



Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2018**

**DELLA FONDAZIONE IRCCS SAN MATTEO**

**RELATIVO AL CCNL DEL COMPARTO SANITÀ 2016 – 2018**

*Il giorno 10 Gennaio 2019, alle ore 15,00 presso il Salone della Direzione, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente dott. Roberto Pinardi, Direttore Amministrativo, \_\_\_\_\_ e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOS) rappresentative*

FP CGIL

*Storini Patricia*

CISL FP

*Marino Maria*

UIL FPL

*Pinardi Roberto*

FIALS

NURSING UP

*Mazzoni Angelo (con delega)*

e la RSU

*Sigetti Stefano*

*al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) 2018 della Fondazione IRCCS San Matteo relativo al CCNL del Comparto Sanità 2016 – 2018*



FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO "SAN MATTEO"  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico  
C.F. 00303490189 - P. IVA 00580590180  
V.le Golgi 19 - 27100, PAVIA - Tel. 0382.5011  
[www.sanmatteo.org](http://www.sanmatteo.org)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2018**  
**DELLA FONDAZIONE IRCCS SAN MATTEO**  
**RELATIVO AL CCNL**  
**DEL COMPARTO SANITÀ**  
**2016 – 2018**

# Indice

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>5</b>
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza .....	5
Art. 1 Campo di applicazione.....	5
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA.....	5
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>6</b>
Capo I Sistema delle relazioni sindacali .....	6
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	6
Art. 4 Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale.....	7
Art. 5 Informazione.....	9
Art. 6 Confronto.....	10
Art. 7 Confronto regionale.....	11
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione .....	12
Art. 9 Altri Organismi paritetici di partecipazione.....	14
Art. 10 Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale .....	14
Art. 11 Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure .....	15
Art. 12 Modalità incontri sindacali .....	17
Art. 13 Clausole di raffreddamento .....	19
Art. 14 Assemblee sindacali.....	19
Art. 15 Revisione dei minimi di sciopero e relative dotazioni organiche .....	21
Art. 16 Esercizio delle libertà sindacali .....	21
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>22</b>
Capo I Sistema di classificazione professionale.....	22
Art. 17 Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale.....	22
Art. 18 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione .....	22
Capo II Incarichi funzionali.....	23
Art. 19 Definizione degli Incarichi di Funzione .....	23

Art. 20 Incarichi di funzione per il Personale del ruolo sanitario e dei Profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale e Assistente Sociale Senior.....	23
Art. 21 Incarichi di funzione per il personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale .....	25
Art. 22 Istituzione degli Incarichi di funzione .....	26
Art. 23 Graduazione degli incarichi di funzione.....	26
Art. 24 Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione .....	27
Art. 25 Trattamento economico accessorio degli incarichi .....	28
Art. 26 Indennità di coordinamento ad esaurimento .....	29
Art. 27 Norma transitoria .....	30
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>30</b>
Capo I Istituti dell'Orario di Lavoro.....	30
Art. 28. Orario di Lavoro .....	30
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>31</b>
Capo I Fondi .....	31
Art. 29 Fondi contrattuali .....	31
Art. 30 Fondo condizioni di lavoro e incarichi .....	32
Art. 31 Fondo premialità e fasce .....	38
<b>TITOLO VI disposizioni finali .....</b>	<b>40</b>
Art. 32 Norma finale .....	40
<b>Tabella A.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabella B.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabella C.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabella D .....</b>	<b>45</b>
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA .....</b>	<b>46</b>

## **TITOLO I**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **CAPO I**

#### **APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA**

##### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (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.

##### **Art. 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA**

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

Il presente CCIA concerne un periodo di un anno dalla data di sottoscrizione.

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 OOSS decorrono dal giorno del ricevimento da parte del protocollo aziendale.

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.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte della Fondazione, con idonea pubblicità di carattere generale (sito web intranet), a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **CAPO I**

#### **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

##### **Art. 3**

##### **Obiettivi e strumenti**

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il temperamento 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.

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.

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.

La **Contrattazione Integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 (Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie) così come riportato ai successivi [art. 4 \(Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#) e art. [10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#).

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 \(Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure\)](#).

#### **Art. 4**

##### **Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale**

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 2016 – 2018 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.

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 2016 – 2018.

La titolarità della trattazione sindacale, parte aziendale, è del Direttore Generale, in qualità 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 *pro tempore*;

- b) dal Direttore Sanitario *pro tempore*;
- c) dal Direttore/Responsabile UOC Risorse Umane e Politiche del Personale *pro tempore*;
- d) dal Direttore/Responsabile UOC SITRA *pro tempore*;
- e) altro/i componenti.

I componenti della delegazione trattante aziendale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati, con provvedimento, dal Direttore Generale della Fondazione IRCCS.

I componenti *pro tempore* 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 *pro tempore* il Direttore Generale può individuarne un sostituto per l'intero periodo di assenza.

La RSU partecipa agli incontri relativi alla Contrattazione Collettiva Integrativa secondo le modalità previste dal proprio Regolamento interno. La volontà della RSU è comunque espressa unitariamente dal portavoce individuato dalla stessa. La RSU indica, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei partecipanti. Nel caso ci fossero cambiamenti della delegazione trattante RSU la stessa comunica tempestivamente il cambio dei nominativi dei partecipanti. Non è ammessa la delega.

Tutte le sigle sindacali indicano, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei rappresentanti territoriali 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.

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.



Possono partecipare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, altro personale della Fondazione, 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.

Ove non diversamente indicato, con il termine “soggetti sindacali” ovvero “organizzazioni sindacali” si farà riferimento al presente articolo.

## **Art. 5**

### **Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione 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.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli relativi al Confronto, al Confronto regionale e alla Contrattazione Collettiva Integrativa prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

## **Art. 6**

### **Confronto**

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 esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che la Fondazione IRCCS intende adottare.

Il Confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, la Fondazione IRCCS e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dalla Fondazione contestualmente all'invio dell'informazione. 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.

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 di funzione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, 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) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

## **Art. 7**

### **Confronto regionale**

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 contrattazione integrativa, emanate dalla Regione Lombardia, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo primalità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- b) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).

La quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile del personale in servizio, in presenza del Piano del fabbisogni triennali approvati dalla Giunta Regionale, con corrispondente riduzione dei collegati oneri sul trattamento tabellare, sono utilizzabili a seguito di confronto aziendale ad integrazione del fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o del Fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b), nella misura variabile dal 30% al 50% dell'ammontare complessivo degli stessi; Tale minore onerosità deve essere verificata e certificata come realizzata dal Collegio sindacale nel successivo esercizio;

- 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 di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);

In presenza di un effettivo aumento del personale in servizio avvenuto a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale del Piano dei fabbisogno triennale in incremento, oppure a seguito di incremento dei servizi previsti nell'ambito dei POAS aziendali approvati dalla Giunta Regionale, è possibile incrementare il Fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o del Fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b):

- d) alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
- e) ai processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali con particolare riferimento ai:
  - criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
  - criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale;
- f) alla definizione di linee guida per la costituzione dei fondi contrattuali.

Con riferimento alle lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo primarietà e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

La Fondazione IRCCS, ferma restando la propria autonomia aziendale, si avvarrà del confronto in sede regionale che 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.

## **Art. 8**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali e della RSU su tutto ciò che abbia una

dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo della Fondazione IRCCS.

L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte alla Fondazione IRCCS o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali e della RSU (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale) nonché da una rappresentanza della Fondazione IRCCS, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta la Fondazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o alla Fondazione IRCCS;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" così come previsto dall'art. 83 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

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 trasmettendo proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa o alla Fondazione IRCCS.

Semestralmente sono trasmessi al presente organismo gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati

sulle assenze di personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale di cui all'art. 83 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

### **Art. 9**

#### **Altri Organismi paritetici di partecipazione**

La Fondazione IRCCS e le Organizzazioni Sindacali possono attivare commissioni o gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori, di studio e proposta su temi specifici ed in tempi predeterminati. Le conclusioni eventualmente raggiunte nell'ambito di tali organismi sono sottoposte alla Direzione della Fondazione IRCCS e alle organizzazioni sindacali per le valutazioni e le determinazioni di competenza.

### **Art. 10**

#### **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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- 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;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;
- 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. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;

- 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. 48, comma 5 (Diritto allo studio) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
- 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. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;
- 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 con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

## **Art. 11**

### **Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure**

Il contratto collettivo integrativo ha durata annuale, come specificato all'[art. 2 \(Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA\)](#), e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, ivi indicate, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa si rimanda all'art. 9 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

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 2016 – 2018.

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. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#), lettere f), g), h), i), j), k), n) (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale). Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'[art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#), 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. 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 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. La Fondazione trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, 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. 12**

### **Modalità incontri sindacali**

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.

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

La Fondazione IRCCS garantisce la convocazione delle organizzazioni sindacale e 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 OOSS.

In particolare la convocazione:

- avviene con nota scritta inviata tramite 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 bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).

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.

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, per il tramite dell'UOC Risorse Umane e Politiche del Personale, provvederà a comunicare i propri riferimenti sia di posta elettronica, sia telefonici per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.

Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'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.

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.

Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la 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 al verbale 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.

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.

Con cadenza almeno annuale, ovvero su specifica richiesta una delle parti, è indetto un incontro sindacale con ordine del giorno "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti collettivi integrativi aziendali" in essere. Prima di ogni incontro dovranno essere presentate alle parti eventuali osservazioni e/o indicazioni che saranno dibattute durante l'incontro.

### **Art. 13**

#### **Clausole di raffreddamento**

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.

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.

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**

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 le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. La possibilità di partecipazione alle assemblee è garantita a tutto il personale.

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;
- b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;
- c. da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al punto a), congiuntamente con la RSU.

Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dai CCCCNNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

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.

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

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

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

Al fine di consentire gli opportuni provvedimenti organizzativi e garantire la continuità delle attività istituzionali, i dipendenti che intendono partecipazione all'assemblea in orario di lavoro devono informare il proprio Responsabile, almeno 48 ore prima dell'evento, che provvederà a trasmettere alla UOC Risorse Umane e Politiche del Personale l'elenco nominativo del personale che si è assentato dal posto di lavoro. La partecipazione all'assemblea dovrà essere attestata mediante apposita timbratura causalizzata.

A richiesta delle OOSS e compatibilmente con le disponibilità logistiche, la Fondazione si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.

L'amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle 12 ore.

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

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.

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

#### **Art. 15**

##### **Revisione dei minimi di sciopero e relative dotazioni organiche**

In attesa di successivo Confronto di cui all'[art. 6 \(Confronto\)](#) si fa espresso rinvio alle norme di legge ed ai Contratti Collettivi Nazionali e agli Accordi precedenti

#### **Art. 16**

##### **Esercizio delle libertà sindacali**

La Fondazione si impegna ad individuare un idoneo locale comune permanentemente a disposizione delle OOSS e RSU per l'esercizio delle loro funzioni.

Le OOSS e RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che la Fondazione 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.

## **TITOLO III**

### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **CAPO I**

#### **SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

##### **Art. 17**

##### **Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale**

Si prende atto che ai sensi dell'art. 12 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 è istituita presso l'ARAN una specifica Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale. Il presente CCIA potrà essere integrato, anche successivamente, in base agli esiti dei lavori della Commissione.

##### **Art. 18**

##### **Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**

Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connessi alle suddette attività, nello specifico:

###### **a) Settore Comunicazione**

Categoria D

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

###### **b) b) Settore Informazione**

Categoria D

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico

Si prende atto, pertanto, di quanto disciplinato dall'art 13 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, degli eventuali esiti della suddetta Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale,

La Fondazione IRCCS, nell'applicazione del presente articolo, terrà conto del proprio Fabbisogno di personale, predisposto secondo la normativa nazionale e regionale e di ogni altra disciplina legislativa in materia. Gli Organi di vertice della Fondazione IRCCS possono essere coadiuvati da un portavoce, anche esterno all'amministrazione, con compiti di diretta collaborazione ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione ai sensi della Legge 150/2000.

## **CAPO II**

### **INCARICHI FUNZIONALI**

#### **Art. 19**

##### **Definizione degli Incarichi di Funzione**

La Fondazione, in relazione alle esigenze di servizio ed in base agli obiettivi strategici, nel limite delle risorse economiche disponibili ed in conformità a quanto previsto dal CCNL 2016 – 2018, istituisce le seguenti tipologie di incarico di funzione:

- a) Incarico di organizzazione;
- b) Incarico professionale.

Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

#### **Art. 20**

##### **Incarichi di funzione per il Personale del ruolo sanitario e dei Profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale e Assistente Sociale Senior**

##### **Incarico di organizzazione**

L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e socio sanitaria. L'incarico di organizzazione va graduato secondo criteri di complessità. All'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione è confermata la funzione di coordinamento, prevista dalla Legge n.

43/2006. La graduazione è effettuata in relazione all'evoluzione dei processi, dei modelli organizzativi e delle esperienze e professionalità acquisite dal Dipendente.

Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento è necessario il possesso dei requisiti previsti di cui all'art. 6, comma 4 e 5, della Legge n. 43 del 2006, ovvero:

- a) *Master* di primo livello in *Management* per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, oppure Certificato di Abilitazione a Funzioni Direttive nell'Assistenza Infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa
- b) Esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, c. 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento.

Il coordinamento viene affidato nel rispetto dei Profili Professionali in correlazione agli ambiti ed alle specifiche aree assistenziali.

Per gli ulteriori incarichi di organizzazione il requisito richiesto per il conferimento è il possesso di almeno 5 anni di esperienza professionale nella categoria D. La Laurea Magistrale Specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità. Gli incarichi di organizzazione, ad esclusione di quelli di solo coordinamento, riguardano la gestione, l'organizzazione e lo svolgimento di attività particolarmente complesse che richiedono un livello di autonomia e responsabilità maggiore in ambito organizzativo.

I Professionisti ai quali viene affidato l'incarico organizzativo, ad esclusione di quello di solo coordinamento, svolgono la loro attività a livello trasversale- aziendale e sono sovraordinati agli incarichi organizzativi di solo coordinamento.

Gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati agli incarichi di Professionista Specialista e di Professionista Esperto.

### **Incarico Professionale**

Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche, della Riabilitazione, della Prevenzione nonché della Professione di Ostetrica, sono istituiti gli incarichi professionali. Gli incarichi professionali vengono attribuiti per l'esercizio di compiti



derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

Gli incarichi professionali si suddividono in:

- professionista specialista;
- professionista esperto.

Requisito per l'accesso all'incarico di **"Professionista Specialista"** è il possesso del Master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/2006 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni.

Requisito per l'accesso all'incarico di **"Professionista Esperto"** è costituito dall'aver acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse Regioni.

## **Art. 21**

### **Incarichi di funzione per il personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale**

Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale gli incarichi di funzione possono essere di organizzazione o professionale.

L'incarico di organizzazione comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale. L'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia e va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione della Fondazione.

L'incarico professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti. Il requisito richiesto per l'incarico di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D, compreso il livello economico Ds. Il requisito richiesto per l'incarico

professionale è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D, compreso il livello economico Ds, nonché il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

## **Art. 22**

### **Istituzione degli Incarichi di funzione**

La Fondazione in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio ordinamento e del proprio assetto organizzativo di cui al POAS e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce gli incarichi organizzativi e professionali, in relazione alle esigenze di servizio, nei limiti delle risorse economiche disponibili nel Fondo denominato "Condizione di lavoro ed incarichi". Gli incarichi di funzione istituiti non costituiscono posti di dotazione organica e sono modificabili per effetto di:

- a) successiva diversa organizzazione interna
- b) diversa programmazione delle attività istituzionali
- c) riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa e dell'efficacia erogativa, nonché all'eliminazione di eventuali aree di improduttività.

## **Art. 23**

### **Graduazione degli incarichi di funzione**

La Fondazione IRCCS provvede alla graduazione degli incarichi di funzione e individua l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti dall'art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) del CCNL 2016- 2018.

Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi della Fondazione e degli elementi essenziali individuati all'atto dell'istituzione della posizione.

Nella graduazione degli incarichi si dovrà, altresì, tenere conto dei seguenti indicatori:

- a) Valenza Strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
- b) Risorse umane direttamente gestite;
- c) Complessità del servizio (più U.O./Servizi – Tecnologie – Multidisciplinare);
- d) Grado di Responsabilità ed Autonomia;
- e) Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati

Per ogni indicatore saranno identificati dei punteggi minimi e massimi.

Il punteggio complessivo degli indicatori individuati determinerà la misura della complessità dell'incarico e della corrispondente indennità di incarico.

La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nella Fondazione IRCCS.

#### **Art. 24**

##### **Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione**

Gli incarichi possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D, compreso il livello economico Ds. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

La Fondazione formula in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi. Gli incarichi sono attribuiti dalla Fondazione a domanda dell'interessato sulla base di avviso di selezione.

Gli incarichi sono conferiti, previa emissione del relativo bando che stabilisce anche i criteri di valutazione e la composizione della relativa Commissione aggiudicatrice, con provvedimento scritto e motivato, compresa nota di incarico, che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività. Il dipendente incaricato sottoscriverà, la nota di incarico quale accettazione dello stesso.

L'incarico è a termine. La Fondazione sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di avviso pubblico, per una durata massima complessiva di 10 anni.

La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione della Fondazione IRCCS derivante dalla modifica del Piano Organizzativo Aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

## **Art. 25**

### **Trattamento economico accessorio degli incarichi**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi", art. 80 CCNL 2016 -2018, ed è costituito dall'indennità d'incarico. Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII Capo III (Indennità) del CCNL 2016 -2018.

L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85. Per quanto attiene la corresponsione di compensi per lavoro straordinario di cui alla casistica prevista all'art. 28 c. 13 CCNL2016 -2018, le relative eccezionali esigenze di funzionalità della struttura, limitatamente al Personale inquadrato nel livello economico Ds, deve essere adeguatamente motivato.

L'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo della Fondazione.

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6 del CCNL 2016 -2018.

La Fondazione IRCCS prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

## **Art. 26**

### **Indennità di coordinamento ad esaurimento**

Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 Il biennio economico (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1.549,7 cui si aggiunge la tredicesima mensilità. Detta indennità compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le Aziende ed Enti o la Fondazione abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Ciò si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale). L'indennità di coordinamento è assorbita dall'indennità di incarico attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi previsti dagli articoli precedenti. [Tabella A \(Allegata\)](#).

## **Art. 27**

### **Norma transitoria**

Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL 2016 – 2018 ovvero quelli conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione e i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità saranno oggetto di apposito accordo come definito all'[art. 6 \(confronto\)](#).

## **TITOLO IV**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I**

#### **ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 28.**

#### **Orario di Lavoro**

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;

- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

In attesa del confronto sui criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro restano validi gli accordi ad oggi in essere.

## **TITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **CAPO I**

#### **FONDI**

#### **Art. 29**

#### **Fondi contrattuali**

Le parti danno atto che il CCNL dell'Area del Comparto Sanità triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, prevede la costituzione dei nuovi fondi contrattuali ex art. 80 (**Fondo condizioni di lavoro e incarichi**) e ex art. 81 (**Fondo premialità e fasce**) dall'1 gennaio 2018.

