Ipotesi di
Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori relativo al CCNL del Comparto Sanità 2016 – 2018

Il giorno 13 GIUGNO **2019, alle ore** 14.30 **presso** AULA F**,**
ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione di parte datoriale, la RSU e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) firmatarie del CCNL

RSU

ANGELA GRASSO — DIMO FLORIANA
INVERNIZZI ANNA MARIA — BLUMETTI GIUSEPPINA
RAMPELLO NICOLÒ NUCCIO — ZANOLLATI PAOLO
SALVATORI DANIELA — BERTOLDI MARTINA
SIMONA BREGGIE — CANTERINO MASSIMO
ALBERTO EVANGELISTA
DI FRANCESCO MASSIMO
NAVARRA IMMACOLATA
Scorcelletti [illegible]
MOTTA VALERIO

OO.SS firmatarie del CCNL

FP CGIL ______________________

CISL FP ______________________

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

Delegazione di parte datoriale
DG
DA
DS
DRU
DSC SITRA

al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori relativo al CCNL del Comparto Sanità 2016 – 2018

Sommario

Capo I Campo di applicazione 4
Capo II Protocollo sulle relazioni sindacali 4
Capo III Rapporto di lavoro 5
Art. 1 orario di lavoro 5
Art. 2 Piano delle pronte disponibilità 6
Art. 3 Lavoro straordinario 6
Art. 4 Tempi vestizione 7
Art. 5 Ferie e festività soppresse 7
Art. 6 Ferie e riposi solidali 9
Art. 7 Malattia 10
Art. 8 Permessi motivi personali 12
Art. 9 Assenze per l'espletamento di visite, prestazioni specialistiche od esami diagnostici 13
Art. 11 Permessi per il diritto allo studio 14
Art. 12 Permessi ex legge 104/92 14
Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale 15
Capo IV Incarichi di funzione 16
Capo V Trattamento economico 17
Art. 14 Progressioni orizzontali 17
Art. 15 Sistema premiante 18
Art. 16 Altre applicazioni 19
Capo VI Fondi 19
Art. 17 Fondo condizioni di lavoro e incarichi 20
Art. 18 Indennità 21
Art. 19 Fondo premialità e fasce 23

Capo VII Istituti normo-economici 24

Capo VIII Disposizioni finali **24**

Capo I Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (d'ora in avanti CCIA) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto, dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori di Milano ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.
Col presente documento le parti intendono dotarsi di uno strumento che consenta la puntuale applicazione degli istituti contrattuali vigenti coerentemente alla necessità di erogare servizi appropriati e di qualità all'utenza e rendere più efficace e qualificato l'intervento pubblico.
Tali finalità possono essere conseguite mediante il migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali.
In particolar modo attraverso:

- un modello organizzativo fondato sulla partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori agli obiettivi strategici;
- un miglioramento delle condizioni lavorative ed un riconoscimento economico del lavoro strettamente correlato al miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- la valorizzare delle risorse umane mediante una formazione professionale continua e mirata che tenga conto delle innovazioni tecnologiche/organizzative e dei processi di aziendalizzazione in atto;
- il riconoscimento delle varie professionalità tramite percorsi di crescita e attribuzioni di responsabilità;
- un moderno sistema di relazioni sindacali che favorisca il dialogo costruttivo, nel rispetto dei ruoli, individuando il rapporto leale tra Amministrazione e rappresentanze sindacali quale strumento essenziale per la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sulla base di questi presupposti le parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, il seguente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) che ha validità dalla data di sottoscrizione fino alla stipula del nuovo CCNL e del nuovo CCIA, fatta salva la necessità condivisa di adeguare i contenuti normativi ed economici sulla base di eventuali interventi normativi ovvero rinnovate esigenze organizzative.

CAPO II Protocollo sulle relazioni sindacali

Si rinvia all'allegato 1 al presente CCIA.

CAPO III Rapporto di lavoro

Art. 1 orario di lavoro

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere.

È dovere di ciascun Responsabile/Coordinatore predisporre gli orari di presenza del personale in modo articolato per coprire tutta la fascia oraria di erogazione dei servizi, ivi compreso l'eventuale tempo necessario per l'attività in regime di libera professione ed extra orario.
Resta valida per il personale non turnista la possibilità di presenza con conteggio orario il sabato dalle ore 8 alle ore 13 e l'esclusione delle ore prestate la domenica e i giorni festivi salvo specifica autorizzazione da parte del Responsabile/Coordinatore sovraordinato.

Per il personale operante in turni, restano valide le fasce orarie già in uso, incluso il "tempo vestizione".

Ai fini del riconoscimento della giornata lavorativa, il personale non turnista a tempo pieno e a tempo parziale verticale nei giorni feriali deve svolgere almeno 4 ore effettive di lavoro all'interno della propria fascia oraria stabilita. Per il personale part time si rimanda alla tabella allegata (all. 2)
Resta ferma l'autorizzazione del Responsabile/Coordinatore a non completare il debito orario giornaliero e l'obbligo di recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi. In caso di mancato recupero, si procede alla trattenuta economica.

Il personale turnista è tenuto al rispetto dei turni predisposti dal Coordinatore. Qualsiasi variazione del piano stabilito mensilmente deve essere preventivamente concordata con il Coordinatore al fine della corretta organizzazione dell'attività lavorativa del reparto nonché del rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 66/2003.

Nel caso di turni di lavoro articolati sull'intero arco settimanale (personale turnista 2 o 3 turni), il conteggio delle ore maturate mensilmente verrà riportato di mese in mese.
In caso di saldo ore negativo, le ore negative superiori a 14.24hh dovranno essere recuperate entro due mesi; in caso contrario si provvederà alla corrispondente trattenuta stipendiale.

Eccedenze orarie

Alla fine di ogni mese eventuali eccedenze positive di ore prestate dal personale non turnista, in relazione al debito orario contrattuale, saranno riportate al mese successivo fino a un massimo di 14 ore.

In caso di eccedenze negative =>1hh, queste dovranno essere recuperate entro i due mesi successivi; in caso contrario si provvederà alla corrispondente trattenuta stipendiale.

Pausa

Per il personale diurnista, la pausa, se effettuata in mensa, non potrà avere durata inferiore ai 30 minuti; altrimenti ove non fosse attestata da timbrature o risultasse minore di 30, questi verranno decurtati automaticamente dalle ore lavorate giornaliere per ogni turno di lavoro se superiori a 6 ore.
Al personale turnista restano conteggiati 20 minuti di pausa per ogni turno effettuato. Resta escluso dall'obbligo di pausa il turno notturno, per il quale vengono conteggiate interamente tutte le ore prestate nelle relativa fascia oraria.
Il personale turnista in servizio può usufruire di un solo pasto per ogni turno di lavoro; di norma chi presta la propria attività durante il mattino può fruire del pranzo.
Il personale che inizia il turno dopo le ore 12.00, di norma, può consumare la cena.
I Responsabili / Coordinatori definiscono la fascia oraria della pausa in relazione alle esigenze organizzative dei servizi.

Attività prestata in giorno festivo infrasettimanale

Al dipendente non turnista che presta la propria attività lavorativa in giorno infrasettimanale festivo spetta la possibilità, a richiesta da effettuarsi entro 30 giorni, di fruire di un riposo compensativo o in alternativa della corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo, con le modalità in uso per la richiesta di autorizzazione ore straordinarie.
Il personale turnista che si trova a dover lavorare sulla base del turno programmato in giorno infrasettimanale festivo ha diritto esclusivamente alla specifica indennità prevista dall'art. 86 c. 13 CCNL 2016/2018.

Art. 2 Piano delle pronte disponibilità

Il Piano delle pronte disponibilità si intende confermato annualmente salvo eventuali modifiche organizzative che saranno attuate previa informativa alle OO.SS. e confronto sui criteri generali.
Il servizio di pronta disponibilità non deve sostituire il servizio ordinario.

Art. 3 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario non deve essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e deve essere, di norma, preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile/Coordinatore.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere alle effettive esigenze contingenti dell'Azienda. Il lavoro straordinario del collaboratore deve essere autorizzato dal Responsabile/Coordinatore e deve essere operato sotto la diretta responsabilità di quest'ultimo.

Lo straordinario è rendicontato, se autorizzato, ove la presenza ecceda di almeno 30 (trenta) minuti l'orario ordinario. Successive frazioni verranno computate ogni 15 (quindici) minuti. Fanno eccezione i casi di chiamata in Pronta Disponibilità per i quali la presenza in servizio è interamente computata.
All'inizio di ogni anno viene assegnato, in relazione alle esigenze della struttura e allo storico anno precedente, un monte ore massimo di straordinari (recupero e pagamento) ad ogni struttura con indicazione del rispetto di tale tetto, anche in relazione alla capienza del fondo dedicato. Annualmente viene data informazione alla RSU del budget assegnato.

Il recupero delle ore straordinarie autorizzate è possibile, nel caso di assenza di una giornata intera, solo utilizzando un numero di ore pari a quelle dell'orario giornaliero dovuto. In caso di assenza parziale, le ore a recupero dovranno completare il debito orario giornaliero.
Il recupero delle ore deve avvenire entro tre mesi dalla maturazione , in caso contrario le ore non recuperate verranno retribuite.

Art. 4 Tempi vestizione

Si rinvia all'accordo 23 giugno 2010 (allegato 3).

