b>
Finanziamento Personale ex ESACRI	29.759,00	67.099,00	96.858,00
<b>TOTALE 4</b>	<b>8.822.392,42</b>	<b>8.815.611,74</b>	<b>17.638.004,16</b>

**CONSIDERATO** che la presente proposta è formulata nel rispetto della normativa vigente in materia e il relativo onere finanziario è disponibile nell'ambito delle risorse all'uopo assegnate nei competenti conti di bilancio di esercizio;

Propone l'adozione del conseguente provvedimento

**IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTO** l'art. 16, comma 2, dello Statuto della Fondazione secondo il quale al Direttore Generale compete la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa della Fondazione;

**PRESO ATTO** che il Proponente del presente provvedimento, firmandone la proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, attesta la regolarità tecnico-amministrativa e la legittimità nella forma e nella sostanza, nonché la sostenibilità economica in quanto il relativo onere finanziario è disponibile nell'ambito delle risorse all'uopo assegnate nei competenti conti di bilancio di esercizio

**ACQUISITI** con la sottoscrizione del presente provvedimento, per quanto di rispettiva competenza, i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico della Fondazione;

**DECRETA**

Per le ragioni in premessa esplicitate:

1. di approvare la ricognizione dei fondi contrattuali - anno 2022 dell'Area Comparto Sanità nonché alla rideterminazione provvisoria degli stessi per l'anno 2023, ai sensi della normativa citata in premessa, nell'ammontare rappresentato nelle tabelle allegate (AL01) che costituiscono parte integrante (formale sostanziale) del presente provvedimento;
2. di stabilire che gli importi dei fondi stessi sono da ritenersi vincolati nelle entità determinate con il presente provvedimento;

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'FALG', 'Carie Polizzi', and 'UICFPL']*



3. di dare mandato ai Responsabili delle SS.CC. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità, per quanto di relativa competenza, al fine di provvedere agli adempimenti conseguenti la ricognizione dei fondi contrattuali come risultanti in premessa, con relativa imputazione ai conti di bilancio della Fondazione e fatta salva la prescritta certificazione della corretta consistenza dei medesimi fondi per le annualità considerate, da parte del Collegio Sindacale della Fondazione;
4. di dare, pure, atto che, ai sensi della DGR della Regione Lombardia n. VI/16086 del 17/07/1996, nonché dell'art. 17, comma 6, L.R. n. 33/2009 e s.m.i., il presente provvedimento non è soggetto a controllo preventivo;
5. di disporre, inoltre, la pubblicazione del presente provvedimento sul sito della Fondazione, all'Albo – on line, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 17, comma 6, L.R. n. 33/2009 e s.m.i., con l'osservanza della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 e s.m.i. e Reg. UE 2016/679) e la comunicazione al Collegio Sindacale della Fondazione;
6. di dare atto che, ai sensi della L. n. 241/90 s.m.i., il Responsabile del procedimento è il Dr. Teodoro Casazzo, Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, mentre il Responsabile dell'istruttoria e dell'esecuzione del presente provvedimento è Giovanni Di Vietri Assistente Amministrativo presso la SC medesima.

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Dr. Stefano Manfredi**

(Firmato digitalmente)

ASU  
S. Manfredi

[Handwritten signature]