Per la costituzione dei nuovi fondi contrattuali relativi all'anno 2018, si è proceduto secondo le disposizioni di cui agli artt. 80 e 81 citati, e ciò nel rispetto di quanto ivi disposto dal comma 2 degli stessi per il quale nei nuovi fondi devono confluire, in un unico importo, le risorse specificatamente indicate nei valori consolidatisi nell'anno 2017 come certificati dal Collegio dei Revisori (cfr. Determina n. 497/2018). Si è altresì tenuto conto dei seguenti provvedimenti regionali, sottoscritti in data 3/10/2018 tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. regionali del comparto Sanità pubblica:

- *“Linee di indirizzo regionale sul CCNL Comparto Sanità Pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018 - articolo 6 Confronto Regionale”* adottate in applicazione dell'art. 6 del CCNL del comparto del 21 maggio 2018 e finalizzate ad orientare la fase di contrattazione integrativa in un'ottica di sistema regionale anche al fine di evitare scostamenti significativi nell'applicazione di determinate materie;

- *“Prime linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 01 gennaio 2018 in applicazione del CCNL comparto Sanità pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018 tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. regionali del comparto Sanità pubblica”* contenenti le indicazioni sulla costituzione dei fondi di cui all’art. 80 ed all’art.81 del CCNL comparto Sanità pubblica.

Per quanto sopra, con riferimento ai valori consolidati all’anno 2017 la cui consistenza risulta come segue:

- Art. 7 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno pari ad € 4.647.249,
- Art. 8 - Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali pari ad € 3.970.579,
- 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 pari ad € 7.107.263

sono stati istituiti i nuovi previsti Fondi alla data del 01/01/2018 e alla data del 31/12/2018 così come di riportati nelle tabelle seguenti (cfr: Determina n.1268/2018): [Tabella B \(Allegata\)](#)

La quantificazione delle risorse del Fondo di cui all’art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e del Fondo di cui all’art. 81 (Fondo premialità e fasce) è stata determinata complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

### **Art. 30** **Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

A decorrere dall’anno 2018, è istituito, secondo le indicazioni di cui al precedente [art. 29 \(Fondi Contrattuali\)](#) il nuovo “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, in applicazione del CCNL 2016/2018 il cui valore al 01/01/2019 è di **€ 7.795.541,00**.

Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell’art. 81, comma 6, lett.d del CCNL 2016-2018



Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti quantificate in € 318.667,00 sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a)** Compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario) quantificati in € 509.498,00;
- b)** Indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista quantificate in € 3.650.628,00 nel rispetto dei seguenti criteri:
  - 1) L'indennità di pronta disponibilità, nella misura di € 20,66 lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 del CCNL 2016 -2018 (Servizio di pronta disponibilità) (cfr. art 86, c 1 CCNL 2016-2018).
  - 2) L'indennità di polizia giudiziaria, ove dovesse essere riconosciuta, nella misura lorda, fissa ed annua di € 723,04 compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.
  - 3) Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nella Fondazione. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi (cfr. art 86, c 3 CCNL 2016-2018).

A titolo esemplificativo in un mese convenzionale di 20 giorni lavorativi la percentuale del 20% corrisponde a 4 mattine, 4 pomeriggi e 4 notti ovvero in caso di 15 giorni lavorativi (esempio in conseguenza di ferie) la percentuale del 20% corrisponde a 3 mattine, 3 pomeriggi e 3 notti e in ogni caso la percentuale è calcolata sui giorni lavorativi così come previsto dalla norma.

- 4) Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione della Fondazione per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,07. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzii un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovverosia almeno pari al 30% e quindi almeno 6 pomeriggi e 6 mattini al mese. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi (cfr. art 86, c 4 CCNL 2016-2018).
- 5) Agli operatori professionali di cui all'art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995 (Indennità per particolari condizioni di lavoro) che non effettuano i turni di cui ai punti 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi territoriali o dei servizi ospedalieri di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82, non cumulabile con le indennità dei punti 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al punto 6. (cfr. art 86, c 5 CCNL 2016-2018) La presente Indennità è alternativa a quella prevista al punto 7.
- 6) Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:
- i. nelle **terapie intensive e nelle sale operatorie**: € 4,13 come di seguito:
- OCULISTICA S.O.
  - ODONTO S.O. – 2 giorni alla settimana
  - CARDIOCHIRURGIA S.O.
  - NEFROLOGIA TRAPIANTI – 2 posti letto quando occupati
  - ANESTESIA E RIANIMAZIONE I DEGENTI
  - ANESTESIA E RIANIMAZIONE II CARDIOCHIRURGIA
  - CARD.LRSC CURE INT. CORONARICHE DEGENZA (UTIC)
  - B.O. DEA

- B.O. ORTOPEDIA
- EMATOLOGIA TRAPIANTO MIDOLLO
- CHIRURGIA PEDIATRICA S.O.
- U.O. ONCOEMATOLOGIA PEDIATRICA TRAPIANTO - TMO
- TERAPIA INTENSIVA NEONATALE DEGENTI
- OSTETRICIA E GINECOLOGIA SALA PARTO

ii. nelle **terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi**: € 4,13 come di seguito:

- EMODIALISI
- SUB-INTENSIVA NEONATALE
- STROKE UNIT di secondo Livello

iii. nei **servizi di malattie infettive** e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: € 5,16 come di seguito:

- MALATTIE INFETTIVE DEGENTI
- MALATTIE INFETTIVE Ambulatori
- MALATTIE INFETTIVE TROPICALI DEGENTI

I servizi sopra elencati sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, del CCNL 2016 – 2018 in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti (cfr. art 86, c 6 CCNL 2016-2018);

7) Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie, di cui sopra, compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai punti 3 e 4 ma solo con l'indennità del punto 6 (cfr. art 86, c 7 CCNL 2016-2018)

La presente Indennità è alternativa a quella prevista al punto 5.

8) Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel punto 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di €1,03 (cfr. art 86, c 8 CCNL 2016-2018).

9) Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel punto 6, lettere a), b) e c) è corrisposta l'indennità giornaliera di cui al punto 6 (cfr. art 86, c 9 CCNL 2016-2018).

10) Nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016 - 2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel punto 6, sono individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo punto, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento e nello specifico (cfr. art 86, c 10 CCNL 2016-2018)

- OCULISTICA S.O.
- ODONTO S.O. – 2 giorni alla settimana
- CARDIOCHIRURGIA S.O.
- NEFROLOGIA TRAPIANTI – 2 posti letto quando occupati
- ANESTESIA E RIANIMAZIONE I DEGENTI
- ANESTESIA E RIANIMAZIONE II CARDIOCHIRURGIA
- CARD.LRSC CURE INT. CORONARICHE DEGENZA (UTIC)
- B.O. DEA
- B.O. ORTOPEDIA
- EMATOLOGIA TRAPIANTO MIDOLLO
- CHIRURGIA PEDIATRICA S.O.
- U.O. ONCOEMATOLOGIA PEDIATRICA TRAPIANTO - TMO
- TERAPIA INTENSIVA NEONATALE DEGENTI
- OSTETRICIA E GINECOLOGIA SALA PARTO
- EMODIALISI
- SUB-INTENSIVA NEONATALE
- STROKE UNIT di secondo Livello
- MALATTIE INFETTIVE DEGENTI
- MALATTIE INFETTIVE Ambulatori
- MALATTIE INFETTIVE TROPICALI DEGENTI

11) Le indennità previste nei punti 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi (cfr. art 86, c 11 CCNL 2016-2018).

- 12) Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6 (cfr. art 86, c 12 CCNL 2016-2018).
- 13) Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.
- Per turno notturno – festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo (cfr. art 86, c 13 CCNL 2016-2018).
- 14) Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai punti 5 e 7 e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016 -2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) (cfr. art 86, c 14 CCNL 2016-2018).
- 15) L'indennità professionale specifica di rischio radiologico spetta ai tecnici di radiologia medica, ivi inclusi i senior, nella misura prevista ai punti 15 lett. b) e 16 lett. b) della tabella C del CCNL del 05/06/2006. In merito al rischio radiologico, si conferma l'art. 5 del CCNL 20/09/2001, biennio economico 2000-2001, in particolare al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1 del citato art. 5. (cfr. art 91, c 2 del CCNL 2016-2018).
- c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento,) è pari ad € 72.172,00 secondo la disciplina ivi stabilita.

Le parti, richiamato l'art 14 del CCNL 2016 -2018 che prevede due tipologie di incarico:

- Incarico di Organizzazione (comprende ex coordinamento e PO)

- Incarico Professionale (di nuova istituzione)

e l'art. 20 c. 3 (incremento del valore massimo a € 12.000,00 annui lordi dell'incarico), concordano di quantificare in € 168.000,00 in incremento delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti di cui sopra, rinviando al Confronto, di cui al precedente [art. 6 \(Confronto\)](#), la definizione dei criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, c. 3, del CCNL 27/06/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL, quantificato in € 2.516.576,00.

- d) € 560,000,00 da destinare all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di lavoro notturno così come previsto dall'art. 8, c. 3, lett. l) e m) e nello specifico €1,16 ad elevazione dell'indennità di lavoro notturno e di € 3,00 ad elevazione dell'indennità di pronta disponibilità.

[Tabella C \(Allegata\)](#)

### **Art. 31** **Fondo premialità e fasce**

A decorrere dall'anno 2018, secondo le indicazioni di cui al precedente [art 29 \(Fondi contrattuali\)](#) è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", in applicazione del CCNL 2016/2018 I cui valore al 01/01/2019 è di **€ 8.357.154,00**

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa quantificati in € 3.250.000,00, i cui vigenti criteri generali dei sistemi di valutazione e per l'attribuzione dei premi restano validi rispettivamente sino a nuovo Confronto, di cui al precedente [art. 6 \(Confronto\)](#) e a nuovo Accordo di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#), in tal caso saranno valide le vigenti quote standard:

Categoria	Importo Annuo
A	€ 1.188,00
B	€ 1.188,00
Bs	€ 1.274,00
C	€ 1.446,00
D	€ 1.533,00
Ds	€ 1.626,00

b) Sono determinati € 300.000,00 da destinare a “progetti specifici” a favore del personale dipendente, per il quale il presente CCIA non preveda più la corresponsione di “indennità/progetti” a vario titolo erogate secondo precedenti accordi. Si conviene sin d’ora che l’eventuale mancato utilizzo anche parziale di detto importo sarà impiegato ad incremento della premialità prevista dall’art. 81, c. 6, let. a);

c) premi correlati alla performance individuale quantificati in € 30.000,00, i cui vigenti criteri generali dei sistemi di valutazione e per l'attribuzione dei premi restano validi rispettivamente sino a nuovo Confronto, di cui al precedente [art 6 \(Confronto\)](#) e a nuovo Accordo di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#), tenuto conto di quanto stabilito dall’art 82 del CCNL 2016 – 2018;

d) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, quantificati in € 390.579,00, i cui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche vigenti, comprese le procedure già in essere, restano validi sino a nuovo Accordo di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#);

e) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” di cui all’art. 80, in virtù apposito Accordo di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#);

f) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all’art. 94 (Welfare integrativo), in virtù apposito Accordo di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#);

g) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d) dell’art 81 del CCNL 2016-2018, in virtù apposito Accordo di cui al precedente [art. 10 \(Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale\)](#).

Eventuali risorse residue, resesi disponibili dal presente articolo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, saranno utilizzate, a partire dall’anno 2019, residui 2018, per finanziare uno o più progetti specifici a carattere biennale che coinvolgano il personale escluso dagli incrementi di indennità, dagli incarichi di funzione organizzativi e professionali e dai progetti specifici previsti dalla lett. b) del presente articolo.

A titolo puramente esemplificativo si identifica quale destinatario il personale Sanitario, Tecnico, Amministrativo e Professionale.

[Tabella D \(Allegata\)](#)

## **TITOLO VI**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 32**

#### **Norma finale**

Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo si fa espresso rinvio alle norme di legge ed ai Contratti Collettivi Nazionali 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 \(Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA\)](#).