Art. 5 Ferie e festività soppresse

Le ferie sono un diritto irrinunciabile del dipendente. I 4 giorni di festività soppresse vanno fruiti entro l'anno di maturazione pena la decadenza degli stessi.

L'Amministrazione ha l'obbligo di fare fruire le ferie, in armonia con le esigenze di servizio, entro l'anno corrente (fatto salvo quanto previsto nei successivi commi). Lo stesso principio trova applicazione per lo smaltimento delle ferie pregresse riportate dall'anno precedente.

Il Responsabile/Coordinatore programma, in accordo con i dipendenti, la fruizione delle ferie annuali nel rispetto di principi di equità e rotazione ove necessario.

A fronte di richiesta del dipendente, nel periodo 1 giugno-30 settembre, devono essere fruiti almeno quindici giorni consecutivi di ferie esclusi riposi e festività.

Alternativamente al periodo 1 giugno-30 settembre, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, i 15 giorni di ferie continuativi

potranno essere fruiti tra il 15 giugno e il 15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il restante periodo di ferie -qualora, per esigenze di servizio o personali del dipendente, non possa essere goduto entro l'anno di maturazione- deve essere goduto entro il primo semestre dell'anno successivo.

Il termine del 30 giugno può essere derogato dal Responsabile/Coordinatore sovraordinato esclusivamente a fronte di documentate inderogabili esigenze assistenziali o di rischio di interruzione di pubblico servizio. In caso di mancata richiesta da parte del dipendente e a seguito di sollecito, ovvero ai fini dello smaltimento delle ferie residue anno precedente, Il Responsabile/Coordinatore può assegnarle d'ufficio, inoltrando una specifica e-mail alla s.c. Risorse Umane e al dipendente.

In caso di assenza prolungata, dovuta ad esempio a malattia o a gravidanza, è possibile, stante l'eccezionalità della circostanza, autorizzare la fruizione delle ferie anche oltre i termini sopra citati, nel rispetto comunque delle esigenze di servizio.

Nei confronti dei dipendenti che abbiano accumulato giorni di ferie riferite ad anni precedenti , che non sia possibile smaltire in tempi brevi, il Responsabile/Coordinatore è tenuto a predisporre un "piano" concordato con l'interessato e a comunicarlo alla s.c. Risorse umane e alla s.c. SITRA per il personale afferente.

Al fine di ottemperare alla inderogabile necessità di smaltimento delle ferie residue, il "piano" dovrà avere un ambito di operatività annuale; è fatta salva la possibilità di predisporre un piano pluriennale per i dipendenti che si trovino nella anomala condizione di aver accumulato un numero particolarmente elevato di giorni di ferie di anni precedenti, tenuto conto delle circostanze del caso concreto nonché della ragionevole aspettativa di vita lavorativa del dipendente interessato.

In relazione al personale che svolge attività di assistenza, l'obbligo di programmare la fruizione delle ferie, deve in ogni caso contemperare le esigenze di servizio con gli interessi del lavoratore, senza che venga compromessa la continuità assistenziale.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai relativi permessi previsti contrattualmente. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Amministrazione al fine di consentire di compiere gli accertamenti dovuti.

Le ferie possono essere fruite, fino a un massimo di 10 giorni/anno, secondo le modalità previste dall' accordo del 27 gennaio 2014 (allegato 4).

In occasione di assenze per ferie/festività soppresse/rischio radiologico, la relativa richiesta dovrà essere effettuata in anticipo ed esclusivamente mediante la procedura telematica MyAliseo.

Per quanto riguarda le ferie rischio radiologico, le stesse verranno di norma riproporzionate in relazione al servizio prestato nell'anno e non possono essere godute in maniera frazionata.

Così come stabilito dalla vigenti disposizioni legislative in materia, le ferie non godute non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, salvo i casi espressamente previsti. Ciò anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione e pensionamento.

Art. 6 Ferie e riposi solidali

Nel periodo di vigenza dell'art. 34 CCNL 21.5.2018, il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte:

- massimo 8 giorni delle ferie maturate nell'anno in corso, in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e con un'anzianità di servizio superiore ai 3 anni e massimo 6 giorni se l'anzianità è inferiore ai 3 anni;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse maturate nell'anno in corso;
- le ferie residue riferite ad anni precedenti.

Le giornate di cui sopra possono essere cedute a dipendenti che abbiano necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute.

I dipendenti che si trovino nelle suddette condizioni di necessità, possono presentare specifica richiesta alla Fondazione IRCCS, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda.

Le domande dovranno essere presentate alla s.c. Risorse umane, corredate da adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

La Fondazione provvederà a rendere nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente, e raccoglierà le richieste di adesione da parte dei dipendenti che formalizzeranno tale decisione specificando il numero di giorni di ferie da cedere.

E' possibile fruire delle giornate di ferie cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle proprie ferie nonché dei permessi orari retribuiti, dei riposi compensativi maturati e delle ore a recupero autorizzate.

Art. 7 Malattia

Il certificato medico attestante l'assenza per malattia dei dipendenti pubblici deve essere inviato, per via telematica, direttamente da parte del medico o della struttura sanitaria che lo rilascia all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. A sua volta l'INPS provvede a trasmettere con le medesime modalità l'attestazione di malattia (intendendosi con tale espressione il certificato che non contiene l'esplicitazione della diagnosi, in osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali) all'Amministrazione.

Ai fini dell'eventuale accertamento da parte del medico fiscale, il lavoratore dovrà avere cura di comunicare l'indirizzo di reperibilità durante la malattia, se diverso da quello abituale già comunicato all'Amministrazione. Considerati i risvolti di carattere disciplinare, il dipendente dovrà accertarsi che il medico indichi l'indirizzo di reperibilità corretto.

Resta in ogni caso fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al proprio Responsabile/Coordinatore la propria assenza dal servizio per malattia, nonché l'eventuale prosecuzione. Il lavoratore inoltre ha l'obbligo di comunicare alla s.c. Risorse umane l'indirizzo di reperibilità durante la malattia, qualora diverso da quello abituale già comunicato, per i successivi controlli medico-fiscali.

Soltanto nel caso in cui il medico sia impossibilitato all'invio on-line del certificato di malattia, ad esempio perché non funzionante il sistema di trasmissione telematica, il certificato potrà essere rilasciato in modalità cartacea con l'indicazione scritta da parte del medico del codice di errore comparso sulla pagina web, con conseguente onere da parte del lavoratore di provvedere al recapito ovvero all'invio alla s.c. Risorse Umane entro 4 giorni di calendario comprendenti il giorno di inizio della malattia. L'invio può avvenire anche tramite e-mail all'indirizzo: malattieecontrollifiscali@istitutotumori.mi.it.

In caso di rientro anticipato rispetto alla prognosi indicata è necessario che il lavoratore presenti, alla s.c. Risorse Umane alla data di ripresa del lavoro, un certificato medico di avvenuta guarigione redatto dal medico che ha rilasciato la prognosi.

Per completezza di analisi, si ritiene di dover rammentare che, secondo il processo di trasmissione telematica dei certificati, l'Amministrazione riceve l'attestato di malattia privo, come già sopra precisato, dell'esplicitazione della diagnosi. Come tuttavia è noto, in alcune situazioni particolari la conoscenza della diagnosi consente di operare una corretta applicazione di alcuni istituti normativi ed economici. Ciò in particolare avviene nella ipotesi di esenzione dalla decurtazione della retribuzione (ricovero ospedaliero e successivo periodo di convalescenza post-ricovero e giorni assenza dovuti a terapia salvavita debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata) e dal regime della reperibilità ai fini della visita fiscale. In tali casi l'Amministrazione, in carenza di documentazione che ne consenta la deroga, è tenuta ad applicare il regime generale, mentre è nell'interesse del lavoratore fornire gli elementi necessari che consentano la corretta applicazione della normativa di riferimento da parte dell'Amministrazione.

Si rimanda al Manuale del Dipendente, sul portale My Aliseo, la procedura in caso di assenza per malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

In caso di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Durante la malattia il dipendente è tenuto a farsi trovare al domicilio comunicato in ciascun giorno della settimana, anche festivo, durante le fasce di reperibilità previste dalla normativa vigente e riportate in My Aliseo sul manuale del Dipendente.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione tramite e-mail all'indirizzo: malattieecontrollifiscali@istitutotumori.mi.it, oppure via fax al numero 0223902713.

Per il personale che presta servizio ordinario anche nelle giornate di sabato e festivi, qualora l'evento morboso si verifichi in dette giornate, la relativa certificazione medica viene rilasciata dalle strutture di continuità assistenziale (guardia medica, pronto soccorso). In questi casi la certificazione cartacea deve pervenire alla s.c. Risorse Umane e c.s. entro 4 giorni di calendario comprendenti il giorno di inizio della malattia. L'invio può avvenire anche tramite e-mail all'indirizzo: malattieecontrollifiscali@istitutotumori.mi.it.

Nel caso in cui l'evento morboso si verifichi nei periodi di ferie, la malattia interrompe le ferie solo se superiore a tre giorni. Il ricovero ospedaliero interrompe il periodo di ferie dal primo giorno. In questi casi il dipendente deve comunicare con urgenza al proprio Coordinatore/Responsabile e alla s.c. Risorse umane - tramite e-mail all'indirizzo: malattieecontrollifiscali@istitutotumori.mi.it, oppure via fax al numero 0223902713 – l'insorgere della malattia o il ricovero ospedaliero.

