



Recepito con Deliberazione n. 677 del 02.08.2024

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del CCNL 02.11.2022 relativo al personale del Comparto Sanità

Indice Sommario

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Decorrenza e durata

CAPO II PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Campo di applicazione

CAPO III SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 4 Contingenti minimi di sciopero

CAPO IV ORARIO DI LAVORO

Art. 5 Definizioni

Art. 6 Criteri generali

Art. 7 Lavoro a tempo parziale

Art. 8 Festività

Art. 9 Lavoro straordinario

Art. 10 Banca delle ore

Art. 11 Modalità di Fruizione delle Ore Straordinarie

CAPO V MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art. 9 CCNL 02.11.2022)

Art. 12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 13 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree

Art. 14 Incarichi di Posizione, di Funzione Organizzativa e di Funzione Professionale

Art. 15 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 16 Norma di chiusura

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 2.11.2022, si applica a tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (A.S.S.T.) Rhodense in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).

Sono fatte salve eventuali differenti discipline previste dai CC.CC.NN.LL. nei confronti dei dipendenti a tempo determinato e con contratto a tempo parziale.

Articolo 2 Decorrenza e durata

Gli istituti definiti con il presente contratto hanno validità dalla data di sottoscrizione ovvero da una decorrenza successiva in relazione a quanto concordato per i singoli istituti dalle parti. Lo stesso rimane in vigore per un triennio e comunque fino alla stipula di successivo C.C.I.A. fatti salvi eventuali norme od accordi che verranno introdotti successivamente.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza pluriennale ad eccezione degli istituti per i quali è prevista una contrattazione annuale, come disciplinato dall'art. 10 del CCNL 2.11.2022.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale è inviata a tale organo corredata dalle apposite relazioni (illustrativa e tecnico – finanziaria). La sottoscrizione del CCIA e conseguentemente l'applicazione delle disposizioni previste dalla presente ipotesi sono subordinate alla positiva certificazione da parte del Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 165/01 e s.m.i. e dal CCNL del Comparto Sanità.

Dalle date di decorrenza del CCIA cessa la vigenza di tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

Sono fatte salve le materie previste dai CC.CC.NN.LL. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Azienda, tramite pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

CAPO II PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 Campo di applicazione

FINALITA'

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i 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 contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda 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 organizzative e di riforma della pubblica amministrazione; si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

DELEGAZIONI TRATTANTI

L'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 4 del C.C.N.L. 2.11.2022, è rappresentata dalla delegazione di parte datoriale designata con apposito provvedimento.

E' facoltà dell'Azienda richiedere in ragione della materia trattata, la partecipazione di figure tecniche di supporto, senza alcuna facoltà negoziale.

Per la parte sindacale - ai sensi del succitato articolo 9, comma 3 - la delegazione trattante è composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 2.11.2022 e dalla RSU.

Ai sensi del CCNQ del 4.12.2017 e smi sono due i soggetti sindacali titolari del potere di firma degli accordi e dei contratti integrativi aziendali, nello specifico, la RSU — che partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori e il cui portavoce è identificato nel coordinatore o suo delegato con la propria delegazione trattante prevista nel regolamento di funzionamento della RSU - e le OO.SS. firmatarie di CCNL nel loro complesso.

STRUMENTI

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, dato atto di quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 2.11.2022, le relazioni sindacali presso l'azienda si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa.

PARTECIPAZIONE

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

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

così come previsto dagli art. 5, 6 e 8 del CCNL 02.11.2022.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 02.11.2022, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale sugli argomenti indicati nell'art. 9, comma 5, del CCNL.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI

La convocazione della riunione, che dovrà contenere la data, l'orario di inizio e quello presunto di conclusione, il luogo di svolgimento dell'incontro e/o il collegamento da remoto e l'ordine del giorno dovrà essere trasmessa agli indirizzi di posta elettronica formalmente comunicati all'azienda dai dirigenti sindacali.

Gli incontri sindacali saranno di volta in volta verbalizzati in forma sintetica al termine della riunione, ferma restando la possibilità per la parte sindacale di riportare/allegare specifiche dichiarazioni a verbale o particolari posizioni.

I verbali degli incontri dovranno essere trasmessi via mail alle OO.SS. ed alla RSU per valutazione entro cinque giorni lavorativi.

Le parti convengono che il materiale informativo, relativo all'OdG, debba pervenire, di norma, alla delegazione trattante sindacale almeno 5 giorni lavorativi prima della data dell'incontro; nei casi di convocazione in urgenza tale materiale dovrà pervenire entro al massimo i 2 giorni precedenti.

Nel caso in cui specifiche e oggettive ragioni d'urgenza (scadenze regionali, ecc.) non consentano da parte dell'Azienda la predisposizione e l'invio della documentazione informativa entro i termini sopra stabiliti, sarà possibile derogare le tempistiche sopra riportate.

Per la partecipazione a incontri convocati dall'Amministrazione i componenti della delegazione trattante di parte sindacale sono esonerati dall'obbligo di richiedere formalmente lo specifico permesso sindacale, che sarà riconosciuto sulla base delle risultanze del foglio presenze della riunione.

PREROGATIVE SINDACALI

L'Azienda riconosce il diritto all'esercizio dell'attività sindacale ai sensi di quanto disciplinato nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali come da normativa vigente.

La comunicazione relativa all'utilizzo delle prerogative sindacali deve pervenire all'azienda entro i 3 giorni lavorativi precedenti, così da permettere ai Direttori/Responsabili/Coordinatori di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura in cui presta servizio il dirigente sindacale.

Al fine di favorire le condizioni per un corretto svolgimento del mandato sindacale, i Direttori/Responsabili/Coordinatori nell'ambito della specifica organizzazione del lavoro devono porre in atto tutte le possibili soluzioni e iniziative che consentano l'agibilità sindacale.

Diritto di affissione:

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ vigente, l'Azienda assicura ai soggetti sindacali aventi titolo idonei spazi, ubicati in luoghi accessibili a tutto il personale e/o eventualmente virtuali, destinati all'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

La responsabilità civile e penale per i contenuti del materiale affisso ricade sul soggetto al quale è riconducibile la titolarità della pubblicazione.

Diritto all'uso dei locali:

Nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.Q. vigente, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso continuativo di un locale comune organizzato con modalità definite, per consentire l'esercizio delle loro attività.

Il locale messo a disposizione (individuato nel locale RSU n. 0-E-027 al piano terra dell'Ospedale "G. Salvini" di Garbagnate Milanese) è corredato da strumentazione idonea all'esercizio delle libertà sindacali (in particolare arredi quali tavolo, sedie, computer, telefono, fotocopiatrice, scanner etc.).

L'Azienda, inoltre, mette a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso dei seguenti locali:

- locale RSU piano – 1 palazzina "Uffici" Ospedale di "Circolo" - Rho
- locale RSU piano 2 edificio Casa 1 lato A RSA Pertini
- aula formazione (temporaneamente) P.O. di Bollate (in orari da concordare con i responsabili aziendali)
- aula riunioni (temporaneamente) P.O. di Passirana (in orari da concordare con i responsabili aziendali)

ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI

L'assenza del personale dal servizio motivata da ragioni sindacali è ulteriormente disciplinata, fermo restando quanto stabilito dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e s.m.i, secondo le seguenti tempistiche e modalità operative.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali messi a disposizione dall'Azienda per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL singolarmente o congiuntamente.

Alle assemblee indette nei luoghi di lavoro possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali di cui sopra, di livello superiore.

Di ogni riunione deve essere data comunicazione scritta all'Amministrazione e alla Direzione interessata almeno 3 giorni prima con l'indicazione dell'orario di inizio e della durata prevista.

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

Le parti concordano che di norma le strutture e/o sedi da utilizzarsi sono:

- Ospedale "G. Salvini" - Garbagnate M. Auditorium
- Ospedale "Caduti Bollatesi" - Bollate Sala riunioni
- Ospedale di "Circolo" - Rho Aula Capacchione
- Ospedale "G. Casati" - Passirana Sala riunioni
- RSA Pertini Sala Longoni

Nel caso di riunioni di reparto/servizio la sede della stessa è concordata tra la direzione di Presidio competente e l'Organizzazione Sindacale che ha indetto l'assemblea.

I dipendenti in servizio che intendono partecipare all'assemblea dovranno segnalarlo, tramite e-mail o apposito modulo cartaceo, al Coordinatore/Responsabile di Servizio che provvederà ad inoltrare al Responsabile della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane il riepilogo delle persone che si assentano a tale titolo con il rispettivo impegno orario.

La RSU e le OO.SS. territoriali potranno richiedere l'estratto dei dipendenti che hanno utilizzato il monte ore. L'Amministrazione si impegna a fornire dette informazioni entro pochi giorni dalla suddetta richiesta.

Poiché la partecipazione all'assemblea non può pregiudicare le esigenze dell'utenza e deve essere effettuata nel rispetto delle norme poste a tutela dei pazienti, durante l'assemblea verranno garantiti i contingenti di personale per la continuità delle prestazioni indispensabili, analogamente a quanto previsto per il caso di sciopero.

PARTECIPAZIONE ALLE ASSEMBLEE DEI LAVORATORI IN LAVORO AGILE

Alle assemblee possono partecipare anche i lavoratori in lavoro agile.