## TABELLA A

Coordinatori Peso e Punteggio COORDINAMENTO GESTIONALE 2017														
Strutture Complesse	Fabbisogno	Coord. infirm. / Tecnico (Indicare inf o Tec)	Complessità Logistica B-bassa M-medio A-alta	Classificazione Diagnostico Medici (Dgn.) 46/7/7 (B) 1-1 "Livello 2-2" Livello 3-3 "Livello 4-4" Intermedia SC (DOE 38/13/98) (*) (*) (*) A-bassa M-medio A-alta N. Operatori assegnati (Indicare con numero)	Complessità organizzativa (Indicare con 17, 21, 27) M.O. per intensità / complessità assistenziale	Gestione Ausiliari G.A. - 10	PUNTEGGIO	LIVELLO						
Medicine Generali (LII) e Dermatologia (DH e AMB.)	1	Inf	M	2	B	21	1T	40	Livello 1°	quota fissa non revocabile				
Nefrologia - Reumatologia Degenza	1	Inf	M	2	SI	34	3T	70	Livello 2°					
Medicina Generale I	1	Inf	M	2	M	29	3T	60	Livello 2°					
Medicina Generale II + 4 p.l. Cerebro vascolari	1	Inf	M	3	SI	30	3T	75	Livello 2°					
MAC Medicina, Radiodiagnostica	1	Inf	B	1	B	4	1T	25	Livello 1°	quota fissa non revocabile				
Endoscopia digestiva	1	Inf	M	3	M	15	3T	70	Livello 2°					
Cure Sub Acute	1	Inf	B	2	M	18	3T	55	Livello 2°					
Emodialisi e Amb. Trapianto di rena	1	Inf	A	3	SI	22	3T	85	Livello 3°					
Malattie infettive e Malattie infettive e Tropicali Degenza +amb e DH	1	Inf	A	2	SI	35	3T	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Oncologia Degenti	1	Inf	B	2	SI	23	3T	60	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Oncologia Dh MAC	1	Inf	B	2	SI	11	1T	45	Livello 1°	quota fissa non revocabile				
Ematologia Degenza DH Amb. MAC	1	Inf	A	2	SI	35	3T	90	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
TMO+ Rep SITRA	1	Inf	B	3	A	15	3T	10	85	Livello 3°				
Cure Palliative Degenza Amb. MAC DH	1	Inf	A	2	M	28	3T	70	Livello 2°					
Medicina VI Ecografia Interventistica	1	Inf	M	3	B	6	1T	45	Livello 1°	quota fissa non revocabile				
Radioterapia - Medicina Nucleare	1	Inf	M	3	M	26	1T	55	Livello 2°					
ORL Degenza+AMB + Endoscopia	1	Inf	M	2	M	27	3T	60	Livello 2°					
Oculistica Degenza, Dh, amb. Banca Occhi	1	Inf	A	2	B	35	3T	70	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Odontoiatria	1	Inf	B	2	M	9	1T	35	Livello 1°					
Neurochirurgia + Stroke	1	Inf	A	2	A	22	3T	80	Livello 3°					
Servizio neurofisiopatologia	1	Tecn.	A	2	A	7	2T	65	Livello 2°					
Chirurgia Generale I - II	1	Inf	A	2	M	60	3T	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Ortopedia Traumatologia e Week	1	Inf	A	2	M	44	3T	10	85	Livello 3°				
Ortopedia Ambulatori	1	Inf	B	2	B	8	1T	30	Livello 1°					
Poliambulatorio Chirurgico DEA, Servizio di Pre-ricovero chirurgico e Terapia del Dolore	1	Inf	A	2	M	18	1T	55	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Urologia Degenza e dh	1	Inf	M	2	M	18	3T	60	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Amb. Reumatologia e DH MAC Day Service + Amb. e S.O. Intra-Moenia	1	Inf	A	2	M	14	1T	55	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Cardiologia degenza DH, Sala BHM, Follow up Trapianti e Amb.	1	Inf	A	2	SI	20	3T	90	Livello 3°					
Cardiologia Blocco operatorio TAVI	1	Inf	A	3	A	24	3T	90	Livello 3°					
Cardiooperatori Coordinamento Cdl	1	Inf	A	3	A	9	3T	10	95	Livello 3°				
Vulnologia + Percorso Piede diabetico e Stomia + Consulenze (Amb. Belgioioso)	1	Inf	A	2	A	4	1T	10	70	Livello 2°				
Chirurgia Vascolare Degenza e Amb. Rep. SITRA	1	Inf	M	2	SI	20	3T	10	85	Livello 3°				
Cardiologia degenza e DH	1	Inf	B	2	M	27	3T	55	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Oculistica sala operatoria	1	Inf	B	2	B	11	3T	50	Livello 1°					
Emodinamica, Elettrofisiologia ambulatori cardiologia TAVI	1	Inf	M	3	M	33	3T	75	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Pneumologia degenza Amb. DH MAC Endoscopia Fisiopatologia Respiratoria 4 p.l.	1	Inf	A	3	M	27	3T	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Alta Intensità	1	Inf	A	3	M	27	3T	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Pneumologia degenza Amb. DH MAC Endoscopia Fisiopatologia Respiratoria 4 p.l.	1	Inf	A	3	M	27	3T	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Alta Intensità	1	Inf	B	3	A	18	3T	75	Livello 2°					
UTIC	1	Inf	B	3	A	18	3T	75	Livello 2°					
Breast Unit Radiologia Senologica TAO Centro Prelievi LSR Malattie Genetiche Cardiovascolari Amb.	1	Inf	M	3	M	12	1T	55	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Pediatria degenza e PS	1	Inf	M	2	SI	30	3T	65	Livello 2°					
Oncematologia Pediatrica e Pediatria AMB. DH MAC	1	Inf	M	2	SI	23	2T	55	Livello 2°					
Chirurgia Pediatrica Amb. DS, Bed Management	1	Inf	M	2	SI	16	1T	10	70	Livello 2°	quota fissa non revocabile			
Chirurgia Pediatrica S.O. Polispécialistica + Endoscopia Pediatrica + Accessi Vascolari Assistenza Bimbi per esami radiologici	1	Inf	A	3	A	15	3T	90	Livello 3°					
Oncematologia Pediatrica Degenza + TMO + Cure Palliative Pediatriche	1	Inf	M	3	A	30	3T	10	90	Livello 3°				
Ostetrica degenza	1	Ostet	B	2	M	20	3T	50	Livello 2°					
Ostetrica/ginecologia amb.	1	Ostet	B	2	B	14	1T	35	Livello 1°					
Sala Parto	1	Ostet	B	3	A	41	3T	80	Livello 3°					
Ginecologia deg. Dh	1	Inf	M	2	M	22	3T	60	Livello 2°					
Patologia Neonatale+TIN + Nido + Amb.	1	Inf	A	3	A	30	3T	90	Livello 3°					
Patologia Neonatale+TIN + Nido + Amb.	1	Inf	A	3	A	30	3T	90	Livello 3°					
Rianimazione I (D&A)	1	Inf	A	3	A	30	3T	90	Livello 3°					
Rianimazione I (Padiglione Ortopedia)	1	Inf	A	3	A	30	3T	90	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Rianimazione II T.I. CCH	1	Inf	A	3	A	29	3T	90	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Pronto Soccorso	1	Inf	A	3	A	27	3T	100	Livello 3°					
Blocco Operatorio Ortopedia	1	Inf	A	3	A	27	3T	90	Livello 3°					
BO DEA	1	Inf	A	3	A	74	3T	100	Livello 3°					
BO DEA	1	Inf	A	3	A	0	0T	60	Livello 2°					
AAT 118	1	Inf	A	3	A	25	3T	90	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Piastria radiologica + Coordinamento Cdl	1	Tec	A	0	M	61	3T	10	80	Livello 3°				
Piastria radiologica	1	Tec	A	3	M	0	0T	50	Livello 1°					
Piastria radiologica	1	Inf	A	0	SI	20	3T	70	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Riabilitazione specialistica	1	Tec	B	2	B	18	1T	35	Livello 1°					
Analisi Chimico-Cliniche	1	Tec	A	2	B	32	3T	70	Livello 2°					
Microbiologia e Virologia	1	Tec	A	2	B	29	2T	55	Livello 2°					
SIMT + CLV	1	Tec	A	2	M	28	2T	60	Livello 2°					
Anatomia Patologica	1	Tec	B	2	B	16	3T	50	Livello 1°					
SIMT Aferesi + Amb. Amiloidosi	1	Inf	A	2	M	17	1T	55	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
SIMT Aferesi + Amb. Amiloidosi	1	Inf	A	2	M	17	1T	55	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Percorso Bariatrico	1	Inf	B	1	M	2	1T	30	Livello 1°					
Centrale Sterilizzazione	1	Inf	A	3	B	32	3T	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
STS+ Logistica Fattoringaggio	1	Inf	A	2	M	90	3T	80	Livello 3°					
Coordinatori Peso e Punteggio COORDINAMENTO PROFESSIONALE 2017														
Funzione	Fabbisogno	Coord. infirm. / Tecnico (Indicare inf o Tec)	Gestione di processi / processi organizzativi	Gestione di processi formativi	Gestione di processi comunicativi, relazionali trasversali a più S.C.	Gestione di risorse umane / o tecnologiche	Gestione di processi trasversali orientati all'ottimizzazione del sistema qualità	PUNTEGGIO	LIVELLO					
Coord. Trapianti	1	Inf	20	0	20	20	0	60	Livello 2°					
S.S. Acquisizione e Gestione Beni e Servizi + Centro Unico Ricevimento Merce	1	Inf	20	20	20	20	0	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Coord. Formazione e Sviluppo	1	Inf	20	20	20	20	0	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Coord. Corso di Laurea Ortottisti	1	Tec	0	20	0	0	0	20	Livello 1°					
Coord. SITRA	1	Inf	20	20	20	0	20	80	Livello 3°					
Coord. SITRA	1	Inf	20	20	20	0	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile					
Coord. SITRA	1	Inf	20	20	20	0	20	80	Livello 3°					
Coord. SITRA	1	Inf	20	20	20	0	20	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Coord. Ass. sanitaria	1	Ass. San	0	0	20	20	0	40	Livello 1°					
Coord. SPP	1	Inf	20	0	20	0	0	40	Livello 1°	quota fissa non revocabile				
Coord. Risk Management e Qualità	1	Inf	20	0	20	0	20	60	Livello 2°					
Coord. Risk Management e Qualità	1	Inf	20	0	20	0	20	60	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Coord. Risk Management e Qualità	1	Inf	20	0	20	0	20	60	Livello 2°	quota fissa non revocabile				
Organizz. Logistica dell'emerg.	1	Inf	20	20	20	0	20	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Serv. Di Supp. Alla Logist.	1	Inf	20	20	20	0	80	Livello 3°						
Coord. Dietetica	1	Tec	0	0	20	20	0	40	Livello 1°					
Coord. Corso di Laurea Tec Laboratoro	1	Tec	0	0	20	20	0	40	Livello 1°					
Coord. Farmacia	1	Inf	20	0	20	20	0	60	Livello 2°					
Coord. Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche e Cdl. in Infermieristica	1	Inf	20	20	20	0	20	80	Livello 3°	quota fissa non revocabile				
Livello			Importo		Pagato									
Livello 1°			516,48		7.580,87									
Livello 2°			1032,96		37.863,68									
Livello 3°			1500,32		52.427,31									
Quote fisse non revocabili										n.				
Quote fisse non revocabili senza svolgimento funzione di coordinamento										5				
Quote fisse non revocabili intestatari di Posizione Organizzativa										4				
Quote fisse non revocabili con svolgimento funzione di coordinamento										34				