Nel caso di ricovero intervenuto durante un periodo di malattia, questo si sostituisce e interrompe la malattia. Al termine del ricovero, se la malattia prosegue, dovrà essere prodotto un nuovo certificato di malattia.

Per i casi di malattia o infortunio con prognosi continuativa superiore a 60 giorni, il dipendente, prima della ripresa del servizio, ha l'obbligo di sottoporsi alla visita del medico competente per la verifica dell'idoneità alla mansione.

Art. 8 Permessi motivi personali

A domanda del dipendente sono concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare ai sensi dell'art. 37 del CCNL 21.05.2018, per particolari motivi personali e familiari.

Tali permessi orari:
a) non riducono le ferie;
b) sono fruibili come segue:
- durata minima del permesso un'ora (ad esempio, in caso di permesso richiesto per 40 minuti, dal monte ore viene scalata un' ora);
- in caso di richieste di permessi superiori a 1 ora e contenenti frazioni di ora non vi saranno arrotondamenti per eccesso (ad esempio, in caso di richiesta di permesso per 1 ora e venti minuti verranno sottratte dal monte ore 1 ora e venti minuti).

In caso di assenza per l'intera giornata le ore di permesso computate sono pari a 6.00 Per il personale a part time le ore vengono computate in base al debito orario giornaliero, come da tabella allegata (all. 2). Quanto precede ha efficacia dalla data di sottoscrizione del presente CCIA e non genera alcun ricalcolo per i mesi pregressi. Resta fermo l'obbligo di recuperare le ore non lavorate.

Si conferma l'incompatibilità con la fruizione di altri permessi su base oraria, con riposi compensativi, nonché con gli altri istituti contrattuali e legislativi che riducono il debito orario giornaliero.

Per i dipendenti a part-time si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

Nella domanda tramite il portale MyAliseo, da effettuare in anticipo, il dipendente inserisce, sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze in caso di dichiarazioni mendaci, la motivazione della richiesta del permesso senza allegare alcuna documentazione.

La concessione del permesso riveste carattere discrezionale e non deve in ogni modo recare nocumento alle esigenze organizzative della struttura di appartenenza. Questa valutazione deve essere effettuata dai Responsabili/Coordinatori che ricevono la richiesta di permesso e che potranno, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenuti prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

Art. 9 Assenze per l'espletamento di visite, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

A domanda del dipendente sono concesse 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare ai sensi dell'art. 40 del CCNL 21.05.2018, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.
Tali permessi sono fruibili su base sia giornaliera che oraria.
Per le visite, le terapie, etc. resta comunque ferma la possibilità di avvalersi dei permessi per motivi personali e delle ore autorizzate a recupero. Le ore sono riproporzionate nel caso di part time.
La richiesta è rivolta al Responsabile/Coordinatore con un preavviso di almeno 3 giorni, salvo casi di urgenza o necessità nei quali la domanda può essere fatta con preavviso di 24 ore.
Le ore richieste sono comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Tali permessi sono incompatibili con l'utilizzo nella stessa giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

L'assenza deve essere giustificata mediante un'attestazione di presenza, in originale, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che ha svolto la visita o la prestazione. In particolare, i giustificativi di tale permesso dovranno indicare luogo, ora, data e orario di inizio e quello di fine della prestazione ed essere consegnati alla s.c. Risorse umane, previa acquisizione dello sta bene del Responsabile di riferimento; in caso di concomitanza tra l'espletamento di tali prestazioni e lo stato di incapacità lavorativa per patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia. In questi casi occorre sia l'attestazione di malattia del medico curante sia il giustificativo rilasciato dalla struttura erogante la prestazione/visita/esame diagnostico. In alternativa la prescrizione dell'inabilità lavorativa può essere rilasciata dal medico specialista che ha effettuato la prestazione/visita/esame diagnostico, unitamente al giustificativo indicante luogo, ora, data e orario di inizio e quello di fine della prestazione.

Si precisa pertanto che, ai fini della fruizione dei permessi per l' intera giornata lavorativa occorre che il tempo di espletamento della visita e il tempo necessario per lo spostamento siano indicativamente pari a 6 ore per il personale a tempo pieno. Per il personale a part time le ore vengono computate in base al debito orario giornaliero, come da tabella allegata (all. 2). Quanto precede ha efficacia dalla data di sottoscrizione del presente CCIA e non genera alcun ricalcolo per i mesi pregressi.

Resta fermo l'obbligo di recuperare le ore non lavorate. In caso di mancato recupero, si procede alla trattenuta economica.

Art. 10 Aspettative

Si rinvia alle disposizioni vigenti legislative e contrattuali, nonché alle indicazioni operative contenute nel Manuale del dipendente, pubblicato su MyAliseo.

Art. 11 Permessi per il diritto allo studio

Si rinvia alle disposizioni vigenti legislative e contrattuali nonché alle "Modalità operative per la concessione di permessi retribuiti per il diritto allo studio" pubblicato su MyAliseo.
Si potranno valutare, ai sensi dell'art. 48 ccnl 2018, ulteriori tipologie di corsi come previsto dal c. 5 del medesimo articolo.

Art. 12 Permessi ex legge 104/92

La richiesta di accedere ai benefici di cui alla legge 104/92 deve essere presentata alla s.c. Risorse Umane corredata della necessaria documentazione.

Beneficiari:

- disabili in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.
- altri casi previsti dall'art 33 della Legge 104/1992.

Requisiti:

- accertata disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ATS/ASST/INPS (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- qualora la commissione medica, a seguito di visita di rivedibilità, non dovesse riconoscere la gravità dell'handicap, il dipendente decadrà dal beneficio e le giornate di permesso fruite successivamente alla data del verbale dovranno essere giustificate con ferie/recupero ore/ aspettativa non retribuita;
- la persona in situazione di gravità da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno salvo che la struttura certifichi la necessità di assistenza del parente;
- Il permesso può essere utilizzato anche nel giorno in cui avviene il ricovero e in quello di dimissione.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un famigliare in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro.

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità per i quali sono concessi tre giorni cumulativi nel mese tra i due genitori.

Tipologia dei permessi:

- tre giorni mensili per il personale a tempo pieno, ovvero con part-time orizzontale;
- numero di giorni di permesso mensili riproporzionati in relazione alle giornate di lavoro effettivamente prestate per part- time verticale al 50%. Ove invece la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito non sono soggetti al criterio della proporzionalità previsto nell'art. 62. comma 9, del CCNL.

Il dipendente predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese al Responsabile/Coordinatore della struttura di appartenenza.
Il personale turnista predispone la programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento e la comunica al Coordinatore. Ciò al fine di garantire la funzionalità del Reparto ottimizzando l'organizzazione delle attività.
Nei casi di documentata necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata 24 ore prima della fruizione del permesso o comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

Una informativa in merito viene trasmessa alla parte sindacale all'inizio di ogni anno.

Ferme restando le diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto), per tali rapporti la prestazione lavorativa potrà essere definita, nelle percentuali del 50%, 66,66%, 83,33% di quella a tempo pieno.

Viene anche istituito il part-time a tempo.

Il passaggio dal rapporto di lavoro da tempo pieno a quello a tempo parziale dovrà essere effettuato a decorrere dal primo giorno di ogni mese. La richiesta dovrà essere formulata almeno 30 giorni prima dalla data di decorrenza.

In caso di passaggio ad altro tempo di lavoro, il dipendente dovrà prima esaurire tutto il residuo ferie.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la percentuale non sia superiore al 50%, possono svolgere altra attività lavorativa subordinata o autonoma anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi. Tali dipendenti sono tenuti a comunicare alla Fondazione IRCCS almeno 15 giorni prima, l'inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta.

Il dipendente a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive né le attività di supporto diretto alla libera professione.

Nella tabella allegata (all. 2) sono indicate le ore minime giornaliere per il riconoscimento della giornata.

Capo IV Incarichi di funzione

In ottemperanza alle vigenti previsioni contrattuali, sono istituiti presso la Fondazione gli incarichi di funzione.

Le parti concordano nel destinare all'affidamento degli incarichi di funzione la somma attualmente già definita di € 346.313,00 del fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 21.5.2018.

Gli incarichi di funzione sono suddivisi tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali.

Al fine di definire preventivamente alcuni aspetti relativi all'applicazione dell'istituto contrattuale in parola, di seguito vengono esplicitati criteri generali per la definizione degli incarichi.

L'Amministrazione provvede all'istituzione degli incarichi di funzione valutando la coerenza degli stessi con i propri atti di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio delle varie articolazioni aziendali.

L'istituzione degli incarichi di funzione avviene con provvedimento del Direttore Generale nel quale vengono individuate le tipologie e le relative indennità da corrispondere.

Tali indennità vengono definite sulla base dei criteri sotto riportati e compatibilmente alla disponibilità del relativo fondo contrattuale. Verranno pertanto individuati valori economici da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi. L'importo dell'indennità assorbe il compenso del lavoro straordinario, salvo il caso in cui venga attribuito un incarico del valore economico inferiore a € 3.227,85.