CAPO III SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Articolo 4 Contingenti minimi di sciopero

Con riferimento alla specifica normativa in materia di esercizio del diritto di sciopero di cui alla L. n. 146/1990, così come modificata dalla L. n. 83/2000 e s.m.i., nonché all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del S.S.N. sottoscritto in data 26.09.2001, le parti convengono quanto segue:

- a) Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 2 dell'Accordo sopracitato, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili di norma impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni;
- b) I responsabili/coordinatori/dirigenti delle UU.OO. tenute all'erogazione delle prestazioni indispensabili individuano, in occasione di sciopero, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero;
I nominativi sono comunicati con la massima tempestività per via telematica alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, per il personale amministrativo e tecnico, almeno sei giorni precedenti la data di effettuazione dello sciopero, mediante e-mail da inviare all'ufficio giuridico al seguente indirizzo e-mail upg@asst-rhodense.it con oggetto: "contingenti minimi";
I nominativi sono comunicati con la massima tempestività per via telematica alla S.C. DAPSS, per il personale alla stessa afferente, almeno sette giorni precedenti la data di effettuazione dello sciopero. La S.C. DAPSS redige un prospetto riepilogativo dei dati pervenuti e lo invia almeno sei giorni precedenti la data di effettuazione dello sciopero, mediante e-mail all'ufficio giuridico al seguente indirizzo e-mail upg@asst-rhodense.it con oggetto: "contingenti minimi";
- c) La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, comunica i predetti nominativi alle rappresentanze sindacali entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;
- d) Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;
- e) L'Azienda è tenuta ad informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale;
- f) Dal giorno dell'indizione dello sciopero il personale non può chiedere ferie, permessi e recuperi per la giornata dello sciopero salvo quelli già precedentemente autorizzati o comunque concordati con il Responsabile/Coordinatore;
- g) Unitamente alla comunicazione relativa all'indizione dello sciopero l'Azienda si riserva di trasmettere eventuali raccomandazioni organizzative a cui gli operatori dovranno attenersi;

- h) Il lavoratore che aderisce allo sciopero deve comunicarlo sul portale Sigma entro le ore 10.00 del giorno lavorativo successivo.
- i) Nella giornata di sciopero non può essere svolta attività in libera professione se non preventivamente programmata rispetto all'indizione dello sciopero.

Le parti approvano la tabella allegata (**allegato n. 1**) riportante i contingenti minimi di sciopero. Si precisa che detti contingenti, a seguito di eventuali variazioni organizzative, verranno automaticamente adeguati nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

CAPO IV ORARIO DI LAVORO

Articolo 5 Definizioni

ORARIO DI SERVIZIO

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di servizio è, di norma, articolato su cinque o sei giorni settimanali salvo che per i servizi di assistenza per i quali è prevista un'attività articolata in più turni.

ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO

Per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

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.

Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario contrattualmente dovuto, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

Art. 6 Criteri generali

La stesura dei turni, sia per il personale diurnista che per il personale turnista, dovrà attenersi a quanto sopra indicato nel rispetto dei criteri di flessibilità previsti dall'art. 43 comma 3 del CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022.

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;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- equa distribuzione dei carichi di lavoro.

La matrice ordinaria dei turni del personale di assistenza è quella di seguito riportata:

- sviluppo della sequenza 3+2 del turno sulle 24 ore in uso in azienda (1-2-3-S-R) o 2+3 per ostetriche blocco parto di Rho / Autisti 118 (G N S R R)
- RSA sviluppo della sequenza 4+2 (1-1-2-2 R R) per Infermieri e OSS sulle 12 ore
- RSA sviluppo della sequenza 4+2 (1-1-2-3-S-R) per Infermieri e OSS sulle 24 ore
- sviluppo della sequenza 4+2 oppure 4+1/5+2 per il personale che lavora su 2 turni
- sviluppo della sequenza 5+2 con turno notturno nei servizi dell'Area Tecnica
- sviluppo della sequenza 5+2 (1 sabato al mese recuperato nell'arco del mese) per i fisioterapisti
- sviluppo della sequenza 5+2 per il territorio
- Dialisi Passirana 6+1

Con riferimento all'art.4 del D. Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi; Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e di Unità Operativa e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. L'orario di lavoro è articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore e la programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 43 comma 3 del CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022.

Nei servizi di giornata aperti 6 giorni settimanali l'attività potrà seguire una matrice da 6 gg. lavorativi su 7 o di 5 gg. su 7, in relazione alle esigenze organizzative aziendali. Nel caso in cui la matrice fosse 5 su 7, di norma, saranno previsti 2 gg. di riposo consecutivi da verificarsi come media su 14 gg. Prima dell'attivazione, la matrice prescelta sarà comunicata alle OO.SS./RSU.

Ogni modifica alla turnistica, richiesta dal dipendente, necessita dell'autorizzazione del Responsabile/Coordinatore. Analogamente, ogni modifica dovuta ad esigenze organizzative/assistenziali deve essere comunicata al dipendente almeno 48 ore prima, in caso di urgenza il termine è ridotto a 24 ore.

Ogni Responsabile/Coordinatore fonda i propri comportamenti su criteri di economicità, efficacia e razionalità nell'impiego delle risorse assegnate. Contestualmente, al fine di evitare effetti negativi sulla salute dei lavoratori, nella progettazione dei turni privilegia criteri di equa rotazione, assicura il più possibile la ciclicità della matrice di turno, limita il numero di notti consecutive e garantisce l'applicazione degli istituti contrattuali richiesti (riposi,

permessi e ferie), fatte salve comprovate esigenze di servizio circostanziate e non generiche di carattere transitorio e contingente che rendano impossibile attuare tali condotte.

I turni sono caratterizzati da ambiti orari giornalieri rigidi fatta salva eventuale autorizzazione di eccedenze riferite al turno stesso specificamente richieste dal dipendente.

In via sperimentale e per la durata di mesi 12 dall'approvazione del presente CIA, si conviene che i diurnisti possano avere ambiti orari rigidi o elastici in base ad esigenze programmate del servizio e/o considerando i criteri di flessibilità previsti dal CCNL.

Art. 7

Lavoro a tempo parziale

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, a fonte di avvisi aziendali emessi, di norma, con frequenza semestrale per il personale di area sanitaria.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro.

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs.n. 81/2015. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Articolo 8

Festività

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda all'art. 106 co. 5 del CCNL 2019/2021.

In caso di festività infrasettimanali (dal lunedì al venerdì) il dovuto mensile è calcolato moltiplicando 7 ore e 12 minuti per il numero dei giorni lavorativi teorici (al netto delle festività).

Il dipendente che presta attività lavorativa in dette festività ha il diritto al recupero della festività o, previa richiesta da effettuarsi entro trenta giorni, al pagamento dell'orario effettuato tra le 00.00 e le 23.59 anche per le festività ricadenti nella giornata di sabato.

Art. 9

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazione di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro, come ad esempio l'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

Il lavoro straordinario si determina sottraendo alle ore lavorate e riconosciute il dovuto orario mensile.

Lo straordinario, previa adesione del dipendente alla Banca delle ore, confluisce in tale istituto (di cui all'art.48 del CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022) in via sperimentale per un anno, al termine dell'anno di riferimento. All'atto dell'inserimento delle eccedenze orarie nella Banca delle ore, al personale avente titolo al pagamento dello straordinario verranno corrisposte le maggiorazioni di retribuzione oraria di cui all'art. 47, comma 8, del CCNL 02.11.2022 nel mese successivo a quello in cui verranno inserite in banca delle ore.

Nel caso di non adesione del dipendente alla Banca delle ore, il suo straordinario rimane disponibile per il recupero ai sensi dell'art. 47, comma 6, CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022 (fino al 30/04 dell'anno successivo) o, a richiesta, potrà essere posto in pagamento, fatta salva la disponibilità delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e l'avvenuta determinazione di budget di U.O./Servizio.

Ai sensi dell'art. 103, comma 10, del CCNL del 02.11.2022, prima del pagamento della performance individuale, ai dipendenti che ne abbiano fatto richiesta entro i termini contrattualmente previsti, nei limiti delle disponibilità residue derivanti dai fondi di cui all'art. 102 e 103 del CCNL, saranno remunerate le ore straordinarie effettuate nel corso dell'anno precedente e non ancora recuperate. In sede di prima applicazione (soltanto per le eccedenze anno 2023) il personale che non intenda beneficiare del pagamento delle ore straordinarie dovrà comunicarlo entro lo specifico termine che sarà definito dall'Azienda.

Le ore eventualmente residuanti, per coloro che non abbiano optato per la Banca delle ore, verranno azzerate all'atto del pagamento del saldo dell'incentivazione annuale.

Al fine di tutelare il dipendente che non abbia già aderito alla Banca delle ore, prima di azzerare le ore non recuperate verrà richiesto al lavoratore se intenda farle confluire nella Banca delle ore.

Articolo 10

Banca delle ore

La Banca delle Ore prevede un conto individuale per ciascun lavoratore e la possibilità di cumulare ore di straordinario, debitamente autorizzate dal Responsabile nei limiti e con le procedure di cui all'art. 47, comma 2 CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022. L'eventuale richiesta di pagamento deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso (con le modalità che verranno indicate con apposita circolare), fatta salva la disponibilità delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e l'avvenuta determinazione di budget di U.O./Servizio.

Le ore non recuperate entro l'anno successivo a quello di maturazione sono contabilizzate in un diverso contatore e potranno essere recuperate dal dipendente ma in nessun caso è possibile procedere al pagamento delle stesse.

Non confluiscono nella Banca delle Ore le prestazioni orarie aggiuntive prestate a qualunque titolo per attività fuori dall'orario di servizio.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può aderire alla Banca delle Ore immettendo nel conto individuale le ore supplementari effettuate nei limiti previsti dal C.C.N.L.