## TABELLA B

CODICE ENTE	DESCRIZIONE ENTE
924	FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO SAN MATTEO - PAVIA

Gli importi devono essere espressi in unità di euro

FONDI 31/12/2017		
Risorse ex Fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	Valore comune ex indennità qualif. Prof.le (speso 2017)	1.834.386
	Fasce retributive (speso 2017)	4.067.653
	Indennità professionale specifica (speso 2017)	628.257
	Indennità coordinamento (speso 2017)	265.691
	Posizioni organizzative (speso 2017)	111.382
	Assegni ad personam (speso 2017)	30.570
	Altre risorse a disposizione nel Fondo	169.324
	Totale Fondo consolidato 2017 pre applicazione CCNL 21 maggio 2018 (Bilancio Consuntivo anno 2017)	7.107.263
	Aumento Fasce retributive art. 81, c.3, lett.a spento 2017	54.000
	Totale Fondo 2017	7.161.263
Risorse ex Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	Consistenza Fondo consolidato 2017 (Bilancio Consuntivo anno 2017)	3.970.579
Risorse ex Fondo per compensi lavoro straordinario e per remunerazioni di particolari condizioni di disagio pericolo o danno	Consistenza Fondo consolidato 2017 (Bilancio Consuntivo anno 2017)	4.647.249
TOTALE COMPLESSIVO		15.779.091

Fondi comparto CCNL 21/05/2018 al 01 gennaio 2018	
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art. 80) 2018	Fondo premialità e fasce (art. 81) 2018
1.876.060	
	4.169.278
640.516	
262.839	
128.000	
	30.570
	55.948
	3.970.579
4.647.249	
7.554.664	8.226.375
15.781.039	

### Fondo Condizioni di lavoro e incarichi Art.80 CCNL 21/05/2018

<b>Art 80 comma 2 lettera b) CCNL 2016-2018</b> Risorse ex Fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	Valore comune ex indennità qualif. Prof.le	1.876.060
	Indennità coordinamento	262.839
	Indennità professionale specifica	640.516
	Posizioni organizzative	128.000
<b>Art 80 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018</b>	Risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"	4.647.249
<b>Altre risorse a disposizione del fondo (Quota definita al 01/01/2018 secondo quanto indicato nelle Linee Guida Regionali 03/10/2018)</b>		0
<b>Totale Fondo al 31/12/2018 (Risorse stabili)</b>		<b>7.554.664</b>