ABeyna

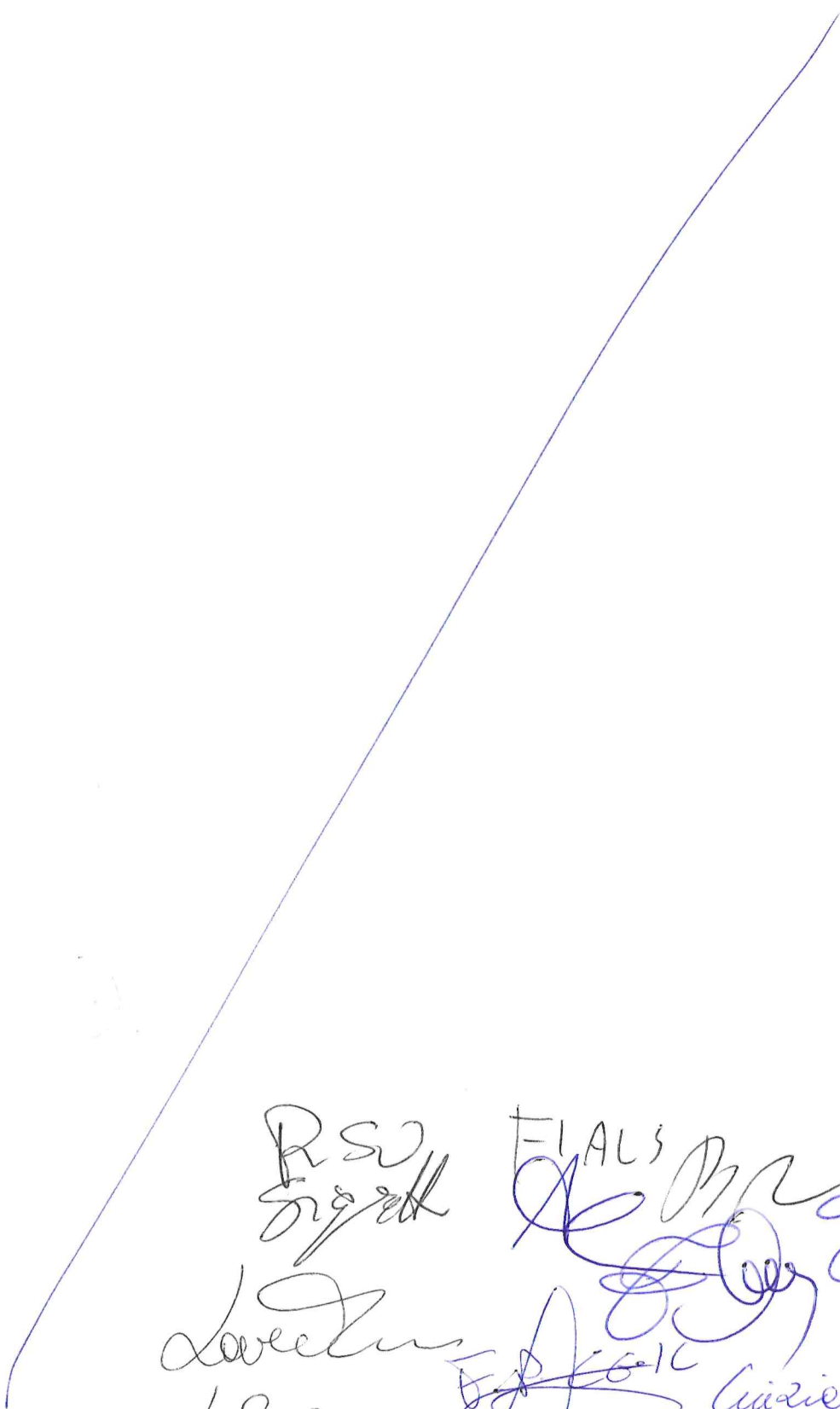
F. P. [Handwritten signature]

FIALS  
[Handwritten signature]

Carlo di Vietri

U. [Handwritten signature]

[Handwritten signature]