Il dipendente richiede il recupero delle ore tramite il portale SIGMA in fase di programmazione della turnistica ed orario di lavoro del mese successivo. L'Azienda rende possibile il recupero delle ore tenendo in considerazione le esigenze tecniche, organizzative e di servizio, i tempi, la durata e il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. L'eventuale diniego deve essere formalmente motivato. Il differimento della fruizione è concordato tra il Responsabile della struttura e il dipendente.

Il Responsabile della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane provvede ad assicurare gli adempimenti conseguenti alla costituzione del conto individuale.

ADESIONE E DISDETTA DALLA BANCA DELLE ORE

L'adesione alla Banca delle Ore comporta la costituzione di un conto individuale per ciascun lavoratore.

L'adesione si intende confermata di anno in anno, salvo espressa comunicazione di disdetta da parte del dipendente stesso.

In caso di disdetta dalla Banca delle Ore, con riferimento alle ore non recuperate relative all'anno in corso e all'anno precedente, alle stesse si applicano le disposizioni di cui all'art. 8 del presente Accordo; invece le ore non recuperate relative agli anni ancora precedenti non sarà possibile in ogni caso procedere al pagamento delle stesse né al loro recupero.

Adeguate informazioni sul funzionamento dell'istituto è fornita al lavoratore al momento dell'assunzione. Egli esercita in tale momento la facoltà di aderirvi o meno.

L'eventuale disdetta dalla Banca delle Ore deve essere formalizzata dal dipendente con adeguato preavviso inoltrando richiesta scritta all'ufficio Rilevazione Presenze entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno in corso e ha efficacia per l'anno successivo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro non si dà in ogni caso luogo al pagamento delle ore presenti nella Banca delle Ore relative ad annualità antecedenti all'anno precedente a quello di cessazione ma solo al loro recupero. Le altre, previa richiesta, potranno essere remunerate nei limiti delle disponibilità del fondo.

Analogamente a quanto previsto all'art. 9, comma 1, ultimo periodo, le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare l'andamento dei recuperi orari e le entità delle ore accantonate.

Articolo 11

Modalità di Fruizione del recupero ore

Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano sia a coloro che hanno aderito alla Banca delle Ore sia a coloro che non vi abbiano aderito.

Il recupero delle ore non può di norma superare il 50% del debito orario mensile dovuto dal dipendente e non deve, in ogni caso, interferire con la programmazione delle ferie le quali devono essere fruite entro il 31 dicembre di ogni anno, nel rispetto delle specifiche norme contrattuali di programmazione.

Tra la programmazione delle ferie e il recupero delle ore prevale la fruizione delle ferie.

Il personale non dedicato all'assistenza deve presentare l'istanza con almeno una settimana di anticipo, ferma restando la valutazione delle necessità di servizio da parte del Responsabile. L'eventuale diniego deve essere formalmente motivato con argomentazioni specifiche e non generiche.

La fruizione può avvenire solamente a ore e non per l'intera giornata lavorativa, ferma restando la possibilità di cumulo con la mezza giornata di ferie.

Soltanto per il personale turnista le eccedenze orarie dell'anno in corso potranno generare riposi compensativi.

CAPO V

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 9 CCNL 02.11.2022)

Articolo 12

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La presente regolamentazione dell'istituto ha natura transitoria e si rimanda a successivo accordo per la messa a regime definitiva.

Le risorse variabili disponibili saranno utilizzate per la remunerazione della performance organizzativa e di quella individuale. L'importo del fondo di cui all'art. 103 del CCNL complessivamente destinato alla remunerazione della performance è fissato in € 4.000.000, a cui si sommano, in sede di liquidazione del saldo performance individuale, gli eventuali residui non utilizzati ad altro titolo anche del fondo dell'art. 102 del CCNL.

Le quote relative alla retribuzione della performance organizzativa (massimo € 3.000.000 del fondo premialità e condizioni di lavoro) saranno erogate su base trimestrale (liquidazione mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio dell'anno successivo), previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Le ulteriori quote incentivanti complessivamente disponibili nell'anno (almeno € 1.000.000 del fondo premialità e condizioni di lavoro, incrementato dai residui del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) sono destinate alla remunerazione della performance individuale annuale, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance, sulla base delle risultanze desunte dalla scheda di valutazione individuale.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate di performance individuale, viene attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (di cui all'art. 82 CCNL 21.5.2018). La quota massima del personale appartenente ad ogni categoria (con eventuale arrotondamento all'unità superiore) avente diritto alla maggiorazione verrà individuata annualmente nell'Accordo Annuale Distribuzione Parti Variabili. In caso di più dipendenti classificatisi a pari merito, avranno diritto di precedenza coloro che nell'ultimo quadriennio abbiano conseguito la valutazione media più alta (con vincolo di presenza di tutte e 4 le valutazioni).

Al fine di consentire la rotazione nell'erogazione della maggiorazione, nella determinazione degli aventi diritto nell'anno di competenza non saranno tenuti in considerazione coloro che ne hanno beneficiato nei tre anni precedenti.

Per quanto riguarda l'abbattimento dell'incentivo (performance organizzativa e individuale) da parte delle assenze, si rimanda ai contenuti del CCNL 02.11.2022, che disciplina i diversi istituti.

L'Azienda elabora un documento denominato "Sistema di Valutazione", che conserva validità fino a nuova revisione.

I parametri "di area" da utilizzare per la definizione delle quote di incentivo spettanti, sono rideterminati come da tabella sotto riportata:

Classificazione Professionale	ex Categoria	Performance Organizzativa (NO D.E.P.)	Performance Organizzativa (con ALMENO n. 1 D.E.P.)	Performance Individuale	Performance Individuale per Titolari Incarichi di Funzione APSF fascia Media o Elevata/ Incarichi di Posizione
Area del Personale di Supporto (ASU) (Ausiliario - Operatore Tecnico - Coadiutore Amm.vo)	A	1,00	0,50	1,00	/
	B	1,20	0,60	1,20	/
Area degli Operatori (ADO) (OSS - O.T. Spec. - Coadiutore Amm.vo Senior)	Bs	1,40	0,70	1,40	/
Area degli Assistenti (ADA) (Assist. dell'Informazione - Assist. Informatico - Assist. Tecnico - Assist. Amm.vo)	C	1,60	0,80	1,60	/
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari (APSF) (Infermiere - Ostetrica - Profess. Tecnico Sanitari - Profess. della Riabilitaz. - Profess. Sanit. della Prevenzione - Assistente Sociale - Collab. Tecnico Prof.le - Assist. Religioso - Collab. Amm.vo)	D	1,8	0,90	1,8	2,16
	Ds	2,00	1,00	2,00	2,40
Area del Personale di Elevata Qualificazione		2,20	1,10	2,20	2,64

QUOTA DA DESTINARE A PROGETTI STRATEGICI AZIENDALI

Le parti destinano fino a una percentuale massima del 1,25% dell'importo di cui al comma 2 a favore di progetti strategici aziendali, per i quali si dovrà rispettare un criterio di rotazione del personale coinvolto con cadenza almeno biennale.

Ai titolari di incarico di funzione dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari con incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata per la partecipazione ai progetti in argomento verrà riconosciuta una quota incentivante ridotta del 50% rispetto alla quota media erogata al restante personale.

Detti progetti strategici saranno presentati obbligatoriamente e preventivamente alle RSU e alle OO.SS. del comparto.

Articolo 13
Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali
all'interno delle aree

L'art. 19 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 disciplina la progressione economica all'interno delle aree, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

A tal fine possono essere attribuiti al personale "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.

I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica.

Il presente Accordo regola l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale del Comparto dell'ASST Rhodense, tranne a quello appartenente all'Area di Elevata Qualificazione.

QUOTA DESTINATA AI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ"

La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del C.C.N.L. 02.11.2022, definite annualmente in sede di contrattazione integrativa.

Per l'anno 2024 viene stanziato l'importo massimo di € 1.500.000, fermo restando il vincolo del 50% del personale che potrà essere inserito nella graduatoria per detta annualità.

Le risorse tornano nella disponibilità del fondo stesso in caso:

- di cessazione dal servizio;
- di passaggio di area, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 4, del C.C.N.L. 02.11.2022.

L'importo concordato verrà equamente distribuito tra le graduatorie in base alla percentuale di addensamento del personale nei ruoli, aree e profili.

REQUISITI

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" avviene mediante procedura selettiva a cui possono partecipare coloro che risultano in possesso dei seguenti requisiti:

- Posizione di ruolo presso l'ASST Rhodense o in Aziende in essa confluite, maturata al 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico;
- Non aver beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi 3 anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva;
- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei 2 anni antecedenti alla data di attivazione della procedura selettiva (intesa quale assenza di notifica di sanzioni disciplinari da parte dell'UPD o di determinazione concordata della sanzione nei due anni antecedenti la data di attivazione della procedura selettiva). Laddove nei sopra indicati termini siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del

procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- Presenza di effettivo servizio di almeno 16 mesi nel biennio precedente la data di attivazione della procedura, al netto delle assenze per malattia, congedi per legge 104/92 e aspettative a vario titolo.

GRADUATORIE

Le graduatorie sono redatte per Area (personale di supporto, operatori, assistenti, professionisti della salute e funzionari), per Ruolo (sanitario, sociosanitario, tecnico, professionale e amministrativo) e per Profilo Professionale.

Il dipendente partecipa alla selezione relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura.

Le graduatorie vengono predisposte con riferimento a due distinti parametri (Esperienza Professionale e Valutazione Individuale Annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

1. per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità).