### Fondo premialità e fasce Art.81 CCNL 21/05/2018

<b>Art.81 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018</b> Risorse ex Fondo finanziamento fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	Fasce retributive	4.169.278
	Assegni ad personam	30.570
<b>Art.81 comma 2 lettera b ) CCNL 2016-2018</b>	Altre risorse a disposizione del fondo	3.970.579
<b>Altre risorse a disposizione del fondo (Quota definita al 01/01/2018 secondo quanto indicato nelle Linee Guida Regionali 03/10/2018)</b>		0
<b>Art.81 comma 3 lettera a ) CCNL 2016-2018</b>	Nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76	153.872
<b>Risorse trasferite da ex Fondo Disagio</b>		0
<b>Totale Fondo al 31/12/2018 (Risorse Stabili)</b>		<b>8.324.299</b>

## TABELLA C

### Art. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi

Costituzione		
<b>Comma 1</b>	A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.	Anno 2019
<b>Risorse storiche (valori consolidati al 2017)</b>	<b>Comma 2:</b> Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:	€ 7.554.664
	Comma 2 lett. A: le risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";	€ 4.647.249
	Comma 2 lett. B: le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":	
	B1) risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento):	
	- indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa	€ 128.000
<b>Incrementi stabili disposti dal CCNL</b>	- indennità per le funzioni di coordinamento: storiche ante 2001	€ 72.172
	- indennità per le funzioni di coordinamento: post 2001	€ 190.667
	B2) risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro);	€ 1.876.060
	B3) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006.	€ 640.516
	<b>Comma 3</b> L'importo di cui al comma 2 è <u>stabilmente</u> incrementato:	€ 240.877
	Comma 3 lett. A: di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 (n. 2.647 dipendenti), a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;	
	Comma 3 lett. B: delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 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):	€ -
	- Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa	€ -
	- Incremento fondo derivante da aumento dotazione organica rispetto il personale preso a base di calcolo per la formazione del fondo	€ -
	Comma 3 lett. C: dell'importo corrispondente alle <u>retribuzioni individuali di anzianità</u> che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in <u>ragione d'anno</u> .	€ -
	<b>Comma 4:</b> Il Fondo di cui al presente articolo può essere <u>incrementato, con importi variabili di anno in anno</u> della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).	€ -
<b>TOTALE FONDO</b>		€ 7.795.541
<b>Comma 5:</b> La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.		€ -
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE</b>		€ 7.795.541
<b>Utilizzo</b>	<b>Comma 6:</b> Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:	
	risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti	€ 318.667
	Comma 6 lett. A: compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);	€ 509.498
	Comma 6 lett. B: indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;	€ 3.650.628
	comma 6 lett. C: indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;	€ 168.000
	comma 6 lett. D: valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.	€ 72.172
		€ 2.516.576
<b>Importo del FONDO Utilizzato</b>		€ 7.235.541
<b>Importo del FONDO da Utilizzare per incremento indennità art. 86</b>		€ 560.000

## TABELLA D

### Art. 81 - Fondo premialità e fasce

Costituzione			Anno 2019
Risorse storiche (valori consolidati al 2017)	Comma 1	A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.	
	Comma 2	Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:	€ 8.170.427
	Comma 2 lett. A	Le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 4.199.848
	Comma 2 lett. B	Le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.	€ 3.970.579
Incrementi stabili disposti dal CCNL	Comma 3	L'importo di cui al comma 2 è <b>stabilmente incrementato</b> :	€ 186.727
	Comma 3 lett. A	di un importo calcolato in rapporto al <u>nuovo valore della fascia attribuite</u> che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall' <u>art. 26</u> (Incremento degli stipendi tabellari);	
	Comma 3 lett. B	delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 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):	
		-art. 39, comma 4, lett. b) CCNL 7/4/1999: a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali <u>minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale</u> , concordata in contrattazione integrativa;	
		-art. 39, comma 4, lett. d) CCNL 7/4/1999: <u>risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1</u> in presenza di <u>stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi</u> - anche a parità di organico.	
		-art. 39, comma 8 CCNL 7/4/1999: Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica <u>un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi</u> di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.	
	Comma 4	Il Fondo di cui al presente articolo può essere <b>incrementato, con importi variabili di anno in anno</b> :	
	Comma 4 lett. A	delle <u>risorse non consolidate regionali</u> 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 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale):	
	Comma 4 lett. B	delle risorse derivanti dall' <u>applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997</u> : Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività	
	Comma 4 lett. C	della quota di risparmi conseguiti e certificati in <u>attuazione dell'articolo 16</u> , commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;	
TOTALE FONDO	Comma 4 lett. D	delle <u>risorse derivanti da disposizioni di legge</u> 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'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000;	
	Comma 4 lett. E	degli importi corrispondenti ai <u>ratei di RIA del personale cessato</u> dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura <u>pari alle mensilità residue dopo la cessazione</u> , computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.	
TOTALE FONDO			€ 8.357.154
TOTALE FONDO UTILIZZABILE	Comma 5	La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00
	TOTALE FONDO UTILIZZABILE		€ 8.357.154
Utilizzo	Comma 6	Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:	€ 4.386.575
	Comma 6 lett. A	premi correlati alla <u>performance organizzativa</u> : quota standard ----->	€ 3.250.000
		progetto specifico ----->	€ 300.000
	Comma 6 lett. B	premi correlati alla <u>performance individuale</u> :	€ 30.000
	Comma 6 lett. C	attribuzione selettiva di <u>nuove fasce retributive</u> e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;	€ 390.579
	Comma 6 lett. D	eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al <u>"Fondo condizioni di lavoro e incarichi"</u> di cui all'art. 80;	
	Comma 6 lett. E	misure di <u>welfare integrativo</u> in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 (Welfare integrativo);	
	Comma 6 lett. F	<u>trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge</u> a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).	
Importo del FONDO Utilizzato			€ 8.357.154
Importo del FONDO da Utilizzare			€ -
Utilizzo	Comma 7	<u>Alle risorse</u> rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, <u>relative a precedenti annualità</u> , del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.	

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

La Fondazione, le OO.SS. del Comparto e la RSU aziendale si impegnano, nella redazione dei progetti di cui all'art. 31 penultimo comma, a garantire i livelli retributivi del personale interessato in maniera inversamente proporzionale agli aumenti percepiti con particolare riferimento alle indennità di disagio (es. n. 1 turno notturno mensile).

**Pavia 10 Gennaio 2019**