Di seguito i criteri generali per l'individuazione della relativa indennità:

INCARICO DI ORGANIZZAZIONE	INCARICO PROFESSIONALE
livello di complessità della dimensione organizzativa di riferimento	grado di specializzazione e delle competenze richieste
livello di trasversalità dell'attività	livello di autonomia e responsabilità della posizione
numerosità delle risorse umane e rilevanza delle risorse tecnologiche gestite	livello di innovazione dei processi di competenza
livello di strategicità della funzione	livello di strategicità delle attività

La funzione di coordinamento prevista dalla L. 43/2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione degli incarichi di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisita.

Per quanto concerne i criteri selettivi nonché le modalità di conferimento dei relativi incarichi, si rinvia a quanto verrà definito con specifico provvedimento aziendale previo confronto ai sensi dell'art. 5 c. 3 lettere d, e del CCNL 21/05/2019.

Capo V Trattamento economico

Art. 14 Progressioni orizzontali

1. Per l'anno 2019, alla procedura disciplinata dal presente articolo partecipano di diritto i dipendenti della Fondazione, titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non siano collocati nell'ultima fascia retributiva, e che, al 31 dicembre 2018, risultino in possesso dei seguenti requisiti:
   a) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso la Fondazione di almeno ventiquattro mesi dall'ultima attribuzione di fascia;

b) assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;

2. è destinatario della progressione orizzontale anche il personale collocato in posizione di comando in uscita presso altri enti, purché in possesso dei requisiti previsti, nonché di valutazione positiva in merito all'attività svolta nel biennio precedente alla data di attribuzione della fascia;
3. non è destinatario della progressione orizzontale il personale che risulti dimesso alla data del 31 dicembre 2018, ovvero che si trovi alla medesima data collocato in posizione di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità, ovvero in posizione di comando in entrata;
4. al personale in servizio al 31 dicembre 2018 che sia in possesso dei requisiti sopra definiti e che abbia ottenuto una valutazione di almeno 70 punti –secondo la procedura di valutazione allegata (allegato 5) - è riconosciuta una progressione economica orizzontale, con decorrenza 1° gennaio 2019, nei limiti delle risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 (Fondo premialità e fasce);
5. al personale che non sia in possesso, alla data del 31 dicembre 2018, di un periodo minimo di permanenza di almeno ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento presso la Fondazione, verrà riconosciuta una progressione economica orizzontale, con effetto dal 1° gennaio 2020 a condizione che gli interessati abbiano maturato, alla stessa data, il biennio, che non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo pari a 4 ore di retribuzione nel medesimo biennio e che siano stati valutati con almeno 70 punti secondo la procedura di valutazione di cui all'allegato 5;
6. non sono utilizzabili, ai fini del computo per la maturazione dell'anzianità prevista quale requisito di accesso, i periodi di assenza priva di retribuzione ovvero di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità; sono invece utilizzabili i periodi di assenza a qualsivoglia titolo retribuita o di aspettativa con decorrenza dell'anzianità, fermo il possesso degli altri requisiti disciplinati dal presente articolo;
7. l'Amministrazione si impegna a concludere la procedura selettiva entro la fine del mese di luglio 2019 e a corrispondere il corrispettivo economico nel mese di settembre 2019 unitamente agli arretrati decorrenti dal 1° gennaio 2019.

Art. 15 Sistema premiante

Per l'anno 2019 si rinvia agli accordi del 18 marzo 2013 e del 19 aprile 2013 (allegati 6a-6b).

Le modalità di corresponsione dell'importo relativo al saldo dei residui Fondi possono essere definite anche con successivo accordo.

Le parti si impegnano a rivedere i criteri di riconoscimento delle quote di incentivazione a decorrere dall'esercizio dell'anno 2020 secondo un principio di progressività.

Art. 16 Altre applicazioni

Per l'anno 2019 le parti concordano:

1. di destinare una quota dei residui fondi artt. 80 e 81 CCNL anno 2019, allo stato stimata in € 276.000,00 per l'attribuzione di una quota di produttività una tantum al personale collocato nell'ultima fascia in servizio al 31 dicembre 2018, che sia in possesso dei requisiti definiti dall'art. 14 del CCIA e che abbia ottenuto una valutazione di almeno 70 punti – secondo la procedura di valutazione di cui all'allegato 5) del presente CCIA da espletarsi entro il mese di agosto 2019, a titolo di riconoscimento del maggior apporto qualitativo legato alla professionalità acquisita, nella seguente misura:
   - ✓ € 460,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce B5, Bs5
   - ✓ € 529,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nella fascia C5
   - ✓ € 575,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce D6 e Ds6

   da erogare come segue:
   - acconto di € 300,00 uguale per tutti i profili e categorie con le competenze del mese di settembre 2019;
   - saldo a raggiungimento delle quote su indicate con le competenze del mese di aprile 2020, a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi;

2. di distribuire a saldo della produttività i residui fondi anno 2019, al netto della quota di cui al punto precedente, secondo le regole in uso a tutto il personale con le competenze del mese di aprile 2020 a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi e previa validazione dei risultati da parte del nucleo di valutazione.

Capo VI Fondi

Le parti danno atto che il CCNL dell'Area del Comparto Sanità triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, prevede la costituzione dei nuovi fondi contrattuali ex art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e ex art. 81 (Fondo premialità e fasce) dall'1 gennaio 2018.
Per la costituzione dei nuovi fondi contrattuali relativi all'anno 2018, si è proceduto secondo le disposizioni di cui agli artt. 80 e 81 citati, e ciò nel rispetto di quanto ivi disposto dal comma 2 degli stessi per il quale nei nuovi fondi devono confluire, in un unico importo, le risorse specificatamente indicate nei valori consolidatisi nell'anno 2017 come certificati dal Collegio dei Sindaci (cfr. Determina n. 455DG del 19/11/2018). Si è altresì tenuto conto dei seguenti provvedimenti regionali, sottoscritti in data 3/10/2018 tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. regionali del comparto Sanità pubblica:

- *"Linee di indirizzo regionale sul CCNL Comparto Sanità Pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018 - articolo 6 Confronto Regionale"* adottate in applicazione dell'art. 6 del CCNL del comparto del 21 maggio 2018 e finalizzate ad orientare la fase di contrattazione integrativa in un'ottica di sistema regionale anche al fine di evitare scostamenti significativi nell'applicazione di determinate materie;
- *"Prime linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 01 gennaio 2018 in applicazione del CCNL comparto Sanità pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018 tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. regionali del comparto Sanità pubblica"* contenenti le indicazioni sulla costituzione dei fondi di cui all'art. 80 ed all'art.81 del CCNL comparto Sanità pubblica.

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

- Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno pari ad € 1.887.463
- Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali pari ad € 2.041.754
- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica pari ad € 5.231.639

sono stati istituiti i nuovi previsti Fondi alla data del 01/01/2018 e alla data del 31/12/2018 così come riportati nelle tabelle allegate (allegati 7a-7b).

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

Art. 17 Fondo condizioni di lavoro e incarichi

A decorrere dall'anno 2018, è istituito, secondo le indicazioni di cui al precedente articolo il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", in applicazione del CCNL 2016/2018 il cui valore al 01/01/2019 è di € 3.613.523.
Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d del CCNL 2016-2018.

Le risorse del Fondo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti quantificate in € 346.313, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario) stimati in € 620.000;
b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista stimate in € 1.170.000;
c) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL, stimati in € 1.165.500;
d) Si concorda di destinare una quota del fondo, così come previsto dall'art. 8, c. 3, lett. m), ai fini dell'elevazione dell'indennità di lavoro notturno a € 3,00/h.

Art. 18 Indennità

Al fine di disciplinare compiutamente il riconoscimento delle indennità per particolari condizioni di disagio, si definisce quanto segue:

L' indennità ex art. 86 comma 3 e 4 CCNL 21.5.2018 è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovverosia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato. Considerato che il modello organizzativo in essere è costruito tenuto conto del carattere monospecialistico dell'Istituto, dell'assenza di reparti/servizi di emergenza urgenza, strutturato prevalentemente su attività programmata, le parti concordano che quanto segue soddisfi la percentuale sopra indicata:

- l'indennità per servizi articolati su tre turni compete al personale operante in reparti articolati su tre turni ed appartenenti a profili professionali del personale del ruolo sanitario e tecnico nelle categorie B, Bs, C, D e Ds. L'indennità in parola è corrisposta al personale stabilmente assegnato ai reparti articolati sui tre turni, che risultino aver

effettuato nell'arco del mese un minimo di 3 mattine, 3 pomeriggi e 3 notti, ovvero, in caso di assenze verificatesi nel mese di riferimento a titolo di ferie e/o malattia, un numero di mattine, pomeriggi e notti proporzionali al periodo di servizio prestato. L'indennità, nella misura giornaliera unica ed indivisibile attualmente determinata in € 4,49=, è corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio. A tal fine, in occasione del turno notturno, l'indennità è riferita al giorno di "monto notte";

- fanno eccezione i seguenti reparti: Chirurgia generale indirizzo oncologico 3 e Chirurgia plastica (Senologia), Hospice e Medicina Nucleare degenza. Per la particolare organizzazione del servizio, il numero di turni minimo è di 2 mattine, 2 pomeriggi e 2 notti.

