Sistema Socio Sanitario

Ospedale Maggiore di Lodi
Distretti e Presidi Lodigiani

Regione Lombardia
ASST Lodi

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

AREA DEL COMPARTO

11 DICEMBRE 2023

CISCFP

INDICE

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Decorrenza e durata

CAPO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Protocollo relazioni sindacali

Art. 4 Rinvio

Art. 5 Servizi pubblici essenziali

CAPO III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 Orario di lavoro - Definizione

Art. 7 Articolazione orario di lavoro

Art. 8 Controllo della presenza in servizio

Art. 9 Formazione

Art. 10 Diritto allo studio

Art. 11 Mensa

Art. 12 Intervalli per pause: pausa psicofisica e pausa per l'utilizzo di terminali

Art. 13 Riposo giornaliero e settimanale

Art. 14 Banca delle ore

Art. 15 Riposo giornaliero e settimanale

Art. 16 Ore straordinarie

CISC FP

Art. 17 Ferie e festività

Art. 18 Riposo compensativo

Art. 19 Assenza per malattia

Art. 20 Tutela della maternità e congedi parentali

Art. 21 Assenze e aspettative senza retribuzione

Art. 22 Lavoro straordinario e lavoro notturno

Art. 23 Rimborso spese di viaggio

Art. 24 Servizio di Pronta Disponibilità

Art. 25 Lavoro a tempo parziale

Art. 26 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

CAPO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

Art. 28 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

Art. 29 Descrizione e quantificazione risorse per la contrattazione collettiva integrativa generale dei fondi contrattuali anno 2023 e seguenti

CISL FP

CAPO V
SISTEMA DEGLI INCARICHI E PREMIALITA'

Art. 30 Sistema incarichi

Art. 31 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Art. 32 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 33 Gettone salto risposo/ferie

CAPO VI
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 34 Norma Finale Programmatica

Allegato 1: Tabelle contingenti minimi
Allegato 2: Tabelle costituzione fondi CCNL 2019 - 2021

CISL FP

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

Ai sensi dell'art.7 della LR. 33/2009, così come modificata dalla Legge Regionale di riforma n. 23 del 11.08.2015, con Deliberazione n. 1/2016 è stata costituita l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Lodi (di seguito, "ASST") al cui interno opera personale già dipendente delle preesistenti Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi (AO di Lodi) e Azienda Sanitaria Locale di Lodi (ASL di Lodi).

La stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito, "CCIA") avviene con le modalità ed entro i termini previsti dalle disposizioni regionali in materia e sostituisce integralmente i precedenti Accordi sindacali stipulati tra le due Aziende sopra citate e le rispettive parti sindacali, Accordi che cessano la propria efficacia con l'entrata in vigore del presente Contratto.

Il presente CCIA regola in particolare le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale, secondo quanto disposto – da ultimo – dall'art. 9 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Premesso altresì che:

- Gli importi contenuti nella ipotesi di CCIA allegata sono conformi alla rendicontazione che l'ASST ha inviato ai competenti Uffici regionali, dopo la certificazione del Collegio Sindacale;
- Allo stato attuale non è ancora intervenuta formale assegnazione regionale degli importi nei fondi contrattuali con gli incrementi derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL;
- Regione Lombardia nell'ambito delle Linee Guida di compilazione del I CET 2023, ha precisato che i costi gravanti sui nuovi fondi saranno valorizzati a seguito del decreto di assegnazione delle risorse, presumibilmente prima del II CET.

Oggi, 11/12/2023, l'ASST di Lodi e le OO.SS./RSU, al termine delle trattative, sottoscrivono l'ipotesi di CCIA allegata, la cui sostenibilità è subordinata all'effettiva assegnazione da parte di Regione Lombardia delle risorse relative agli incrementi nei fondi contrattuali previsti dal CCNL del 2/11/2022.

CISL FP

CSCFP

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA, definito in vigenza del CCNL triennio 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021), si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Area del Comparto, dipendente della ASST di Lodi, fatte salve le limitazioni stabilite dalla vigente contrattazione nazionale per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

Articolo 2

Decorrenza e durata

Salvo diversa indicazione, il presente CCIA è applicabile dal giorno successivo a quello della sottoscrizione e rimane in vigore fino alla stipula del nuovo CCIA, fatto salvo quanto stabilito da specifiche norme o con accordi successivi. Dalla data di decorrenza del presente CCIA cessano di avere efficacia le norme contenute in Accordi aziendali comunque denominati, già in vigore presso l'ASST di Lodi e l'ex AO di Lodi, nonché gli Accordi applicati ai dipendenti confluiti all'ASST di Lodi dalla ex ASL di Lodi.