Il punteggio sarà attribuito, per entrambe le tipologie, come segue:

- ✓ Assenza di 3 valutazioni annuali: nessun punteggio riconosciuto;
- ✓ Valutazione Insufficiente: nessun punteggio riconosciuto;
- ✓ Valutazione Appena Sufficiente (dal 51% al 74%): riconoscimento del 50% del punteggio disponibile;
- ✓ Valutazione Positiva (= o > 75%): riconoscimento del 100% del punteggio disponibile.

2. per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

Per esperienza professionale si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale maturata presso Aziende o Enti del SSN nonché presso Amministrazioni di comparti diversi, riferita esclusivamente al ruolo, area e profilo per il quale si partecipa alla selezione (inquadramento attuale) o in posizioni /categorie di cui agli ex CCNL equiparabili all'attuale. Per il personale appartenente all'Area dei Professionisti della Salute del ruolo sanitario e socio sanitario che con decorrenza 01/09/2001 sono transitati contrattualmente dalla ex cat. C alla ex cat. D verrà conteggiata tutta l'anzianità in detto profilo ancorché maturata in cat. C.

Il punteggio è pari a punti 1,2 per anno lavorato.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di gg. 30 o frazioni superiori ai gg. 15. I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati per intero.

In presenza di servizio prestato presso Aziende del SSN diverse dall'Azienda Salvini o Enti in essa confluiti o presso Amministrazioni di comparti diversi, lo stesso deve essere autocertificato su modello predisposto dall'ASST Rhodense e notificato ai dipendenti, con congruo preavviso, tramite Avviso al Personale pubblicato sul sito Intranet Aziendale.

L'esperienza professionale già conteggiata al fine dell'attribuzione di un differenziale economico non potrà essere utilizzata per il riconoscimento dei differenziali successivi.

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, dopo la scadenza dei termini previsti per la presentazione delle sopra citate autocertificazioni, elabora l'elenco del personale in possesso dei requisiti previsti e predispone le relative graduatorie, senza necessità di presentazione di specifica domanda da parte degli interessati.

Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso potranno essere utilizzate negli anni successivi.

GRADUATORIE AVULSE

Vengono stilate graduatorie avulse per assicurare la priorità al personale che abbia maturato un'esperienza professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, maturata presso Aziende o Enti del SSN nonché presso Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo:

- di almeno 10 anni nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- di almeno 20 anni nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

La quota destinata a tali graduatorie differenziate non può essere superiore al 10% della quota destinata ai differenziali economici di professionalità attribuibili nell'anno definita in sede di contrattazione integrativa e tiene conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nei ruoli, aree e profili. Le risorse eventualmente non utilizzate per tale scopo confluiscono nella quota per l'attribuzione dei differenziali economici secondo gli ordinari criteri.

CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI EX AEQUO

In caso di parità di punteggio nelle graduatorie predisposte, si applicano i seguenti criteri di priorità, da utilizzarsi nella sequenza di seguito indicata:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
- maggior anzianità anagrafica.

Articolo 14

Incarichi di Posizione, di Funzione Organizzativa e di Funzione Professionale

L'istituto è disciplinato da apposito Regolamento Aziendale.

Al finanziamento degli incarichi si provvede con il "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" costituito con le risorse individuate dall'art. 102 del CCNL 02.11.2022:

- | | | |
|---|---|------------|
| - risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico, pari a | € | 528.814,00 |
| - indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018, pari a | € | 11.749,00 |
| - risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate all'indennità di cui all'art. 86 del CCNL 21/5/2018, pari a | € | 10.535,00 |
| - Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1, c. 612, L. 234/2021 di un importo su | | |

Base annua pari a € 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti in servizio al 31/12/2018 (vd. Art. 102, c. 5 CCNL 02.11.2022),
pari a
per un Totale di

€	<u>452.598,00</u>
€	<u><u>1.003.696,00</u></u>

Nell'ambito del budget sopra indicato l'Azienda provvederà ad effettuare una proposta relativamente agli incarichi di elevata qualificazione.

Articolo 15 **Salute e sicurezza sul lavoro**

L'ASST Rhodense considera la sicurezza e la salute nei propri luoghi di lavoro come parte integrante della gestione aziendale e persegue l'obiettivo di organizzare un compiuto sistema di prevenzione, in linea con quanto indicato dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D. Lgs. 81/2008.

La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare per quelli collegati allo stress lavoro – correlato, alle aggressioni al personale, al rischio biologico e alla movimentazione dei pazienti.

L'ASST aggiorna periodicamente il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che sono esposti ai rischi sul luogo di lavoro.

In particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 81/2008, l'ASST informa, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.

Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di burn-out.

A tale scopo l'azienda si impegna a favorire la formazione del personale finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso modalità formative che includano metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti.

Per quanto riguarda i casi di limitazione funzionale alle mansioni, l'azienda, per tramite dell'attività di sorveglianza sanitaria dei Medici Competente, si impegna a circoscrivere le fattispecie di limitazioni/prescrizioni più diffuse. Eventuali casi particolarmente complessi e critici sono valutati di volta in volta dai Medici Competenti in accordo con il Direttore/Responsabile a cui è assegnato il dipendente, per determinare la compatibilità delle capacità residue con le attività richieste in struttura, al fine di garantire da un lato la valorizzazione della potenzialità e della professionalità della risorsa e nel contempo la sua salute.

L'azienda si impegna a confermare il processo già in essere tra i Medici Competenti, la Psicologia Clinica e la UOOML, servizi presso i quali il lavoratore viene inviato per la gestione di particolari situazioni di disagio/stress/aggressioni.

L'azienda conferma la propria intenzione a migliorare gli strumenti organizzativi e tecnologici, già introdotti in alcuni contesti considerati a maggior rischio, atti a limitare per quanto possibile il rischio di aggressione, dissuadere l'utenza e lo stesso personale dall'aver condotte lesive delle persone, attivare per quanto possibile i necessari rapporti con le forze di primo soccorso pubblico anche attraverso progetti sperimentali.

Per ogni intervento o miglioria introdotti verranno predisposte delle apposite procedure/indicazioni operative.

Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni agli RLS ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

Articolo 16 **Norma di chiusura**

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo si rimanda alla normativa e alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

Il presente Accordo sostituisce interamente il precedente.

Eventuali modifiche cogenti della disciplina delle relazioni sindacali conseguenti a nuove disposizioni emanate comporteranno la necessità della revisione del presente Accordo.

Le parti si convocano entro 30 giorni in caso di necessarie interpretazioni autentiche rispetto all'applicazione dei singoli istituti contrattuali.

Letto, concordato e sottoscritto 22.05.2024.

Per l'Amministrazione

Direttore Sanitario: Giorgia Saporetti

Direttore Sociosanitario: Emiliano Gaffuri

Direttore Amministrativo: Paola Bianco

Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane: Franco Dell'Acqua

Per le OO.SS./RSU

UIL FPL

FP CGIL

CISL FPL

NURSING UP

RSU

Dichiarazione congiunta allegata al CCIA approvato nella riunione sindacale del 22/05/2024

Le parti danno atto che l'Azienda metterà in atto, nel più breve tempo, iniziative volte a informare i coordinatori/responsabili dei contenuti del CCIA, ivi compresi l'utilizzo degli strumenti informatici connessi alla gestione della rilevazione delle presenze/assenze che richiedano tempi certi.

Di tali iniziative verrà informata la parte sindacale.

Garbagnate Milanese, 22/05/20254

Per l'Amministrazione

Direttore Sanitario: Giorgia Saporetti

Direttore Sociosanitario: Emiliano Gaffuri

Direttore Amministrativo: Paola Bianco

Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane: Franco Dell'Acqua

Per le OO.SS./RSU

UIL FPL

FP CGIL

CISL FPL

NURSING UP

RSU

ALL. 1

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA PO RHO								
U.O./SERVIZIO	POSTI LETTO ATTIVI	QUALIFICA	FESTIVI / FERIALE PER EE.UU.			SCIOPERO		
			MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE
MEDICINA ALA EST	30	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
		INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
MEDICINA ALA NORD	30	SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
		INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
ONCOLOGIA/GASTROENTEROLOGIA	24	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	2	1	0	2	1	0
		INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
CARDIOLOGIA/ELETTROFISIOLOGIA	21	SUPPORTO	2	1	0	2	1	0
		INFERMIERI	3	3	2	3	3	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
UTIC	6	INFERMIERI	3	3	2	3	3	2
RIANIMAZIONE	6	SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
		INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
CHIRURGIA GENERALE/BREAST /UROLOGIA	25	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
		INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
ORTOPEDIA	13	SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
		INFERMIERI	2	1	1	2	1	1
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
PEDIATRIA	6	INFERMIERI	1	1	1	1	1	1
		SUPPORTO	0	0	0	0	0	0
		INFERMIERI	2	2	2	2	2	2
PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
SUB INTENSIVA NEONATOLOGIA	3+6	INFERMIERI	2	2	2	2	2	2
		SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
		INFERMIERI	2	2	2	2	2	2
NIDO	20	SUPPORTO	VEDI SUB INTENSIVA NEONATALE					
OSTETRICIA GINECOLOGIA	18	INFERMIERI	2	2	2	2	2	2
		SUPPORTO	1	1	1	1	1	1
		INFERMIERI	CHIUSA			0		
DAY SURGERY	0	SUPPORTO	CHIUSA			0		
PRONTO SOCCORSO		INFERMIERI	7	7	5	6	6	4
		SUPPORTO	2	2	2	1	1	1
		INFERMIERI	CHIUSA			CHIUSA		
POLIAMBULATORIO		SUPPORTO	CHIUSA			CHIUSA		
		INFERMIERI	CHIUSA			CHIUSA		
		SUPPORTO	CHIUSA			CHIUSA		
AMBULATORIO CARDIOLOGIA		INFERMIERI	CHIUSA / PRONTA DISPONIBILITA' H24			1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24		
		SUPPORTO	PRONTA DISPONIBILITA' H24			1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24		
		INFERMIERI	3 PRONTE DISPONIBILITA' H 24			3 PRONTE DISPONIBILITA' H 24		
SERVIZIO EMODINAMICA		SUPPORTO	1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24			1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24		
		INFERMIERI	PRONTA DISPONIBILITA' H24			1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24		
		SUPPORTO	3 PRONTE DISPONIBILITA' H 24			3 PRONTE DISPONIBILITA' H 24		
SERVIZIO ENDOSCOPIA		INFERMIERI	1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24			1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24		
		SUPPORTO	3 PRONTE DISPONIBILITA' H 24			3 PRONTE DISPONIBILITA' H 24		
		INFERMIERI	1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24			1 PRONTA DISPONIBILITA' H 24		
BLOCCO OPERATORIO		SUPPORTO	4			3		
		INFERMIERI	4			3		
		SUPPORTO	VEDI OSTETRICIA GINECOLOGIA					