- l'indennità per servizi articolati su due turni (art. 86 comma 4, CCNL 21.5.2018) compete al personale appartenente a tutti i profili delle categorie A, B, B, BS, C, D e Ds stabilmente addetti agli impianti e servizi attivati per almeno 12 ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero stabilmente operanti su due turni in corsia o in servizi diagnostici. L'effettiva rotazione nei due turni, in base alla quale al personale interessato è corrisposta l'indennità in parola, è obiettivamente rilevata quando risultino effettuati nell'arco del mese di riferimento, almeno 5 turni mattutini e 5 turni pomeridiani, ovvero, in caso di assenze verificatesi nel mese di riferimento a titolo di ferie e/o malattia, un numero di mattine e pomeriggi proporzionali al periodo di servizio prestato. L'indennità, nella misura giornaliera unica ed indivisibile attualmente determinata in € 2,07=, è corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio.

  Nel computo dei turni il turno intermedio equivale a turno pomeridiano.

  Sia l'indennità tre turni che quella due turni verranno altresì corrisposte qualora il responsabile attesti che per quel determinato mese il dipendente non raggiunge il numero minimo di turni (mattini, pomeriggi o notti) per esigenze di servizio verificata dalla Direzione del Sitra. Eventualmente, a seguito di modifiche all'assetto organizzativo e all'articolazione dei turni, oltre il terzo mese consecutivo, la situazione sarà oggetto di analisi congiunta.

  Quanto sopra favorendo, ove possibile, l'effettiva rotazione nei turni per tutto il personale a parità di competenze.

- Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C, e D operanti su un turno solo, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 86 del CCNL 21.5.2018 ma solo con l'indennità del comma 6 del medesimo articolo.

- Agli operatori socio-sanitari assegnati a Blocco operatorio e UTI è corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 6 dell'art. 86 CCNL 21.5.2018, già riconosciuta al personale infermieristico operante nei medesimi reparti.

- Al personale infermieristico e al personale OSS operante nei reparti assimilati a terapie sub intensive, ovvero:

  - ✓ s.c. Pediatria oncologica (trapianti di midollo)
  - ✓ s.c. Chirurgia toracica (area di sub intensiva)
  - ✓ s.c. Chirurgia generale indirizzo oncologico 1 (EGP e trapianti di fegato)
  - ✓ s.c. Ematologia (trapianto di midollo allogenico)
  - ✓ Degenze 8 piano Oncologia Medica - Ematologia (trapianto autologo - immunoterapia)

  è riconosciuta l'indennità prevista dall'art. 86 c. 6 e 9 CCNL per ogni giornata di effettivo servizio prestato, in attesa della ricognizione del percorso di accreditamento in ATS.

- Indennità festiva: per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotte a € 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alle metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

- Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

- L'art. 86 comma 12 del CCNL 21.5.2018 prevede la corresponsione al personale che svolge lavoro notturno di un'indennità nella misura pari a € 2,74 lorda per ogni ora. Sulla base delle disposizioni di cui all'art. 8 comma 5 lettera m) CCNL e come riportato all'articolo precedente, tenuto conto delle disponibilità del relativo fondo contrattuale, l'importo dell'indennità di lavoro notturno è elevato ad € 3,00.

Art. 19 Fondo premialità e fasce

A decorrere dall'anno 2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", in applicazione del CCNL 2016/2018 l cui valore al 01/01/2019 è di € 5.763.214.
Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance quantificati in € 1.790.153 i cui vigenti criteri generali dei sistemi di valutazione e per l'attribuzione dei premi, di cui agli Accordi vigenti restano validi rispettivamente sino a nuovo Confronto e a nuovo Accordo;
b) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, quantificati in € 431.351, i cui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche sono disciplinati nel precedente art. 14;
c) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80, in virtù di eventuale apposito Accordo;
d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 CCNL (Welfare integrativo), in virtù di eventuale apposito Accordo;
e) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d) dell'art 81 del CCNL 2016-2018, in virtù di eventuale apposito Accordo (es. quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 113 del Dlgs n. 50/2016).
Eventuali risorse residue, resesi disponibili dal presente articolo, nonché dal "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, saranno destinati come disposto dal precedente art. 14.

Capo VII Istituti normo-economici

Welfare aziendale

Si rinvia a successivi eventuali accordi.

Capo VIII Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo si fa espresso rinvio alle norme di legge ed ai Contratti Collettivi Nazionali e agli accordi aziendali precedenti.
Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1
Obiettivi e strumenti

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

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

a) Partecipazione;
b) Contrattazione Integrativa.

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

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

La **Contrattazione Integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 (Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie) così come riportato ai successivi art. 2 (Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) e art. 8 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

Le clausole della contrattazione integrativa possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure).

Art. 2
Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

La contrattazione Collettiva Integrativa aziendale si svolge, in applicazione dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle procedure negoziali, vincoli e limiti stabiliti dalla legge, dal CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e dal CCIA, tra la delegazione sindacale e la Delegazione di parte datoriale ed è soggetta ai controlli previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 sono:

a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

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

a) dal Direttore Generale *pro tempore;*
b) dal Direttore Amministrativo *pro tempore*;

c) dal Direttore Sanitario *pro tempore*;

d) dal Direttore Medico di presidio *pro tempore;*

e) dal Direttore s.c. Risorse Umane e relazioni sindacali *pro tempore;*

f) dal Direttore s.c. SITRA *pro tempore*.

I componenti della delegazione di parte datoriale sono designati, con provvedimento, dal Direttore Generale della Fondazione IRCCS.
I componenti *pro tempore* restano in carica sino alla scadenza dell'incarico ovvero sino a nuovo provvedimento. In caso di assenza prolungata di un componente pro tempore il Direttore Generale può individuarne un sostituto per l'intero periodo di assenza.

La RSU partecipa agli incontri relativi alla Contrattazione Collettiva Integrativa secondo le modalità previste dal proprio Regolamento interno. La volontà della RSU è espressa secondo le modalità di seguito indicate.
La RSU approva gli accordi a maggioranza assoluta dei propri componenti.

Tutte le sigle sindacali indicano, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali che parteciperanno agli incontri.
Nel caso ci fossero cambiamenti, ciascuna sigla sindacale comunica tempestivamente la variazione dei nominativi dei partecipanti.

La delegazione di parte datoriale può invitare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, esperti e/o tecnici delle materie oggetto dell'incontro.
Possono partecipare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, altro personale della Fondazione e/o esperti/tecnici delle materie oggetto dell'incontro senza alcun potere negoziale, su indicazione della RSU ovvero delle organizzazioni sindacali previa preventiva comunicazione alla delegazione di parte datoriale.
La presenza di tale personale sarà limitata alle materie specifiche e particolari oggetto della loro presenza. Tale personale non avrà potere negoziale.

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

Art. 3
Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte della Fondazione IRCCS, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

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

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

Art. 4
Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che la Fondazione IRCCS intende adottare.

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

L'incontro può anche essere proposto dalla Fondazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. L'applicazione delle misure oggetto di confronto è sospesa fino al termine della procedura fatte salve inderogabili esigenze di servizio o assistenziali. Al termine del confronto, è redatta, da parte della Fondazione, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro della Fondazione IRCCS o tra la Fondazione ed altre Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Art. 5
Confronto regionale

La Fondazione IRCCS, ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate dalla Regione Lombardia, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 nelle seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

b) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).

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

c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999

(Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);

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

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

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

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

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

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

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

L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica come normata dall'art. 7, c. 3 CCNL;
b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta la Fondazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o alla Fondazione IRCCS;
d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" così come previsto dall'art. 83 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8 c. 3 ccnl o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità trasmettendo proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa o alla Fondazione IRCCS.

Semestralmente sono trasmessi al presente organismo gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale di cui all'art. 83 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

Le parti si impegnano a nominare i propri componenti per l'organismo paritetico per l'innovazione entro 15 giorni dalla stipula del presente accordo.

Art. 7
Altri Organismi paritetici di partecipazione

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

Art. 8
Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, i cui soggetti sono indicati all'art. 2 del presente accordo:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;

g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;

h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);

i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;

j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;

m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;

n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Art. 9
Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha validità dalla data di sottoscrizione fino alla stipula del nuovo CCNL e CCIA e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 8 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, ivi indicate, possono essere negoziati con cadenza annuale.

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

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del contratto integrativo e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2, c. 7 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 11 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non

si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), lettere f), g), h), i), j), k), n) (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale). Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art 8 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), lettere a), b), c), d), e), l), m) (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 11 (Clausole di raffreddamento), la Fondazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione Collettiva Integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il Direttore Generale può autorizzare la sottoscrizione del contratto. La Fondazione trasmette, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti in mancanza di accordo, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 10
Modalità incontri sindacali

La Fondazione IRCCS si impegna ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Confronto in apposite riunioni da effettuarsi, di

norma, al di fuori dell'orario di lavoro. La Fondazione si impegna ad agevolare la partecipazione dei delegati RSU.

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:
la Fondazione IRCCS garantisce la convocazione delle organizzazioni sindacali e della RSU con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, trasmettendo l'ordine del giorno, ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti preventivamente indicati dalle singole OOSS.
In particolare la convocazione:

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

La data dell'incontro è fissata dalla delegazione di parte datoriale, nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore a mezzo posta elettronica.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alla Fondazione IRCCS gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare la corrispondenza. Rimane onere delle organizzazioni stesse mantenere aggiornate tali informazioni e rendere note alla Fondazione IRCCS eventuali modifiche sopraggiunte nel tempo.

Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità qualora sia presente la maggioranza assoluta dei componenti RSU. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.

Le parti per ogni materia trattata, si impegnano di norma a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia. L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati o la ripresa dall'inizio di discussioni già avviate.

Le delegazioni stabiliscono congiuntamente l'ulteriore calendario dei lavori che dovrà essere comunicato via e-mail.

Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti. Una o più sigle sindacali e la RSU, singolarmente o congiuntamente, possono far allegare al verbale proprie dichiarazioni in dissenso, ovvero in aggiunta, alle decisioni assunte. Tali dichiarazioni dovranno essere inviate alla delegazione di parte datoriale.

Nel caso in cui le parti assumano impegni con efficacia immediata, sarà stesa una sintesi dell'accordo che sarà contestualmente sottoscritta.

Di norma, al termine di ogni incontro il verbalizzante leggerà la traccia scritta e la integrerà su richiesta del soggetto che è intervenuto, qualora risultasse disallineata col pensiero espresso o di diversa intenzione rispetto a quanto detto nel corso dell'incontro.

In caso di impossibilità alla sottoscrizione contestuale al termine della seduta, una bozza del verbale verrà trasmessa alla parte sindacale entro 3 giorni lavorativi. La parte sindcale restituisce il verbale con eventuali correzioni/integrazioni entro 3 giorni lavorativi successivi al ricevimento, con impegno di non diffusione.

Art. 11
Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad

azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 12
Assemblee sindacali

In applicazione all'attuale CCNQ 04/12/2017, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. La possibilità di partecipazione alle assemblee è garantita a tutto il personale.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

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

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

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

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

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

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

I dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono informare il proprio Responsabile prima dell'evento. Il Responsabile provvederà a trasmettere alla s.c. Risorse Umane e relazioni sindacali l'elenco nominativo del personale che si è assentato dal posto di lavoro. La partecipazione all'assemblea dovrà essere attestata mediante apposita timbratura causalizzata.

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

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

Art. 13
Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Si fa espresso rinvio alle norme di legge ed ai Contratti Collettivi Nazionali e agli Accordi vigenti.

Art. 14
Esercizio delle libertà sindacali

La Fondazione si impegna ad individuare idonei locali comuni permanentemente a disposizione delle OOSS e RSU per l'esercizio delle loro funzioni.

Le OOSS e RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che la Fondazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i

lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Eventuali affissioni, al di fuori delle tipologie indicate e degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.

Art.15

Clausole di salvaguardia

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rimanda ai CCNL relativi al Personale del Comparto Sanità e ai Contratti collettivi nazionali quadro vigenti e alle norme in merito.

Eventuali modifiche delle relazioni sindacali emanate a livello nazionale e regionale hanno effetto anche sul presente accordo, a tal fine le parti si incontreranno per eventuali modifiche dello stesso.

all. 2

TIPOLOGIA	DEBITO HH GIORNALIERO	HH LAVORATIVE MINIME GIORNALIERE	HH PERMESSO MOTIVI PERSONALI	HH PRESTAZIONE SPECIALISTICA	HH DA COMPUTARE IN CASO DI GIORNATA INTERA DI ASSENZA	n. gg
FULL TIME	7,12	4	18	18	6	3gg
PART TIME 50% ORIZZ.	3,36	3	9	9	3	3gg
PART TIME 66,66% ORIZZ.	4,48	3	12	12	4	3gg
PART TIME 83,33% ORIZZ.	6,00	4	15	15	5	3gg
PART TIME 50% VERT.	4,30	3	9	9	4,3	2
	6,00	4	9	9	6	1gg + 3hh
	7,12	4	9	9	6	1gg + 3hh
PART TIME 66,66% VERT.	6,00	4	12	12	6	2gg
	8,00	4	12	12	8	1gg + 4hh
PART TIME 83,33% VERT.	7,30	4	15	15	7,3	2
PART TIME 66,66% CICLICO	7,12	4	12	12	6	2
PART TIME 83,33% CICLICO	7,12	4	15	15	6	2gg + 3hh

FONDAZIONE IRCCS
ISTITUTO NAZIONALE
DEI TUMORI

20133 Milano - via Venezian, 1 - tel. 02.2390.1 - codice fiscale 80018230153 - partita i.v.a. 04376350155

ACCORDO TRA AMMINISTRAZIONE, RSU E OO. SS. DEL COMPARTO TEMPISTICA DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE DEL PERSONALE

La Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori recepisce mediante il presente accordo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 20179 del 22 luglio 2008, che ha affermato il riconoscimento del diritto alla retribuzione per il tempo occorrente ad indossare e dismettere la divisa aziendale.
Quanto sopra ferme restando eventuali diverse disposizioni da parte regionale.

Il giorno **23 giugno 2010**, alle **ore** 17.00, presso l'aula D del settore didattico della Fondazione, la DTPP, la RSU e le OO. SS. del Comparto, in merito alla tempistica di vestizione e svestizione del personale indossante la divisa di lavoro, concordano quanto segue:

1. Il tempo occorrente per la vestizione e svestizione del personale che indossa una divisa di lavoro rientra nel regolare orario di servizio. Ai fini del presente accordo, il solo camice non è considerato divisa.
2. Il tempo fissato per la vestizione/ svestizione della divisa è determinato nella misura di complessivi quattordici minuti.
3. Il personale che afferisce a strutture operanti nelle 24 ore fruirà di rispettivi sette minuti in ingresso e di sette minuti in uscita allo scopo di effettuare l'operazione in oggetto, fatti salvi i tempi già definiti per la sovrapposizione oraria per il passaggio delle consegne.
4. Il computo dei minuti da destinarsi allo scopo di vestire/ svestire la divisa avverrà, all'interno della fascia oraria relativa al turno considerato, aggiungendo agli orari di ingresso ed uscita ad oggi in vigore n. 7 minuti in ingresso e n. 7 minuti in uscita.
5. Per il personale che afferisce a strutture operanti nelle 24 ore, il conteggio dei minuti dedicati alle attività in oggetto sarà sommato al monte ore da tradursi in riposi compensativi o recupero orario.
6. Per tutto il restante personale operante su due turni o a giornata, che indossa la divisa, il tempo di quattordici minuti per la vestizione/ svestizione rientra nell'orario di lavoro, determinando una riduzione di pari entità oraria della prestazione lavorativa tipica del profilo.
7. Quando il dipendente ha la possibilità, compatibilmente con le mansioni ricoperte, di scegliere di indossare e svestire la divisa al di fuori dell'ambiente di lavoro, tale operazione non è da considerarsi ai fini del computo orario dell'attività di servizio, ma rientra tra gli atti di diligenza preparatoria del ruolo svolto.

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

La RSU e le OO. SS. del Comparto

Mod. 12030

PUBBLICATO IL 3/2/2014
IN VIGORE DAL 4/2/2014

FONDAZIONE IRCCS
ISTITUTO NAZIONALE
DEI TUMORI

20133 Milano - via Venezian, 1 - tel. 02.2390.1 - codice fiscale 80018230153 - partita I.v.a. 04376350153

Accordo
Modalità di utilizzo della mezza giornata di ferie
Personale del Comparto

In ordine all'oggetto, facendo seguito agli esiti dei recenti tavoli tecnici, tenutisi nelle giornate del 12 dicembre 2013 e dell'8 gennaio 2014, RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione Trattante di Parte Pubblica, il giorno 27 gennaio 2014, alle ore 10.45, presso gli Uffici della s.c. Risorse Umane e CS della Fondazione,

concordano quanto segue:

1. le ferie possono essere utilizzate a giornata intera o a mezza giornata;
2. il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può usufruire della mezza giornata di ferie, di norma, se il debito orario giornaliero è pari o superiore alle 6 ore;
3. la mezza giornata di ferie è consentita se le ore lavorate sono almeno due ore e trenta minuti e non oltre cinque ore e trenta minuti;
4. l'eventuale eccedenza oraria giornaliera, conseguente all'utilizzo della mezza giornata di ferie, può essere utilizzata esclusivamente a compensazione del debito orario contrattuale dello stesso mese;
5. in ogni caso, l'eccedenza oraria conseguente all'utilizzo della mezza giornata di ferie non può concorrere ad alcun tipo di monetizzazione di qualsiasi altro istituto contrattuale.

Il presente Accordo entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito web aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 27 gennaio 2014

RSU ed Organizzazioni sindacali del Comparto

Delegazione trattante di parte pubblica

Rappresentanza Sindacale Unitaria
Istituto Nazionale Tumori
Milano

Sala Sindacale, Via Venezian 1, 20133 Milano. Tel 02 23903326-Fax 02 23902353
E-mail rsu@istitutotumori.mi.it

NOTA A VERBALE

La RSU perseguendo un'ottica di equità, trasparenza e correttezza, e considerando che il presente accordo è ispirato alla salvaguardia dei principi di conciliazione e flessibilità, ribadisce che ogni atto unilaterale adottato dall'Amministrazione nel periodo precedente la firma di qualsiasi accordo, che abbia prodotto effetti diversi da quanto all'epoca in vigore per uso e consuetudine, non debba produrre effetti per il personale eventualmente coinvolto.

Nello specifico, per il periodo "cristallizzato" in modo unilaterale dall'Amministrazione, devono valere le regole in vigore prima della sottoscrizione del presente accordo.