CISL FP

CAPO II
RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3
Protocollo relazioni sindacali
FINALITA'

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

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

Le parti convengono sulla necessità di intrattenere corrette relazioni sindacali, con propria autonomia e distinzione di ruoli al fine di addivenire a soluzioni di problematiche organizzative e di migliorare qualitativamente e quantitativamente l'offerta dei servizi e delle prestazioni erogate nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

CISCFP

DELEGAZIONI TRATTANTE

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

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

Per la parte sindacale - ai sensi del succitato articolo 9, comma 3 - la delegazione trattante è composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 2.11.2022 e dalla RSU (nel rispetto di quanto previsto dal vigente regolamento RSU; i componenti RSU parteciperanno agli incontri in orario di servizio esclusivamente per le convocazioni di parte datoriale).

Ai sensi del CCNQ del 4.12.2017 e smi sono due i soggetti sindacali titolari del potere di firma degli accordi e dei contratti integrativi aziendali, nello specifico, la RSU — che partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori e il cui portavoce è identificato nel coordinatore o suo delegato con la propria delegazione trattante prevista nel regolamento di funzionamento della RSU - e le 00.SS. firmatarie di CCNL nel loro complesso.

STRUMENTI

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

PARTECIPAZIONE

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

3a-Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta. Fermi restando gli obblighi in materia trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ASST 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 aventi titolo di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte. Sal-

GISCFP

vo motivate ragioni di urgenza e comunque qualora non si tratti di una mera comunicazione aziendale, l'informativa deve di norma, pervenire alla parte sindacale almeno 15 giorni di calendario prima della decorrenza dei relativi atti o iniziative.

Le parti si impegnano ad un corretto utilizzo delle informazioni e delle notizie ricevute dall'Azienda, secondo principi di correttezza e buona fede.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 6 (Confronto), e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 e 6 (Confronto regionale) del vigente CCNL prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa aziendale, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle 00.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 6 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.

L'Amministrazione prende in carico eventuali richieste che la RSU e/o le OOSS inviano in modo formale e si impegna a dare riscontro entro 15 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della richiesta, salvo casi d'urgenza valutati congiuntamente e salvo necessità motivata di avvio di confronto sulle materie previste.

3b - 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 aventi titolo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dell'ASST contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali averti titolo le materie elencate al comma 5, articolo 9 del CCNL.

3c - Confronto Regionale

In materia si rimanda integralmente ai contenuti di cui all'art.7 del vigente CCNL.

3d - Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgi-

CLSC FP
Pd

mento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie (è esclusa la RSU) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ASST L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo-anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull'eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte dell'ASST o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni Azienda:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL nonché da una rappresentanza dell'ASST, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale
- si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, laddove l'ASST o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ritengano necessario approfondire una proposta di progettualità organizzativa che presenti importanti elementi di innovatività e complessità, per modalità e tempi di attuazione;
- trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o dell'ASST
- adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento,
- Predispone protocolli ai sensi dell'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio2018;
- redige un report annuale delle proprie attività.

Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'OPI, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio2018.

CISL FP

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102(Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103(Fondo premialità e condizioni di lavoro);
b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

CISLFP

c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, perla fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art.62, comma 5 (Diritto allo studio)e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio);
i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione);
j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103(Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);
m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 (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 alle lettere f), g), h) i), j), k) n).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lettere a), b),c), d), e), l), m), ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, dei principi di comportamento di cui all'art. 12 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattativa al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusioni di un ac-

casi FP

cordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. 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, l'organo di governo dell'ASST può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Gli accordi sottoscritti tra le parti sulle materie oggetto di contrattazione devono prevedere la dicitura "Ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale". Solo ad avvenuta certificazione da parte del Collegio Sindacale si potrà procedere alla sottoscrizione definitiva degli accordi che dovranno prevedere la dicitura/intestazione: "Contratto collettivo integrativo aziendale...". Nel caso in cui l'esecutività dell'ipotesi di contratto integrativo sia stata assoggetta ai dovuti controlli e non dovesse essere stata convalidata, l'azienda dovrà provvedere a darne tempestiva Comunicazione alle OO.SS. ed alla RSU ed a convocare le stesse con procedura d'urgenza.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole Circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