RSU  
Sijed

FLALS

Arvelun

Se

ABqua

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Caxie, Adizri

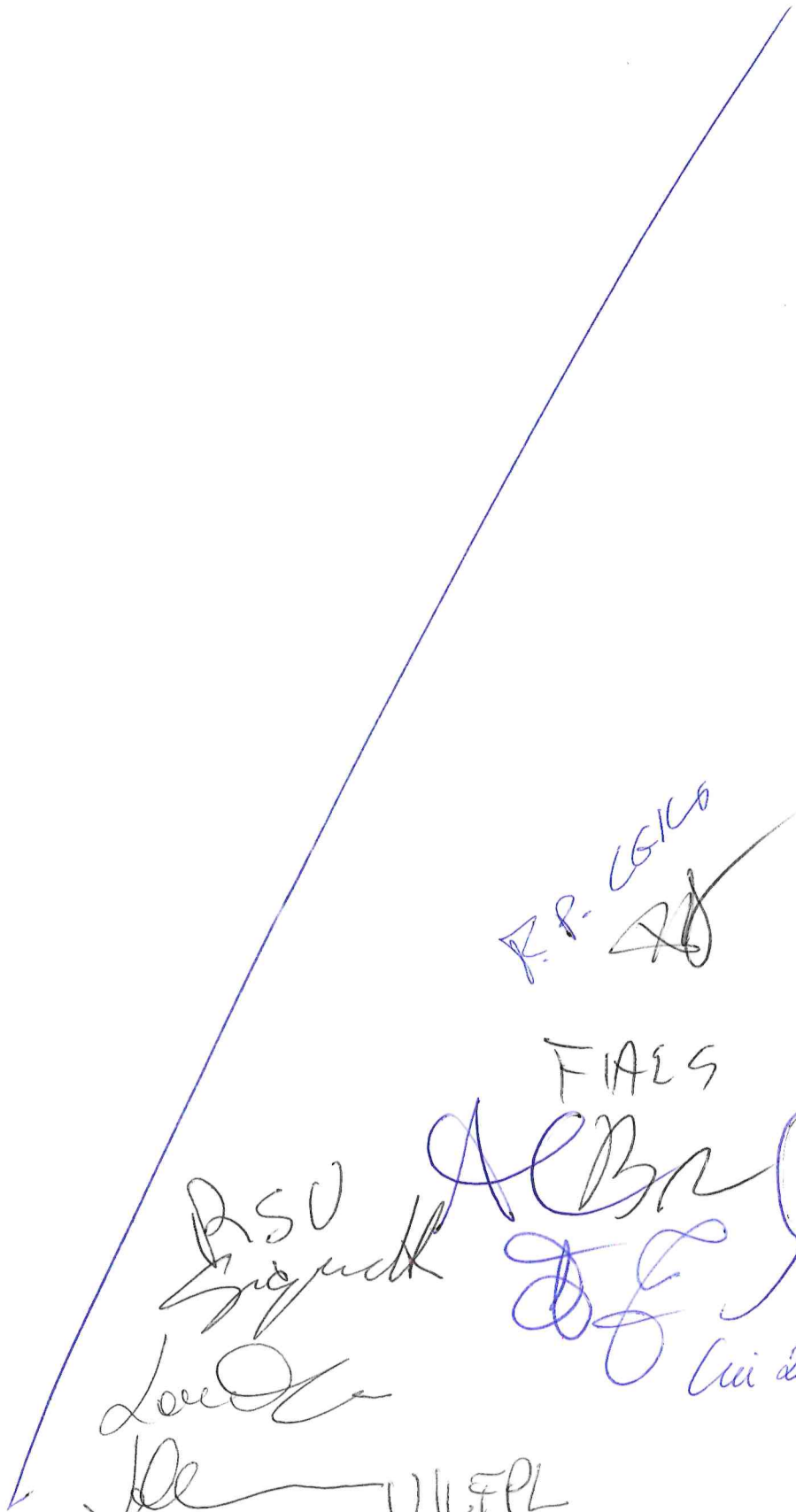
UICPA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*







R.P. CSICO  
AD

FIALS

RSU  
Griegel

Handwritten signature  
Handwritten signature  
Handwritten signature  
Cui die Polizzi

Loe

Handwritten signature — ULEPL

ABunja

Handwritten signature  
Handwritten signature

Handwritten mark



## Allegato n. 2

## LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

in riferimento a quanto previsto all'art.9, comma 5, lettera n, del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021, sottoscritto in data 02/11/2022.