Milano, 28/01/2014

Il Vice Coordinatore
Alberto Evangelista

Il Coordinatore
Pasquale Brunacci

All. 5

Procedura di valutazione

1. Principi generali

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali previste dall'art. 35 CCNL 1998/2001 deve avvenire attraverso una procedura selettiva che tenga in considerazione le valutazioni sull'impegno e sulla qualità della prestazione individuale nel perseguimento dei risultati dell'azienda.

2. Criteri e modalità

La selezione in parola farà riferimento alla performance individuale e di struttura secondo i seguenti items di valutazione comuni a tutte le categorie.
Tenuto conto della tempistica di cui al successivo punto 4, sia per la performance individuale, sia per la performance di struttura, il periodo di valutazione è il seguente: anno 2018.
La valutazione della performance di struttura è condotta d'ufficio secondo le risultanze del raggiungimento degli obiettivi, validate dal Nucleo di Valutazione nel mese di aprile 2019.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI	punteggio	
Raggiunge raramente i risultati attesi in relazione ai compiti assegnati	Punti 3	☐
Raggiunge spesso i risultati attesi in relazione ai compiti assegnati	Punti 7	☐
Raggiunge sempre i risultati attesi in relazione ai compiti assegnati	Punti 10	☐

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	punteggio	
Svolge i compiti assegnati con uno scarso grado di precisione, puntualità ed efficienza	Punti 3	☐
Svolge i compiti assegnati con un buon grado di precisione, puntualità ed efficienza	Punti 7	☐
Svolge i compiti assegnati con un elevato grado di precisione, puntualità ed efficienza	Punti 10	☐

COMPETENZA	punteggio	
Dimostra un livello di competenza non sempre sufficiente allo svolgimento dei compiti assegnati	Punti 3	☐
Dimostra un livello di competenza adeguato allo svolgimento dei compiti assegnati	Punti 7	☐
Dimostra un elevato livello di competenza in relazione allo svolgimento dei compiti assegnati	Punti 10	☐

TEAM-WORKING	punteggio	
Collabora difficilmente con i colleghi e partecipa in maniera saltuaria e/o non produttiva a riunioni/situazioni di team-working	Punti 3	☐
Collabora frequentemente con i colleghi e partecipa in maniera costante e sufficientemente produttiva a riunioni/situazioni di team-working	Punti 7	☐
Collabora sempre con i colleghi e partecipa in maniera assidua e altamente produttiva a riunioni/situazioni di team-working	Punti 10	☐

ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA ESTERNA ED INTERNA	punteggio	
Scarsamente disponibile	Punti 3	☐
In genere disponibile	Punti 7	☐
Sempre disponibile	Punti 10	☐

PERFORMANCE DI STRUTTURA

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA	punteggio	
< 40%	Punti 20	☐
da ≥ 40% a < 70%	Punti 35	☐
≥ 70%	Punti 50	☐

3. VALUTATORI

Personale sanitario, tecnico-sanitario, tecnico (ass. soc./oss/ota/ot) e amministrativo dell'area clinica

- il titolare del coordinamento del reparto valuta tutto il personale assegnato al reparto;
- il Direttore SITRA, valuta i coordinatori e il personale assegnato al SITRA;
- il Dirigente responsabile della struttura di area medica valuta il personale amministrativo assegnato al reparto.

Personale sanitario, tecnico-sanitario, tecnico (ass. soc./oss/ota/ot) e amministrativo afferente a: Presidenza/DG/DA/DS

- il titolare di posizione organizzativa valuta il personale ad esso assegnato;
- il Dirigente responsabile della struttura valuta i titolari di posizione organizzativa e il restante personale assegnato alla struttura.

Personale sanitario, tecnico-sanitario, tecnico sanitario e amministrativo della Direzione Scientifica e relativi Dipartimenti

- il titolare di posizione organizzativa valuta il personale ad esso assegnato;
- il Dirigente responsabile della struttura valuta il personale assegnato alla struttura;
- il Direttore Scientifico, o dirigente delegato, valuta il restante personale assegnato alla Direzione.

La valutazione avviene in contraddittorio tra il valutato e il valutatore, se richiesto dal valutato. Laddove, per cause di forza maggiore o per motivi ascrivibili al valutato, non sia possibile effettuare la compilazione della scheda in contraddittorio, il valutatore procederà comunque alla valutazione.
Per il personale assegnato a più strutture/reparti, la valutazione seguirà il criterio della prevalenza; nell'ipotesi di servizi equamente distribuiti su più strutture, è necessaria la doppia valutazione.
Qualora la valutazione fosse inferiore a 70 punti, il valutato può ricorrere, in seconda istanza, in ordine gerarchico al Direttore anche d'Azienda sovraordinato al valutatore di 1^ istanza dell'area a cui afferisce, eventualmente anche con l'assistenza di persona di sua fiducia.

4. Tempistica

I valutatori di prima istanza devono concludere la procedura di valutazione tassativamente entro la fine di luglio 2019.
I ricorsi avverso la valutazione di prima istanza (solo nel caso di valutazione inferiore a 70 punti) devono essere presentati al valutatore di seconda istanza entro il 5 agosto 2019. Il valutatore di seconda istanza deve concludere la procedura entro il 9 agosto 2019.

FONDAZIONE IRCCS
ISTITUTO NAZIONALE
DEI TUMORI
20133 Milano - via Venezian, 1 - tel. 02.2390.1 - codice fiscale 80031230153 - partita i.v.a. 04376350155

Accordo
Verifica del raggiungimento dei risultati finalizzata alla distribuzione al Personale del Comparto del Fondo Incentivazioni, di cui all'art. 38 del CCNL Comparto Sanità per l'anno 2013 e successivi

Premesso che:

- il sistema qui descritto si propone di attuare un percorso di verifica del raggiungimento dei risultati del Personale del Comparto della Fondazione basato su criteri semplici, chiari ed uniformi, nell'ambito di una valutazione d'équipe che preveda la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi della struttura cui sono assegnati i singoli dipendenti, oltre che specifici obiettivi propri dell'area del Comparto;
- la tipologia di valutazione di gruppo qui adottata prende in esame l'attività svolta da una pluralità di persone, conseguente al carattere omogeneo delle operazioni e dei processi necessari al raggiungimento degli obiettivi;
- ferme restando le competenze dirigenziali in materia, nell'ambito di tale sistema deve essere valorizzata la partecipazione del personale del Comparto, in specie attraverso il ruolo della conferenza di struttura quale strumento di garanzia della partecipazione stessa, al fine di consentire ai dipendenti di conoscere anticipatamente gli obiettivi e le attività ad essi correlate, nonché l'andamento in corso d'anno dei relativi processi;
- nella fase di condivisione degli obiettivi viene valorizzato altresì il coinvolgimento delle figure di coordinamento e delle posizioni organizzative, in un'ottica di propositiva collaborazione con il livello dirigenziale;
- nella fase di monitoraggio ed in generale in corso d'anno si prevede l'attivazione di specifici momenti di confronto relativi al raggiungimento dei risultati attesi, in particolare quando l'andamento dei processi presenti aspetti critici che potrebbero comportare una valutazione negativa o non pienamente positiva;
- viene garantita l'indipendenza da cause esterne nel mancato raggiungimento di uno o più obiettivi;
- ai fini della determinazione della quota di incentivo da attribuire viene considerata anche la presenza in servizio, secondo le regole in uso;
- la verifica del raggiungimento degli obiettivi del Personale del Comparto è riferita alla totalità degli stessi – e correlati punteggi - contenuti nella scheda della struttura presso cui i dipendenti sono assegnati;

visto il CCNL Comparto Sanità e la normativa vigente in materia di incentivazione, nonché le Regole regionali 2013 di cui alla DGR IX/4334 del 26 ottobre 2012;

dato atto che la definizione degli obiettivi del personale del Comparto per l'anno 2013 avviene sulla base di criteri concordati d'intesa tra le parti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto I del CCNL 1998/2001 Comparto Sanità;

in ordine all'oggetto, facendo seguito agli esiti dei recenti tavoli di trattativa, ed in particolare alle sedute di mercoledì 19 dicembre 2012, di venerdì 18 gennaio 2013 e di giovedì 07 febbraio 2013 e vista la Preintesa sottoscritta in merito il 7 febbraio 2013, RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione Trattante di Parte Pubblica, il giorno 18 marzo 2013, alle ore 12.10, presso Direzione Scientifica (Biblioteca),

concordano quanto segue:

- gli obiettivi del Personale del Comparto della Fondazione sono formulati in base ai seguenti criteri:

1) coerenza dell'obiettivo con il profilo professionale di riferimento;
2) misurabilità e raggiungibilità degli obiettivi;
3) differenziazione delle responsabilità nel processo produttivo tra Personale del Comparto e della Dirigenza, con conseguente diversa pesatura, laddove necessario, del punteggio correlato all'obiettivo;
4) copertura di tutte le figure professionali del Comparto;
5) trasversalità intra ed inter – dipartimentale e aggregazione di obiettivi per progetto;

le parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine di ogni anno per un momento di confronto in merito ai suddetti criteri finalizzato a confermarne o integrarne i contenuti;

- la distribuzione delle quote in oggetto spettanti al personale del Comparto avviene con cadenza mensile, a seguito di valutazione positiva rispetto al raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione, riferita al trimestre precedente. Tale modalità di distribuzione prende avvio con il mese di aprile 2013;
- le quote mensili sono definite in apposito documento da validarsi d'intesa tra le parti;
- a tale scopo si applicano i seguenti range di oscillazione:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	**Quota assegnata alla struttura**
> = 70%	100% della sommatoria delle quote capitarie
> = 60%, <70%	80% della sommatoria delle quote capitarie
> = 40%, <60%	60% della sommatoria delle quote capitarie
<40%	nessuna attribuzione delle quote capitarie

- prima della trasmissione della documentazione trimestrale al NdV, qualora si rilevino scostamenti rispetto al risultato atteso, che possano pregiudicare in tutto o in parte la corresponsione della quota di incentivo, l'Amministrazione ne informa RSU ed OO.SS. del Comparto e, nei casi di responsabilità aziendale, adotta le misure necessarie;
- l'Amministrazione tiene conto del fatto che taluni obiettivi possano non essere raggiunti in tutto o in parte per cause non dipendenti dalla volontà del Personale del Comparto, e dispone per un eventuale pagamento qualora dette esimenti siano recepite e certificate dal NdV;
- l'Amministrazione garantisce l'erogazione della quota mensile di incentivi nel caso in cui il NdV non si riunisca nei tempi previsti.