CONTINGENTI RIVISTI
CONSIDERANDO LA RIAPERTURA
DELLE uu.oo

CONTINGENTI RIVISTI
CONSIDERANDO LA RIAPERTURA
DELLE uu.oo

PS PEDIATRICO PRESENTE IN U.O.
DI PEDIATRIA

PS OSTETRICO PRESENTE IN U.O.

P.O. RHO ECCEZIONI							
U.O./SERVIZIO	FESTIVO	SCIOPERO	PERSONALE DA PRECETTARE	PERSONALE DA PRECETTARE			
				ASSETTO	CONTINGENTE MINIMO	QUALIFICA	MATTINO
CENTRALE STERILIZZAZIONE	CHIUSO SALVO CHE IL FESTIVO INFRASETTIMANALE PROLUNGI LA CHIUSURA DEL SERVIZIO DI OLTRE 2 GIORNATE	COME FESTIVO INFRASETTIMANALE		INFERMIERI	1 in presenza	/	/
				SUPPORTO	1 in presenza	/	/
MAC ONCOLOGICO	CHIUSO - APERTO SOLO PER EROGAZIONE DI TERAPIE SALVAVITA IN CASO DI FESTIVO INFRASETTIMANALE	APERTO PER EROGAZIONE TERAPIE SALVAVITA		INFERMIERI	3 in presenza con turno a giornata	/	/
				SUPPORTO	/	/	/
AMBULATORIO LESIONI COMPLESSE	CHIUSO - APERTO SOLO PER LE MEDICAZIONI DEI PAZIENTI IN CARICO CHE NON POSSONO ESSERE DIFFERITE PER OLTRE 2 GIORNATE IN CASO DI FESTIVO INFRASETTIMANALE	APERTO SOLO PER LE MEDICAZIONI DEI PAZIENTI IN CARICO CHE NON POSSONO ESSERE DIFFERITE PER OLTRE 2 GIORNATE		INFERMIERI	1 in presenza	/	/
				SUPPORTO	/	/	/

CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA - P.O. DI GARBAGNATE

BLOCCO/ PIANO	U.O.	P.L. ACCREDITATI	P.L. ATTIVI PER SPECIALITA'		FESTIVO/ERIALE/EE.UU.			SCIOPERO		
					mattino	pomeriggio	notte	mattino	pomeriggio	notte
B/0	MEDICINA INDIRIZZO GERIATRICO		23	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
				SUPPORTO	2	2	0	2	2	0
A/2	MEDICINA GENERALE		64	INFERMIERI	6	6	4	6	4	0
				SUPPORTO	6	4	0	6	4	
B/2	PNEUMOLOGIA	32	18	INFERMIERI	6	6	4	6	6	4
	NTIR		4							
	NEUROLOGIA	22	17							
	STROKE UNIT	6	7							
				SUPPORTO	5	4	1	5	4	1
C/2	CARDIOLOGIA	12	8	INFERMIERI	3	2	2	2	2	2
	NEFROLOGIA	10	10							
				SUPPORTO	2	1	0	2	1	0
F/0	DIALISI		16	INFERMIERI	6	6		6	6	
				SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
C/2	CURE PALLIATIVE (HOSPICE)	15	15	INFERMIERI	2	2	1	2	2	1
				SUPPORTO	2	1	1	2	1	1
B/1	CHIRURGIA GENERALE	16	27	INFERMIERI	4	3	3	4	3	3
	CHIRURGIA VASCOLARE	13	4							
	ORL		7							
	ORL WEEK		3							
				SUPPORTO	3	2	0	3	2	0
A/1	OCULISTICA		1	INFERMIERI	4	3	3 (venerdì-sabato-domenica 2 inf. per chiusura fest week)	4	3	3 (venerdì-sabato-domenica 2 inf. per chiusura fest week)
	MEDICINA DEL DOLORE		4							
	ORTOPEDIA		12							
	UROLOGIA		10							
	ORTOPEDIA WEEK		4							
	UROLOGIA WEEK		6							
				SUPPORTO	3	2	0	3	2	0
C/1	PEDIATRIA	25	19	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
	CULLE NIDO	15	15							
				SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
C/1	OSTETRICIA GINECOLOGIA	25	24	INFERMIERI	2	2	2	2	2	2
				OST	3 OSTETRICHE	3 OSTETRICHE	2 OSTETRICHE	3 OSTETRICHE	3 OSTETRICHE	2 OSTETRICHE
				SUPPORTO	2	2	1	2	2	1
F/-1	PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO		2 OBI	INFERMIERI	1	1	1	1	1	1
				SUPPORTO	0	0	0	0	0	0
				INFERMIERI	9	9	8	9	9	8
	PRONTO SOCCORSO		8 OBI	SUPPORTO	3	3	2	3	3	2
F/1	TERAPIA INTENSIVA	8	4	INFERMIERI	3	3	3	3	3	3
	UNITA' CORONARICA	4	2							
				SUPPORTO	1	1	0	1	1	0
C/0	RIABILITAZIONE ORTOPEDICA	16	21	INFERMIERI	4	3	4	4	3	4
	RIABILITAZIONE NEUROLOGICA	26	10							
	SUBINTENSIVA COMI	19	9							
				SUPPORTO	5	4	0	5	4	0
F/0	POLIAMBULATORI				SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
A/0	PRE-RICOVERO				SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
A/0	SALETTE CHIRURGICHE				SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
A/0	AREA RIC-BOCA		18		SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
B/0	AREA MAC		16		SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
C/01	AREA MAC RIABILITATIVA		5		SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
F/1	CENTRALE STERILIZZAZIONE				CHIUSA			ATTIVAZIONE P.D. SE GIORNATA ATTIVA AL FINE SETTIMANA /GIORNI FESTIVI : 1 INF+1 OSS		
F/-1	POLO ENDOSCOPICO				PRONTA DISPONIBILITA' H 24 : 2 INF.			ATTIVAZIONE PRONTA DISPONIBILITA' ESTEMPORANEA 24 ORE : 2 INF+1 OSS		
F/1	BLOCCO OPERATORIO				PRONTA DISPONIBILITA' H 24: 3 INF+1 OSS			ATTIVAZIONE PRONTA DISPONIBILITA' ESTEMPORANEA 24 ORE : 3 INF+1 OSS		
A/0	SALETTE CHIRURGICHE				SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
A/0	AREA RIC-BOCA		18		SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
B/0	AREA MAC		16		SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
C/01	AREA MAC RIABILITATIVA		5		SERVIZIO CHIUSO			SERVIZIO CHIUSO		
F/1	CENTRALE STERILIZZAZIONE				CHIUSA			ATTIVAZIONE P.D. SE GIORNATA ATTIVA AL FINE SETTIMANA /GIORNI FESTIVI : 1 INF+1 OSS		
F/-1	POLO ENDOSCOPICO				PRONTA DISPONIBILITA' H 24 : 2 INF.			ATTIVAZIONE PRONTA DISPONIBILITA' ESTEMPORANEA 24 ORE : 2 INF+1 OSS		
F/1	BLOCCO OPERATORIO				PRONTA DISPONIBILITA' H 24: 3 INF+1 OSS			ATTIVAZIONE PRONTA DISPONIBILITA' ESTEMPORANEA 24 ORE : 3 INF+1 OSS		

PRESIDIO OSPEDALIERO: PASSIRANA

Contingente del personale infermieristico e di supporto
ASSISTENZA ORDINARIA

ATTUALI U.O. DEGENZA	P.L. in eserc.		FESTIVI			SCIOPERO		
			MATTINO	POM.	NOTTE	MATTINO	POM.	NOTTE
RIABILITAZIONE POLISTECIALISTICA	23	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	2	2	0	2	2	0
CURE SUB ACUTE	22	INFERMIERI	3	2	2	3	2	2
		SUPPORTO	2	2	0	2	2	0

CASA DI COMUNITÀ - Ospedale di Comunità Passirana

ATTUALI U.O. DEGENZA	P.L. in eserc.		FESTIVI			SCIOPERO		
			MATTINO	POM.	NOTTE	MATTINO	POM.	NOTTE
ospedale di comunità	15	INFERMIERI	2	1	1	2	1	1
		SUPPORTO	2	2	1	2	2	1

Centro Diurno Disabili			servizio chiuso			non previsto		
------------------------	--	--	-----------------	--	--	--------------	--	--