<b>MACRO OBIETTIVO PRINCIPALE DI RIFERIMENTO</b>	Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs.81/08 s.m.i.
<b>OBIETTIVI STRATEGICI DI PREVENZIONE</b>	<p>Programmare interventi di prevenzione in ragione delle esigenze dettate dalle evidenze aziendali e dal contesto socio-occupazionale;</p> <p>Valutazione e consapevolezza dei rischi attraverso il Documento di Valutazione Rischi, aggiornato periodicamente e la conoscenza diretta dei luoghi di lavoro e dell'organizzazione;</p> <p>Vigilanza sui soggetti esposti a rischi specifici con obbligo di sorveglianza sanitaria in collaborazione con le attività svolte dai Medici Competenti, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e dal Medico Autorizzato in materia di radioprotezione, ai sensi del D. Lgs. 101/2020 s.m.i.;</p> <p>Attività di sorveglianza modulate in base a procedure e criteri distinti per le varie attività aziendali;</p> <p>Monitoraggi di igiene industriale per i siti a rischio specifico da inquinanti e per i siti a contaminazione controllata, in base a un piano di monitoraggio annualmente aggiornato;</p> <p>Evoluzione della prevenzione degli infortuni e malattie verso la "conservazione attiva" della salute del lavoratore, ovvero la promozione della salute nei luoghi di lavoro (Workplace Health Promotion - WHP) identificata dall'OMS come una delle strategie efficaci nell'ambito delle politiche di promozione della salute;</p> <p>Informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., in relazione alle attività svolte ed ai rischi presenti attuati attraverso varie leve operative fra cui l'aggiornamento annuale del documento di valutazione dei rischi e la redazione del Piano Formativo della sicurezza;</p> <p>Formazione specifica sull'uso dei DPI di III categoria ai sensi dell'art. 77 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;</p> <p>Informazioni per il personale esterno sui rischi specifici dell'azienda e sulle misure adottate ai sensi dell'art 26 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. e in forza di convenzioni;</p> <p>Integrazione fra la tutela della sicurezza occupazionale correlata ai rischi sul lavoro (safety) e la sicurezza quale prevenzione e contrasto agli atti dannosi (security);</p> <p>Diffusione e conoscenza delle procedure aziendali di emergenza;</p> <p>Aggiornamento periodico del Sistema di Gestione Sicurezza Antincendio (SGSA) e verifica delle misure antincendio di prevenzione e protezione attiva e passiva;</p> <p>Integrazione dei poteri e delle competenze delle Strutture della Fondazione al fine di alimentare un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro;</p> <p>Cooperazione attiva e effettiva fra la SC Servizio Prevenzione e Protezione Az.le - Sicurezza e la SC Fisica Sanitaria al fine di integrazione e cooperazione in materia di radiazioni ionizzanti e in materia di risonanza magnetica in applicazione rispettivamente del D.lgs. 101/20 s.m.i. e del DM 14 gennaio 2021;</p>