Letto, confermato e sottoscritto
Milano, 18 marzo 2013

La RSU e le OO.SS. del Comparto

UIL FPL

CISL FP

FP-CGIL

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Definizione quote incentivazione per il personale del Comparto a seguito di sottoscrizione dell'Accordo 18 marzo 2013 recante "Verifica del raggiungimento dei risultati finalizzata alla distribuzione al Personale del Comparto del Fondo Incentivazioni, di cui all'art. 38 del CCNL Comparto Sanità, per gli anni 2013 e seguenti"

Premesso

- che, in data 18 marzo 2013, la Delegazione di Parte datoriale e la RSU del Comparto della Fondazione hanno sottoscritto l'Accordo in oggetto;
- che il terzo alinea dell'Accordo stesso rinviava la definizione delle quote mensili di incentivazione ad apposito documento da validarsi d'intesa tra le parti";

dato atto che il fondo incentivi ex art. 38 del CCNL 7 aprile 1999 del Comparto, consolidato al 31 dicembre 2009, ammonta a euro 2.049.398,21.=;

accertato che -in ragione della nuova modalità di distribuzione della quote mensili a titolo di saldo e non già di acconto, a seguito di valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi introdotta a partire dall'anno 2013 dall'Accordo in oggetto- risulta possibile incrementare l'importo massimo delle singole quote riferite al range di raggiungimento pieno dell'obiettivo, ferma restando la capienza del fondo;

dato atto che le quote di cui trattasi sono ridefinite in maniera tale da consentire comunque il mantenimento cautelativo di un residuo del fondo;

facendo seguito all'incontro tenutosi in data 12 aprile 2013 tra la Commissione Economica della RSU del Comparto e il Direttore ad interim della s.c. Risorse Umane e c.s. (coadiuvato dai funzionari tecnici della struttura),

le OO.SS. del Comparto e la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, il giorno 19 aprile 2013, alle ore 15.00 presso gli uffici della s.c. Risorse Umane e CS,,

concordano quanto segue:

1. sono individuate le seguenti quote massime di incentivo mensile per il personale del Comparto, riferite al range di raggiungimento pieno dell'obiettivo:
   - **140 Euro**: quota mensile massima destinata a tutti i dipendenti inquadrati in categoria economica iniziale e a tutti i neoassunti, unitamente alla categoria BS3 (solo coloro che hanno beneficiato di progressione orizzontale a seguito di accordo 20 novembre 2008), B5, Bs5, C5, D6 e Ds6 (solo coloro che non hanno beneficiato di progressioni orizzontali né verticali a seguito di selezione di cui al citato accordo 20 novembre 2008);
   - **129,11 Euro**: quota mensile massima destinata, ad esaurimento del personale interessato:
     a. ai dipendenti che, in applicazione del Contratto Integrativo Aziendale 28 novembre 2005 fruiscono del cd. zainetto (quota di incentivo pari al 100% dell'ultima fascia in godimento);

b. ai dipendenti che, in applicazione del Contratto Integrativo Aziendale 28 novembre 2005 fruiscono del cd. zainetto (quota di incentivo pari alla differenza tra il tabellare della categoria superiore e quello della categoria di appartenenza);

c. ai dipendenti che, in applicazione dell'accordo 20 novembre 2008 (che riduceva gli importi delle quote di incentivo al fine di incrementare il fondo fasce), hanno beneficiato di progressione verticale, mantenendo la quota di incentivo di cui trattasi, pur provenendo da categorie che avrebbero dovuto subire tale riduzione (Bs3 passati in C1, Bs5 passati in C3, C5 passati in D5).

- **125,80 Euro:** quota mensile destinata a tutti gli altri dipendenti;

2. in caso di progressione orizzontale o di passaggio a categoria superiore, al dipendente è assegnata la quota di incentivazione mensile massima prevista per la categoria di destinazione.

Le parti concordano di riconvocarsi a fronte di motivati presupposti per l'eventuale rideterminazione delle quote nell'ambito della capienza del fondo.
Il presente accordo è trasmesso, unitamente alla relazione tecnico – finanziaria e illustrativa, al Collegio dei Sindaci per il prescritto parere.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 19 aprile 2013

RSU e le OO.SS. del Comparto

Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Art. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi

			Consolidato al 31/12/2018	Provvisorio Anno 2019
		Costituzione		
	Comma 1	A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.		
Risorse storiche (valori consolidati al 2017)	**Comma 2:**	Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:	**3.504.687,50**	**3.504.687,50**
	Comma 2 lett. A:	le risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";	1.887.463,16	1.887.463,16
	Comma 2 lett. B:	le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":		
	B1)	risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento) :		
		- indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa	254.000,00	254.000,00
		- indennità per le funzioni di coordinamento: storiche ante 2001	23.498,02	23.498,02
		-indennità per le funzioni di coordinamento: post 2001	68.815,63	68.815,63
	B2)	risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996(Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro);	995.630,21	995.630,21
	B3)	risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006.	275.280,48	275.280,48
Incrementi stabili disposti dal CCNL	**Comma 3**	L'importo di cui al comma 2 è **stabilmente** incrementato:		
	Comma 3 lett. A:	di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 (n. 1.196 dipendenti), a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;	**298,00**	**108.836,00**
	Comma 3 lett. B:	delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale):		
		- Quota degli eventuali minori oneri derivanti dlla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrttazione integrativa	0,00	0,00
		- Incremento fondo derivante da aumento dotazione organica rispetto il personale preso a base di calcolo per la formazione del fondo	0,00	0,00
	Comma 3 lett. C:	dell'importo corrispondente alle **retribuzioni individuali di anzianità** che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in **ragione d'anno**.	0,00	27.185,91
	Comma 4:	Il Fondo di cui al presente articolo può essere **incrementato**, **con importi variabili di anno in anno** della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).	0,00	0,00
TOTALE FONDO			**3.504.985,50**	**3.640.709,41**
	Comma 5:	La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.	-298,00	-27.185,91
TOTALE FONDO DISPONIBILE			**3.504.687,50**	**3.613.523,50**

Art. 81 - Fondo premialità e fasce

all. A1)

			Consolidato al 31/12/2018	Provvisorio Anno 2019
		Costituzione		
	Comma 1	A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.		
Risorse storiche (valori consolidati al 2017)	**Comma 2**	Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:	**5.612.265**	**5.612.265**
	Comma 2 lett. A	le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	3.411.465	3.411.465
	Comma 2 lett. B	le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.	2.041.754	2.041.754
		Altre risorse a disposizione del fondo	159.046	159.046
Incrementi stabili disposti dal CCNL	**Comma 3**	L'importo di cui al comma 2 è **stabilmente incrementato**:		
	Comma 3 lett. A	di un importo calcolato in rapporto al **nuovo valore della fasce attribuite** che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'**art. 76**(Incremento degli stipendi tabellari);	127.709	150.949
	Comma 3 lett. B	delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale):		
		-art. 39, comma 4, lett. b) CCNl 7/4/1999: a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali **minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale**, concordata in contrattazione integrativa;		
		-art. 39, comma 4, lett. d) CCNl 7/4/1999: **risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1** in presenza di **stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi** - anche a parità di organico.		
		-art. 39, comma 8 CCNl 7/4/1999: Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica **un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi** di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.		
	Comma 4	Il Fondo di cui al presente articolo può essere **incrementato, con importi variabili di anno in anno**:		
	Comma 4 lett. A	delle **risorse non consolidate regionali** derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett.b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004(Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale):		
	Comma 4 lett. B	delle risorse derivanti dall'**applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997**: Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività		
	Comma 4 lett. C	della quota di risparmi conseguiti e certificati in **attuazione dell'articolo 16**, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;		
	Comma 4 lett. D	delle **risorse derivanti da disposizioni di legge** che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000;		
	Comma 4 lett. E	degli importi corrispondenti ai **ratei di RIA del personale cessato** dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura **pari alle mensilità residue dopo la cessazione**, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.	10.794	
TOTALE FONDO			**5.750.767**	**5.763.214**
	Comma 5	La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.	- 10.794	
TOTALE FONDO DISPONIBILE			**5.739.974**	**5.763.214**