Poliambulatorio

SERVIZI PASSIRANA			FESTIVI			SCIOPERO		
			MATTINO	POM.	NOTTE	MATTINO	POM.	NOTTE
Amb Card Riabilitativa		Infermiere	amb. Chiuso			Non previsto		
Amb Pat Vascolare		Infermiere	amb. Chiuso			Non previsto		
Serv Fisiopatologia Resp.		Infermiere/Ass. San.	amb. Chiuso			Non previsto		
Centro Alzheimer		Infermiere	amb. Chiuso			Non previsto		
Amb. Tamponi		Infermiere	amb. Chiuso			Non previsto		

Contingente del personale infermieristico, e di supporto
ATTIVITA' DI SUPPORTO LOGISTICO ORGANIZZATIVO ED AMMINISTRATIVO

SERVIZI			FESTIVI			SCIOPERO		
			MATTINO	POM.	NOTTE	MATTINO	POM.	NOTTE
Servizio Infermier.		PERS. SANIT.	servizio chiuso			Non previsto		

P.O. PASSIRANA ECCEZIONI						
U.O /SERVIZIO	FESTIVO ASSETTO	SCIOPERO CONTINGENTE MINIMO	QUALIFICA	PERSONALE DA PRECETTARE		
				MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE
DIALISI	CHIUSO - APERTO PER EROGAZIONE TERAPIE SALVAVITA IN CASO DI FESTIVO INFRASETTIMANALE	COME FESTIVO INFRASETTIMANALE	INFERMIERI	3 in presenza	3 in presenza	Attualmente turno serale solo nelle giornate di Lunedì, Mercoledì, Venerdì
			SUPPORTO	/	/	/

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA POT BOLLATE

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA POT BOLLATE

U.O /SERVIZIO	POSTI LETTO ATTIVI	QUALIFICA	FESTIVO			SCIOPERO		
			GIORNATA	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	POMERIGGIO	NOTTE
Ambulatorio di Patologia Vascolare		INFERMIERI	CHIUSO			CHIUSO		
Ambulatorio Infermieristico		INFERMIERI	1	0	0	1	0	0

P.O.T. BOLLATE ECCEZIONI

U.O /SERVIZIO	FESTIVO	SCIOPERO	QUALIFICA	PERSONALE DA PRECETTARE		
	ASSETTO	CONTINGENTE MINIMO		MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE
AMBULATORIO LESIONI COMPLESSE	CHIUSO - ECCETTO FESTIVO INFRASETTIMANALE CHE COMPORTE CHIUSURA PER PIU' DI 2 GIORNI CONSECUTIVI; IN TAL CASO 1 INFERMIERE TURNO MATTINA	APERTO SOLO PER LE MEDICAZIONI DEI PAZIENTI IN CARICO CHE NON POSSONO ESSERE DIFFERITE PER OLTRE 2 GIORNATE	INFERMIERI	1 in presenza	/	/
			SUPPORTO	/	/	/

AREA TERRITORIALE

U.O /SERVIZIO	FESTIVO	SCIOPERO	NOTE
	ASSETTO	CONTINGENTE MINIMO	
PUA/CDC/COT/ADI C-DOM	CHIUSO	NON PREVISTO	ATTUALMENTE NON PREVISTA APERTURA DOMENICALE - A REGIME (D.M. 77/2022) APERTURA 7/7 H12

Area Salute Mentale e Dipendenze

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA

U.O.	P.L. in eserc.*	Qualifiche	FESTIVI			PRONTA DISPONIBILITA'	SCIOPERO			PRONTA DISPONIBILITA'		
			MATTINO	POM.	NOTTE		MATTINO	POM.	NOTTE			
SPDC Garbagnate (*)	15	INFERMIERI	2	2	2	1 infermiere dalle 19.00 alle 07.00	2	2	2	1 infermiere dalle 19.00 alle 07.00		
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	2	2	1		2	2	1			
CRA Garbagnate (*)	14	INFERMIERI	1	1	1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00	1	1	1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00		
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	1	1	1		1	1	1			
CPA Paderno (*)	20	INFERMIERI	1	1	1		2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00	1	1		1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	2	2	1			2	2		1	
CRA Bollate (*)	18	INFERMIERI	1	1	1		1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00	1	1		1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	2	2	1			2	2		1	
CRA Rho (*)	18	INFERMIERI	1	1	1		1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00	1	1		1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	2	2	1			2	2		1	
UONPIA Marco Polo	8	INFERMIERI/EDUCATOR / TerP	2	2	2		di cui 1 infermiere, anche per fasce orarie, nel caso fosse necessaria somministrazione terapia	2	2		2	di cui 1 infermiere, anche per fasce orarie, nel caso fosse necessaria somministrazione terapia
		INFERMIERI										
Unità Mobile Bollate (*)	28	INFERMIERI	1	1			1	1				
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	3	3			3	3				
CPM Rho (*)	10	INFERMIERI	1				1					
		INFERMIERI O PERSONALE DI SUPPORTO	1	2			1	2				
SerD Corsico SerD Passirana		INFERMIERE (O MEDICO)	se necessaria consegna terapia sostitutiva 1 infermiere o 1 medico dalle 09.00 alle 12.00				se necessaria consegna terapia sostitutiva 1 infermiere o 1 medico dalle 09.00 alle 12.00					
NOA Bollate		INFERMIERE (O MEDICO)	se necessaria consegna terapia sostitutiva 1 infermiere o 1 medico dalle 09.00 alle 12.00				se necessaria consegna terapia sostitutiva 1 infermiere o 1 medico dalle 09.00 alle 12.00					
CPS Passirana			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
CPS Settimo			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
CPS Cassina			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
CPS Bollate			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
Centro Diurno Garbagnate			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
Centro Diurno Bollate			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
Centro Diurno Rho			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					
UONPIA Poli Territoriali Rho, Bollate, Paderno, Limbiate			SERVIZI CHIUSI				Nessun contingente					
UONPIA Centro Semiresidenziale Itaca Centro Semiresidenziale Alice			SERVIZI CHIUSI				Nessun contingente					
Centro Alzheimer			SERVIZIO CHIUSO				Nessun contingente					

Se presenti da 1 a 14 pazienti i contingenti minimi di presenza sono:

	PL occupati	Qualifiche	FESTIVI			PRONTA DISPONIBILITA'	SCIOPERO			PRONTA DISPONIBILITA'
			MATTINO	POM.	NOTTE		MATTINO	POM.	NOTTE	
CPA Paderno (*) CRA Bollate (*) CRA Rho (*)	da 1 a 14 pazienti	INFERMIERI	1	1	1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00	1	1	1	da lunedì a venerdì: 2 infermieri dalle 20.00 alle 08,00 sabato e festivi anche 1 infermiere dalle 08.00 alle 20.00
		INFERMIERI/SUPPORTO	1	1	1		1	1	1	

(*) ove indicato infermiere/personale di supporto s'intende che è necessario garantire la presenza di personale di assistenza ovvero infermiere o OSS

Area Tecnica Sanitaria

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA

U.O.		FESTIVI				SCIOPERO				
		MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	
Radiologia Garb.	TECNICI DI RADIOLOGIA	1	1	1	2	1	1	1	2	
	INFERMIERI									
	SUPPORTO									
SMEL Garb	TECNICI DI LABORATORIO	2	1	1	1	2	1	1	1	
	SUPPORTO									
SIMT Garb	TECNICI DI LABORATORIO	1	1	1	1 Tec. laboratorio (Reperibile per SIMT Garbagnate e Rho)	1	1	1	1 Tec. laboratorio (Reperibile per SIMT Garbagnate e Rho)	
	INFERMIERI									
	SUPPORTO									
SIMT Rho	TECNICI DI LABORATORIO									
	INFERMIERI									
	SUPPORTO									
Radiologia Rho	TECNICI DI RADIOLOGIA	1	1	1	1 TSRM (Reperibile per Rad. Rho e Passirana)	1	1	1	1 TSRM (Reperibile per Rad. Rho e Passirana)	
	SUPPORTO									
Radiologia Pass	TECNICI DI RADIOLOGIA									
SMEL Rho	TECNICI DI LABORATORIO	2	1	1	1	2	1	1	1	
	SUPPORTO									
NPI/Neurologia	TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	SERVIZIO CHIUSO			1 tecnico TNFP per Rho/Garb	SERVIZIO CHIUSO			1 TNFP per Rho/Garb	
Anat. Pat. Garb	TECNICI DI LABORATORIO	SERVIZIO CHIUSO				SERVIZIO CHIUSO				
Anat. Pat. Rho	TECNICI DI LABORATORIO	SERVIZIO CHIUSO				SERVIZIO CHIUSO				

AREA RIABILITATIVA				
U.O./SERVIZIO	FESTIVO	SCIOPERO	PERSONALE DA PRECETTARE	
	ASSETTO	CONTINGENTE MINIMO	QUALIFICA	MATTINO
UORRF Passirana	CHIUSO - IN CASO DI FESTIVO INFRASETTIMANALE, PER GARANTIRE 6 GG. DI TERAPIA 2 Fisioterapisti IN PRESENZA AL MATTINO	COME FESTIVO INFRASETTIMANALE	FISIOTERAPISTI	2 in presenza
FISIOTERAPIA GARBAGNATE	CHIUSO - IN CASO DI FESTIVO INFRASETTIMANALE, PER GARANTIRE 6 GG. DI TERAPIA 6 Fisioterapisti IN PRESENZA AL MATTINO	COME FESTIVO INFRASETTIMANALE	FISIOTERAPISTI	6 in presenza