RSJ  
Sieg  
Byna  
VILFPL  
J  
V

R. P. C. G. I. L.  
R. P. C. G. I. L.

FIALS  
A  
B  
C  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

	<p>Monitoraggio del fenomeno infortunistico aziendale (Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali) in sinergia con le attività di altre strutture aziendali (Medici Competenti, Risorse Umane, Direzione Medica di Presidio, Risk Management, ...).</p>
<p><b>ATTIVITA' DI PREVENZIONE E POLITICA AZIENDALE</b></p>	<p>La prima delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro indicate nell'art. 15 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. è la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, obbligo indelegabile in capo al Datore di Lavoro (art. 17 comma a), con la conseguente elaborazione del "documento di valutazione dei rischi", attenendosi sia alla forma e ai contenuti precisati al comma 2 dell'art. 28, sia alla modalità di effettuazione contenuta nell'art. 29, il quale viene aggiornato periodicamente così come il documento di valutazione dei rischi.</p> <p>Tale documentazione ha lo scopo di ottemperare a quanto richiesto dal D.Lgs. 81/08 s.m.i., nell'ambito della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute presenti nei luoghi di lavoro in cui si svolgono attività con lavoratori dipendenti o ad essi equiparati ed è il risultato delle ricognizioni e delle valutazioni dei rischi in tutti i luoghi di lavoro aziendali, anche di concerto con i medici del lavoro.</p> <p><b>Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro</b></p> <p>La Fondazione attua differenti sistemi di approccio alla tutela della sicurezza nell'ottica di <i>Risk Based Thinking</i>.</p> <p>Tale Sistema risponde alla norma <i>UNI ISO 9001:2015</i> per gli aspetti di sistema e risulta ispirato alla norma <i>UNI-ISO 45001:2018</i> e alle linee guida <i>UNI-INAIL</i> se e in quanto applicabili.</p> <p>L'analisi dei rischi e delle opportunità viene effettuata coerentemente alla valutazione del contesto in cui opera l'Azienda nella sua complessa organizzazione, delle aspettative dei Portatori di interesse (stakeholder) e dei Processi.</p> <p>La Fondazione opera inoltre, a tutti i livelli, al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della legislazione vigente, dei regolamenti e degli accordi ad esso correlabili all'interno del contesto e del sistema "Sanità pubblica" e delle risorse da esso stanziare.</p> <p>La Direzione Strategica, attraverso il primario supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione e dei medici del lavoro, si impegna ad operare per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori attraverso i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promuovere l'approccio per processi e, per ciascun processo, valutare e gestire i rischi e le opportunità;</li> <li>• definire obiettivi e indicatori, considerando in ogni azione/decisione presa tutti i pertinenti aspetti legati alla qualità e alla salute e sicurezza sul lavoro, e monitorarli attraverso un costante riesame;</li> <li>• valutare le esigenze dei destinatari diretti e indiretti dell'operato dell'organizzazione al fine di soddisfarne al meglio i requisiti (impliciti ed espliciti), così da favorire il soddisfacimento delle finalità istituzionali della Fondazione come da mandato della regione Lombardia e in generale soddisfacendo il Codice etico del Ministero della Salute;</li> <li>• rispettare e soddisfare leggi e requisiti applicabili, attuando un controllo costante con specifiche verifiche di conformità;</li> <li>• fornire condizioni di lavoro sicure e salubri, adottare le misure necessarie per eliminare i pericoli, residualizzare i rischi sia per la prevenzione degli infortuni che delle malattie professionali;</li> <li>• attuare i processi necessari per prepararsi e rispondere alle situazioni di emergenza;</li> <li>• promuovere la consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei</li> </ul>

ASD  
 Squadra  
 15m  
 ULR  
 FIALS  
 BR  
 2/5  
 P. P. Col  
 Roberto  
 Claudio Anolieri



rappresentanti dei lavoratori;

- fornire le risorse necessarie alla realizzazione, al mantenimento dell'efficacia e al miglioramento del sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro;
- garantire la sicurezza antincendio anche grazie al contributo del servizio di sorveglianza erogato direttamente da una squadra interna di n. 5 Vigili del Fuoco del Comando Prov.le di Pavia, presenti h24, 7/7.
- garantire il suo riesame e verifica di adeguatezza nel tempo;
- garantire un ambiente di lavoro rispettoso della sicurezza per tutti i soggetti coinvolti;
- promuovere la cultura della sicurezza nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- attuare una valutazione dei fornitori per ridurre i rischi connessi all'utilizzo di prodotti, servizi, competenze non adeguate ai requisiti di riferimento;
- collaborare con gli Enti preposti al controllo, perseguendo l'obiettivo sociale comune nel rispetto dell'incolumità dei lavoratori.

Nella definizione delle misure utili al raggiungimento degli obiettivi all'interno del contesto di azione della Fondazione e nella cornice delle risorse rese disponibili, sono individuate, progettate e finanziate – e periodicamente aggiornate - misure necessarie al fine di conseguire nel tempo i seguenti obiettivi di sistema a priorità decrescente:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

ASCO  
Sg  
ABM  
VILFA  
P  
S

FIALS  
BR  
Giulio Andreotti  
3/5

facca

R  
S  
S  
S



	<p>Per raggiungere gli obiettivi, l'Azienda valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche riguardo alla scelta delle attrezzature di lavoro e sulla progettazione e sistemazione dei luoghi di lavoro. Inoltre finalizza la propria attività impiegando le condizioni tecniche, organizzative ed economiche disponibili al fine di tendere a realizzare la migliore adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro idoneo e sicuro.</p> <p>Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratori (volontari, tirocinanti e studenti), Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione con Addetti SPP, Responsabile Tecnico della Sicurezza Antincendio (RTSA), Esperti di Radioprotezione, Esperto Responsabile della Sicurezza in risonanza magnetica, Addetto alla Sicurezza Laser, Medico Autorizzato, Medici Competenti, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Risk manager contribuiscono tutti al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi, di terzi e della Comunità in cui l'organizzazione opera.</p> <p>La Fondazione si impegna a gestire tutte le attività di appalto e/o di prestazione d'opera nel pieno rispetto di quanto la legge prevede sia a tutela della propria organizzazione, sia a tutela di quella dell'appaltatore e/o del prestatore d'opera, ed in generale di tutti i soggetti terzi eventualmente coinvolti nelle suddette attività. L'Azienda risulta anche essere impegnata nella massima collaborazione e trasparenza con gli altri Enti pubblici e di controllo.</p> <p>L'Azienda si impegna inoltre a <u>riesaminare periodicamente il proprio sistema di gestione integrato</u>, a promuovere all'interno dell'organizzazione la politica di salute e sicurezza sul lavoro, aggiornandola quando opportuno ed in base ai risultati del riesame, ed ad assicurare la diffusione della propria politica anche presso tutte le parti terze interessate, sia individuali che collettive.</p> <p>In relazione al proprio contesto di riferimento e alle parti interessate dalle attività e dai servizi erogati, la Direzione Generale, anche attraverso il Responsabile della Prevenzione Aziendale e il Risk Manager, si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sensibilizzare tutte le parti interessate sugli impegni della propria politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;</li> <li>- coinvolgere gli stakeholder nei processi di definizione degli obiettivi del sistema di gestione;</li> <li>- erogare formazione continua e favorire l'acquisizione della consapevolezza da parte dei lavoratori, operanti a tutti i livelli, rispetto agli elementi fondanti della gestione della salute e sicurezza propria, dei colleghi e di tutte le parti interessate;</li> <li>- attuare processi di comunicazione e confronto trasparenti in relazione ai requisiti e alle prestazioni del sistema di gestione della sicurezza tra tutti i soggetti portatori di interesse.</li> </ul>
<p><b>GESTIONE DELLE EMERGENZE</b></p>	<p>La complessità dei sistemi di gestione messi in campo e presidiati dalla Fondazione emerge, quale esempio emblematico, nella prevenzione delle emergenze e nella gestione degli eventi avversi. Nel rappresentare la complessità di detti sistemi - e del loro mantenimento nel tempo - si riportano di seguito tre diagrammi operativi: schema di flusso di gestione delle emergenze; schema di flusso di attivazione del piano di emergenze interne; sistema a cascata di scaletta delle chiamate per emergenze interne.</p>
<p><b>FENOMENO INFORTUNISTICO</b></p>	<p>Al fine di rappresentare il fenomeno viene riportato in calce al presente documento anche il crono-diagramma degli infortuni con il numero totale di denunce INAIL a partire dall'anno 2001 e fino all'anno 2022. In calce alla serie storica sono riportati ulteriori dati utili fra cui quelli relativi alla "popolazione" dei dipendenti per ogni singolo anno nonché l'indicazione degli eventi "giorni zero" e "inabilità temporanea" e ancora i giorni di lavoro persi (col dettaglio "senza itinere").</p>





**Dichiarazione congiunta tra le OO.SS. e il Presidente della delegazione trattante allegata al CCIA sottoscritto in data 29/11/2023**

Le parti si impegnano a programmare specifici incontri, successivamente alla sottoscrizione del presente CCIA, al fine di affrontare (secondo le modalità e gli istituti previsti dal CCNL vigente) le seguenti tematiche:

- Diritto allo studio di cui all'art. 62 CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- Orario di lavoro per il personale del Comparto;
- Contingenti minimi di sciopero per il personale del Comparto;
- Mobilità interna
- Fondo perequativo.