RSA Sandro Pertini

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA

U.O.		FESTIVI			SCIOPERO		
		MATTINO	POM.	NOTTE	MATTINO	POM.	NOTTE
Nucleo Luna	INFERMIERI	1 per nucleo Luna e Terra	1 per nucleo Luna e Terra	1 per tutti i nuclei	1 per nucleo Luna e Terra	1 per nucleo Luna e Terra	1 per tutti i nuclei
	SUPPORTO	4	3	2	4	3	2
Nucleo Terra	INFERMIERI						
	SUPPORTO	3	2	2	3	2	2
Nucleo Venere	INFERMIERI	1	1		1	1	
	SUPPORTO	5	3	2	5	3	2
Nucleo Marte	INFERMIERI	1	1		1	1	
	SUPPORTO	5	3	2	5	3	2
Nucleo Giove	INFERMIERI	1	1		1	1	
	SUPPORTO	5	3	2	5	3	2

PRESIDIO DI GARBAGNATE							
U.O.	Qualifica	FESTIVI			SCIOPERO		
		mattino	pom.	notte	mattino	pom.	notte
Servizio Accoglienza	Operatore Tecnico/OSS	2	2	2	2	2	2

PRESIDIO DI RHO							
U.O.	Qualifica	FESTIVI			SCIOPERO		
		mattino	pom.	notte	mattino	pom.	notte
Portineria Corso Europa	Operatore Tecnico	1	1	1	1	1	1
Portineria Via Cadorna	Operatore Tecnico	1	1	1	1	1	1

U.O.	QUALIFICA	FESTIVI				REPERIBILITA'
		MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	
S.C. Gestione Tecnico Patrimoniale	n. 3 assistenti (Rho/Passirana) (RSA Pertini) (Bollate)	/	/	/	h24	
	n. 3 manutentori (Rho/Passirana) (RSA Pertini) (Bollate)	/	/	/	h24	

SCIOPERO			
MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'
/	/	/	h24
/	/	/	h24

U.O.	QUALIFICA	FESTIVI				REPERIBILITA'
		MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	
S.C. Sistemi Informativi	n. 3 Tecnici specializzati cat. BS-C-D	/	/	/	h24	

SCIOPERO			
MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'
/	/	/	h24

U.O.	QUALIFICA	FESTIVI				REPERIBILITA'
		MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	
S.C. Ingegneria Clinica	n. 1 personale tecnico	/	/	/	h24	

SCIOPERO			
MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'
/	/	/	h24

U.O.	QUALIFICA	FESTIVI				REPERIBILITA'
		MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	
S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane	n. 1 personale amm.vo	/	/	/	/	

SCIOPERO			
GIORNATA	NOTTE	REPERIBILITA'	
Almeno n. 1 operatore in alcuni periodi del mese per attività indifferibili	/	/	

U.O.	QUALIFICA	FESTIVI				REPERIBILITA'
		MATTINO	POM.	NOTTE	REPERIBILITA'	
S.C. Bilancio Programmazione Finanziaria e Contabilità	n. 1 personale amm.vo	/	/	/	/	

SCIOPERO			
GIORNATA	NOTTE	REPERIBILITA'	
Almeno n. 1 operatore in alcuni periodi del mese per attività indifferibili	/	/	



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL CCNL 02.11.2022

PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	22 maggio 2024																										
Periodo temporale di vigenza	anno 2024 e seguenti																										
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <p>Direttore Sanitario: Giorgia Saporetti Direttore Sociosanitario: Emiliano Gaffuri Direttore Amministrativo: Paola Bianco Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: Franco Dell'Acqua</p> <p>Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione:</p> <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th> <th>Confederazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FP CGIL</td> <td>CGIL</td> </tr> <tr> <td>CISL FP</td> <td>CISL</td> </tr> <tr> <td>UIL FPL</td> <td>UIL</td> </tr> <tr> <td>FIALS</td> <td>CONFSAL</td> </tr> <tr> <td>NURSIND</td> <td>CGS</td> </tr> <tr> <td>NURSING UP</td> <td>CSE</td> </tr> </tbody> </table> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</p> <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th> <th>Confederazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UIL FPL</td> <td>UIL</td> </tr> <tr> <td>FP CGIL</td> <td>CGIL</td> </tr> <tr> <td>CISL FP</td> <td>CISL</td> </tr> <tr> <td>NURSING UP</td> <td></td> </tr> <tr> <td>RSU</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Sigla	Confederazione	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	UIL FPL	UIL	FIALS	CONFSAL	NURSIND	CGS	NURSING UP	CSE	Sigla	Confederazione	UIL FPL	UIL	FP CGIL	CGIL	CISL FP	CISL	NURSING UP		RSU	
Sigla	Confederazione																										
FP CGIL	CGIL																										
CISL FP	CISL																										
UIL FPL	UIL																										
FIALS	CONFSAL																										
NURSIND	CGS																										
NURSING UP	CSE																										
Sigla	Confederazione																										
UIL FPL	UIL																										
FP CGIL	CGIL																										
CISL FP	CISL																										
NURSING UP																											
RSU																											

Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità
Materie trattate dall'accordo		Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del CCNL 02/11/2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 04/06/2024
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi/raccomandazioni, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.vo 150/2009
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo 150/2009		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs.vo 150/2009

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Il Contratto Collettivo Integrativo definisce:

1. Relazioni sindacali

Disciplina delle modalità della partecipazione e della contrattazione integrativa con cui si esplicano le relazioni sindacali all'interno dell'Azienda e dello svolgimento degli incontri tra Amministrazione e OO.SS./RSU, nonché del diritto di assemblea.

2. Contingenti minimi di sciopero

Individuazione delle procedure operative in caso di sciopero al fine di permettere il diritto di adesione dei lavoratori e, al contempo, il mantenimento dell'erogazione dei servizi essenziali mediante la predisposizione di contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio aggiornati alle attuali esigenze;

3. Orario di lavoro

Definizione dell'articolazione dell'orario di lavoro e della matrice ordinaria dei turni del personale di assistenza nonché disciplina del lavoro a tempo parziale.

4. Lavoro straordinario e Banca delle Ore

Istituzione della Banca delle Ore, in cui, previa adesione da parte del dipendente, confluisce lo straordinario, al termine dell'anno di riferimento; il lavoratore ha la facoltà di richiederne il pagamento entro il 15 novembre dell'anno stesso, fatta salva la disponibilità delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e l'avvenuta determinazione di budget di u.o/servizio.

Nel caso di non adesione alla Banca delle Ore, lo straordinario rimane disponibile per il recupero fino al 30 aprile dell'anno successivo o potrà essere posto in pagamento, fatta salva la disponibilità delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e l'avvenuta determinazione di budget di u.o/servizio.

5. Recupero ore

Determinazione delle modalità di recupero delle eccedenze orarie ordinarie e/o in Banca delle Ore.

6. Premi correlati alla performance

Definizione dei parametri di "area" da utilizzare per le quote di incentivo spettanti per la performance organizzativa e individuale. L'importo del fondo di cui all'art. 103 del CCNL complessivamente destinato alla remunerazione della performance (organizzativa e individuale) è fissato in € 4.000.000 a cui si sommano, in sede di liquidazione del saldo performance individuale, gli eventuali residui non utilizzati ad altro titolo anche del fondo dell'art. 102 del CCNL.

7. Progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (differenziali economici di professionalità)

Individuazione dei criteri e delle modalità per l'attribuzione al personale dei "differenziali economici di professionalità", ossia incrementi stabili del trattamento economico, volti a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area.

La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 CCNL 02.11.2022 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Per l'anno 2024 è stato stanziato l'importo massimo di €1.500.000.

8. Incarichi di Posizione, di Funzione Organizzativa e di Funzione Professionale

Stanziamento delle risorse che costituiscono il "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" per il finanziamento degli incarichi per un totale di € 1.003.696,00.

9. Salute e sicurezza sul lavoro

Riconoscimento della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro come parte integrante della gestione aziendale e perseguimento dell'obiettivo di organizzare un sistema di prevenzione in linea con quanto disposto dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Relazioni sindacali

Nessuna destinazione specifica di risorse.

2. Contingenti minimi di sciopero

Nessuna destinazione specifica di risorse.

3. Orario di lavoro

Nessuna destinazione specifica di risorse.

4. Lavoro straordinario e Banca delle Ore

Lo straordinario è remunerato nei limiti delle disponibilità residue derivanti dai fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022.

5. Recupero ore

Nessuna destinazione specifica di risorse.

6. Premi correlati alla performance

L'importo del fondo di cui all'art. 103 del CCNL complessivamente destinato alla remunerazione della performance è fissato in € 4.000.000 a cui si sommano, in sede di liquidazione del saldo performance individuale, gli eventuali residui non utilizzati ad altro titolo anche del fondo dell'art. 102 del CCNL.

Di tale somma, massimo € 3.000.000 del fondo premialità e condizioni di lavoro sarà destinato alla retribuzione della performance organizzativa e almeno € 1.000.000 del fondo premialità e condizioni di lavoro, incrementato dei residui del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, sarà destinato alla retribuzione della performance individuale.

7. Progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (differenziali economici di professionalità)

La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 CCNL 02.11.2022 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Per l'anno 2024 è stato stanziato l'importo massimo di €1.500.000.

8. Incarichi di Posizione, di Funzione Organizzativa e di Funzione Professionale

Al finanziamento degli incarichi si provvede con il "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" costituito con le risorse individuate dall'art. 102 del CCNL 02.11.2022:

- risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 destinate alle indennità di incarico;
- indennità di coordinamento – già ad esaurimento – di cui al capo II, titolo III del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018;
- risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 destinate all'indennità di cui all'art. 86 del CCNL 21.05.2018;
- ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1, c. 612, L. 234/2021 (vd. Art. 102, c. 5 CCNL 02.11.2022);

per un totale di € 1.003.696,00.