Le parti inoltre concordano che:

- le somme relative ai residui dell'anno 2023, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 8 del CCIA sottoscritto in data 29/11/2023, verranno utilizzate secondo le previsioni contrattuali di cui all'art. 103 c. 9 del CCNL 2019-2021 per straordinari e per ulteriori destinazioni da concordarsi con separato accordo;
- ai fini della corresponsione della premialità si fa presente che nell'attuale sistema di valutazione il punteggio minimo per poter percepire la quota è 20. Tutti i punteggi  $\leq 19$  sono negativi;
- il sistema degli incarichi avrà decorrenza a partire dall'anno 2024;
- le somme ad oggi destinate al Welfare Aziendale potranno essere oggetto di valutazione per una differente destinazione.

Pavia, 29/11/2023

ASU  
Sigaretto

F. P. COIC  
Rossa Inter

del  
ABpu

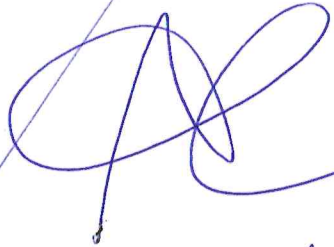
FIALS  
Bk

Luigi Andriani

UILTRA  
Ripanda

ASJ  
Sjogard

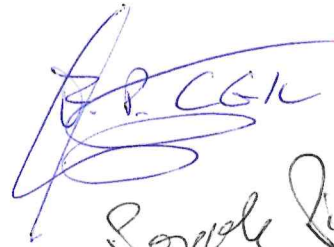
UKFA ABurke  
Sjogard  
See



FIAC



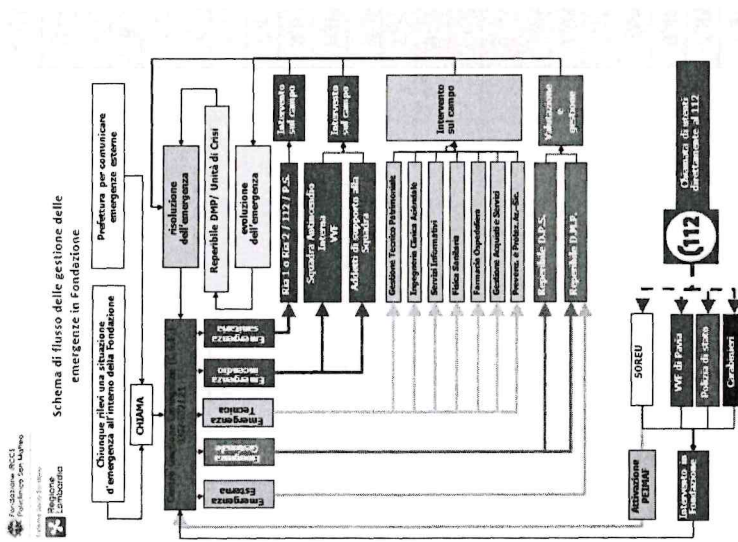
Carrie Andriani



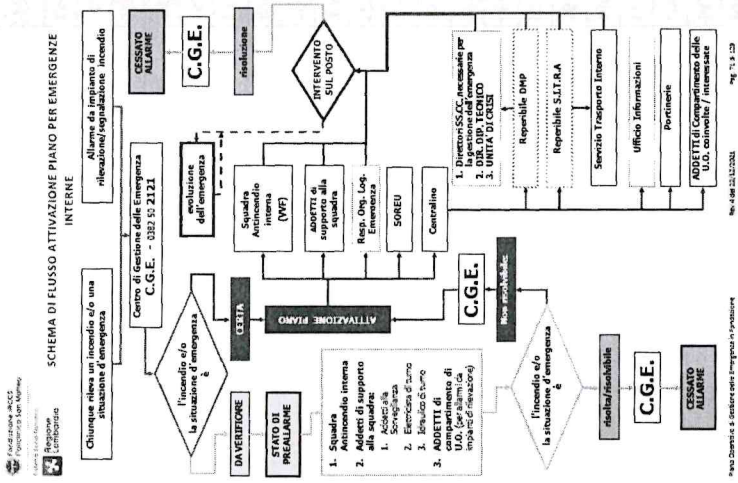
Joseph L. Tere



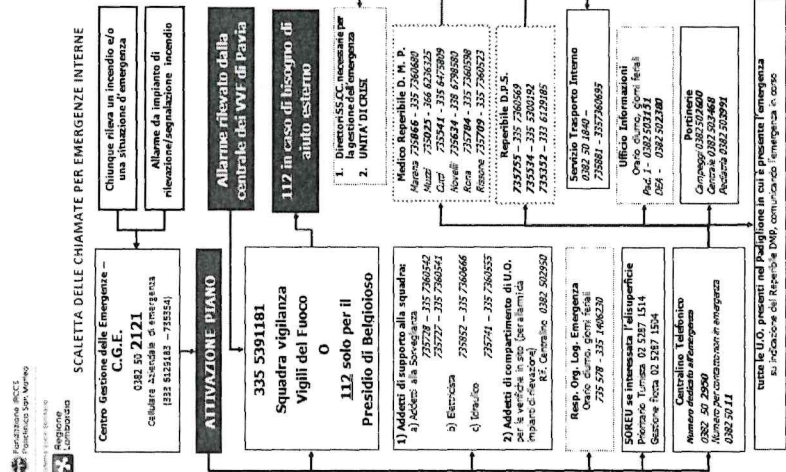
**Schema flusso gestione emergenze**



**Schema flusso attivazione piano emergenze interne**



**Scelta chiamata per emergenze interne**



*Handwritten signatures and notes in blue ink:*  
 FIALS  
 Carlo Anticini  
 R.P. con  
 Paolo Sinteru  
 JILFA  
 Byru  
 Rep. Org. Log. Emergenza  
 C.G.E.  
 CESSATO ALLARME

**CRONO-DIAGRAMMA INFORTUNI (2001-2022)**

distribuzione secondo: **numero dei casi denunciati**  