9. Salute e sicurezza sul lavoro

Nessuna destinazione specifica di risorse.

c. Effetti abrogativi impliciti

Limitatamente alle materie trattate nel presente contratto collettivo integrativo aziendale, si abroga quanto previsto in precedenti CCIA.

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

1. Relazioni sindacali

Nel presente contratto collettivo integrativo aziendale è stata disciplinata per la prima volta la materia delle relazioni sindacali - in quanto non era mai stata prevista nei precedenti CCA - al fine di migliorare la qualità delle decisioni assunte, sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione e la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

2. Contingenti minimi di sciopero

L'aggiornamento dei contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio garantisce al maggior numero di lavoratori la possibilità di aderire allo sciopero e, al contempo, l'erogazione dei servizi essenziali senza soluzione di continuità.

3. Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro consente di ottenere i seguenti benefici per il lavoratore:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- equa distribuzione dei carichi di lavoro.

4. Lavoro straordinario e Banca delle Ore

La Banca delle Ore prevede un conto individuale per ciascun lavoratore e la possibilità di cumulare ore, con eventuale richiesta di pagamento delle stesse, nei limiti delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e l'avvenuta determinazione di budget di u.o./servizio.

Le ore non recuperate entro l'anno successivo a quello di maturazione vengono contabilizzate in un diverso contatore e potranno essere recuperate dal dipendente ma non sarà possibile procedere al pagamento delle stesse.

5. Recupero ore

Il recupero delle eccedenze orarie può avvenire da parte del dipendente nel limite del 50% del debito orario mensile dovuto e la fruizione può essere solamente a ore e non per l'intera giornata lavorativa, ferma restando la possibilità di cumulo con la mezza giornata di ferie. Inoltre, per il personale turnista le eccedenze orarie dell'anno in corso potranno generare riposi compensativi.

6. Premi correlati alla performance

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate di performance individuale, viene attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (di cui all'art. 82 CCNL 21.05.2018).

7. Progressioni Economiche Orizzontali (differenziali economici di professionalità)

Il dipendente partecipa alla selezione relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura. Le graduatorie vengono predisposte con riferimento a due distinti parametri (esperienza professionale e valutazione individuale annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine

- cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

8. Incarichi di Posizione, di Funzione Organizzativa e di Funzione Professionale

Nell'ambito del budget destinato dall'Azienda agli incarichi, verrà effettuata una proposta relativamente agli incarichi di elevata qualificazione.

9. Salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di una più elevata qualità del lavoro, è oggetto di interesse la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di burn-out, nonché degli atti di violenza.

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

L'accordo è volto alla valorizzazione della crescita professionale del dipendente che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi tre anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva.

L'accesso alle progressioni - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti -previsti dal contratto collettivo integrativo aziendale - è collegato al posizionamento in apposite graduatorie stilate per area, ruolo e profilo professionale, che tengono in considerazione sia le valutazioni di merito che l'esperienza lavorativa.

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Il contratto collettivo integrativo aziendale è volto a rafforzare e riorientare la Performance in relazione agli obiettivi introdotti dal CCNL 02.11.2022. È stato quindi confermato l'impianto degli istituti contrattuali nelle regole fondamentali ma prevedendo l'attualizzazione degli stessi in base alle novità normative e alle esigenze dei lavoratori, come ad esempio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la possibilità di richiedere la monetizzazione delle eccedenze orarie.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 30.05.2024

Per il Direttore SC
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Angela Gaspero



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL CCNL 02.11.2022

PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2023 sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 452 del 24.05.2024, e i fondi contrattuali anno 2024, in via provvisoria, con Determinazione Dirigenziale n. 453 del 24.05.2024; ad essi andranno successivamente aggiunti gli importi definitivi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali, nonché eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (art. 103, comma 5 lett. d) del CCNL 02.11.2022).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2024 i fondi contrattuali provvisori del personale dell'area comparto, nelle more dell'emanazione delle linee guida regionali in materia, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 02.11.2022, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 453 del 24.05.2024.

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.356.072

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2024, che sarà definito a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo;
- dagli importi definitivi delle Risorse Aggiuntive Regionali, che saranno definiti a seguito della rendicontazione dei relativi progetti annuali;
- dalle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale (art. 103, comma 5 lett. d) del CCNL 02.11.2022);
- importi spettanti al personale indirettamente impegnato nell'attività libero professionale;

- dagli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (vd. art. 103, comma 5 lett. e) del CCNL 02.11.2022).

Sezione III – Decurtazioni / incremento del fondo

Come disposto dall'art. 23, del D.Lgs.vo n. 75, del 25.05.2017, il quale definisce che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*, anche per il 2024 è stato preso a base l'importo dei fondi contrattuali al 31.12.2016, con i soli incrementi:

- del personale delle disciolte Aziende assegnato all'ASST Rhodense a far tempo dal 01.01.2017;
- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 (artt. 102 e 103);
- derivanti dalla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 per € 250.000,00 quale quota storicizzata del fondo art. 81 dall'anno 2022, al cui finanziamento si è provveduto con utilizzo del Fondo Rischi per contenzioso personale dipendente (Fondo B.II.2).

Attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello previsto per l'anno 2023 comprensivo delle unità di personale assumibile derivanti dal Piano del Fabbisogno anno 2024 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019), viene evidenziato che per l'anno in corso risulta un numero di personale FTE superiore di n. 258 unità rispetto a quelle presenti al 31/12/2018.

Quale conseguenza del potenziale incremento del personale in servizio nell'anno 2024 rispetto al 31.12.2018, si è provveduto ad adeguare il totale dei relativi fondi, come peraltro previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio parere (in risposta alla nota n. 5532/C1PERS/C7SAN del 15/07/2020 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di Roma) ad oggetto *“Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni”* che ha precisato, tra l'altro, la procedura che definisce *“la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente)”* e conferma *“la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018”*. La quantificazione definitiva dei fondi contrattuali anno 2024 comprensiva del calcolo corretto del personale in servizio avverrà a consuntivo l'anno successivo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.356.072
Totale fondo sottoposto a certificazione	€	23.114.168

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Voce non presente.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

ANNO 2024

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

(art. 102 CCNL 02.11.2022) € 13.758.096,00

Quota disponibile per la contrattazione € 2.503.696,00

Quota non disponibile del fondo € **11.254.400**

Fondo premialità e condizioni di lavoro

(art. 103 CCNL 02.11.2022) € 9.356.072,00

Quota disponibile per la contrattazione € 4.000.000,00

Quota non disponibile del fondo € **5.356.072**

Totale non disponibile del fondo € **16.610.472**

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)

Differenziali economici di professionalità € 1.500.000

Incarichi di posizione, funz. organizzativa e funz. professionale € 1.003.696

Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)

Premi correlati alla performance € 4.000.000

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **6.503.696**

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Voce non presente.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

a. *Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo:*

Totale quote non regolate dal Contratto Integrativo € **16.610.472**

b. *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:*

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € 6.503.696

c. *Totale eventuali destinazioni ancora da regolare:*

Voce non presente.

d. *Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:*

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale € 23.114.168

Sezione V – *Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.*

Voce non presente.

Sezione VI – *Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.*

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno degli specifici fondi, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

1. Lavoro straordinario e Banca delle Ore

La Banca delle Ore prevede un conto individuale per ciascun lavoratore e la possibilità di cumulare ore, con eventuale richiesta di pagamento delle stesse, nei limiti delle risorse del fondo premialità e condizioni di lavoro e l'avvenuta determinazione di budget di u.o./servizio.

Le ore non recuperate entro l'anno successivo a quello di maturazione vengono contabilizzate in un diverso contatore e potranno essere recuperate dal dipendente ma non sarà possibile procedere al pagamento delle stesse.

2. Premi correlati alla performance

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate di performance individuale, viene attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (di cui all'art. 82 CCNL 21.05.2018).

3. Progressioni Economiche Orizzontali (Differenziali economici di professionalità)

Il dipendente partecipa alla selezione relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura. Le graduatorie vengono predisposte con riferimento a due distinti parametri (esperienza professionale e valutazione individuale annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

- per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

4. Incarichi di Posizione, di Funzione Organizzativa e di Funzione Professionale

Nell'ambito del budget destinato dall'Azienda agli incarichi, verrà effettuata una proposta relativamente agli incarichi di elevata qualificazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali (Differenziali economici di professionalità)

L'accordo è volto alla valorizzazione della crescita professionale del dipendente che non abbia beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi tre anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva.

L'accesso alle progressioni - riservato ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti -previsti dal contratto collettivo integrativo aziendale - è collegato al posizionamento in apposite graduatorie stilate per area, ruolo e profilo professionale, che tengono in considerazione sia le valutazioni di merito che l'esperienza lavorativa.

Modulo III

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

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2024):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.356.072
Totale fondo	€	23.114.168

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2023):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.758.096
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.483.425
Totale fondo	€	23.241.521

Non si rilevano sostanziali differenze rispetto al 2023.

Modulo IV

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

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

Tutte le somme relative sono imputate nei seguenti capitoli di spesa, precisamente:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

che sono, quindi, costantemente monitorati.

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

Il limite di spesa del fondo è stato rispettato, come si può desumere dalla lettura del contenuto del precedente Modulo III, nonché dal bilancio preventivo anno 2024.

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

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, verrà impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2024:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

Garbagnate Milanese, 30.05.2024

Per il Direttore SC
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Angela Gaspero