 periodo: **Infurtuni avvenuti da Gennaio 2001 a Novembre 2022**  
 settore: **tutte le Strutture della Fondazione**

Anno	n. personale occupato	totale infortuni	% su numero infortuni	a giorno zero	% su numero infortuni	inabilità temporanea	% su numero infortuni	Tot. giornate lavorative perse	Tot. n. giorni persi senza finire
2001	3243	348	10,7%	115	33,0%	233	67,0%	5073	3762
2002	3199	254	7,9%	88	34,6%	166	65,4%	3355	2393
2003	3183	249	7,8%	107	43,0%	142	57,0%	4680	2810
2004	3102	260	8,4%	81	31,2%	179	68,8%	4129	2428
2005	3140	271	8,6%	98	36,2%	173	63,8%	4620	3555
2006	3085	220	7,1%	71	32,3%	149	67,7%	3652	2745
2007	3233	256	7,9%	99	38,7%	157	61,3%	2985	2192
2008	3240	321	9,9%	151	47,0%	170	53,0%	3541	2533
2009	3271	315	9,6%	131	41,6%	184	58,4%	4478	3400
2010	3377	362	10,7%	190	52,5%	172	47,5%	4404	3858
2011	3308	312	9,4%	169	54,2%	143	45,8%	3829	2488
2012	3318	240	7,2%	115	47,9%	125	52,1%	2471	2129
2013	3323	260	7,8%	135	51,9%	125	48,1%	3044	2469
2014	3354	268	8,0%	174	64,9%	94	35,1%	2256	1877
2015	3247	280	8,6%	179	63,9%	101	36,1%	1964	1496
2016	3283	244	7,4%	144	59,0%	100	41,0%	1958	1320
2017	3325	269	8,1%	158	58,7%	111	41,3%	2370	1302
2018	3332	252	7,6%	97	38,5%	155	61,5%	2348	1638
2019	3411	253	7,4%	157	62,1%	96	37,9%	2570	1416
2020	3482	648	18,6%	128	19,8%	520	80,2%	2185	1370
2021	3448	315	9,1%	132	41,9%	183	58,1%	4457	3186
2022	3343	296	8,9%	105	35,5%	191	64,5%	2882	2256
Valori medi	3284	295	9,0%	128	45%	166	55%	3330	2398

*Donde Panza*

*FIACS*

*Cinzia Andicci*

*Byna*  
*ASU*  
*Sygal*  
*UATP*  
*...*