L'Azienda trasmette, con le modalità e tempistiche di cui all'art. 10 c. 8 del CCNL vigente all'ARAN ed al CNEL il testo del contratto collettivo integrativo definitivo, ovvero il testo degli atti assunti nelle more di accordo, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

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.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI

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

CISCFP

Le parti convengono che il materiale informativo, relativo all'0dG, debba pervenire, di norma, alla delegazione trattante sindacale almeno 5 giorni di calendario prima della data dell'incontro.

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

PREROGATIVE SINDACALI

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

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

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

DIRITTO DI AFFISSIONE

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ vigenti, l'Azienda assicura ai soggetti sindacali aventi titolo idonei spazi, ubicati in luoghi accessibili a tutto il personale e/o eventualmente virtuali, destinati all'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. La responsabilità civile e penale per i contenuti del materiale affisso ricade sul soggetto al quale è riconducibile la titolarità della pubblicazione.

USO LOCALI DELL'ASST

Nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.Q. vigente, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso continuativo di locali comuni organizzati con modalità definite, per consentire l'esercizio delle loro attività. I locali messi a disposizione sono corredati da strumentazione idonea all'esercizio delle libertà sindacali.

ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI

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

cisc 8P

ASSEMBLEA SINDACALE

Tutti i dipendenti hanno diritto a partecipare ad assemblee sindacali, durante l'orario di lavoro, per un numero massimo di 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

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

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentativo nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;

b) dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;

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

La convocazione dell'assemblea, unitamente all'eventuale richiesta di prenotazione dell'aula, deve essere inviata, dai soggetti titolati, per iscritto alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, con indicazione della sede, dell'orario d'inizio, dell'ordine del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. L'Amministrazione verifica l'eventuale disponibilità dell'aula e ne autorizza l'utilizzo.

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

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo i contingenti minimi di sciopero previsti.

CISL FP

Articolo 4
Rinvio

Per tutto quanto non disciplinato dal presente protocollo si rimanda alla normativa e alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti. Il presente protocollo sostituisce interamente il precedente. Eventuali modifiche cogenti della disciplina delle relazioni sindacali conseguenti a nuove disposizioni emanate comporteranno la necessità della revisione del presente protocollo.

CISCFP

Articolo 5
Servizi Pubblici Essenziali

Nel rinviare a quanto non espressamente previsto in materia di sciopero ai sensi della L. 146/1990 e del vigente Accordo sui Servizi Pubblici Essenziali e in merito alle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto ai sensi del SSN del 20 settembre 2001, si statuisce quanto segue:

1) Definizione dei contingenti minimi in caso di sciopero

Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" e alla "assistenza domiciliare", in occasione di manifestazioni di sciopero verranno mantenuti in servizio i contingenti di personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegati durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, verranno garantiti i contingenti di personale impiegati nei giorni festivi.

Per i day-hospital, day surgery, poliambulatori e case di comunità deve essere garantita la presenza della metà dei contingenti normalmente impiegati.

Per i seguenti servizi verranno garantiti i contingenti minimi di personale del comparto come indicato nell'Allegato 1.

Per i servizi di terapia intensiva, pronto soccorso, ostetricia, sala parto e 118 tra il contingente ordinario e quello festivo non c'è differenza, pertanto dovrà essere garantito il personale nella misura ordinaria come indicato nell'Allegato 1.

In occasione di ogni sciopero l'Ente individuerà, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e pertanto da intendersi precettato. Per le modalità di individuazione di detti contingenti, si fa rinvio a quelle indicate nel CCNQ 20.9.2001, art. 2 e 3).

2) Adempimenti procedurali in occasione della giornata di sciopero

I Responsabili dei Servizi interessati sono tenuti a comunicare via e- mail (area.giuridica@asst-lodi.it) alla SC Gestione Sviluppo Risorse Umane entro le ore 12.30 della giornata di sciopero, il dato sintetico di adesione che riporti il numero e la qualifica degli operatori assenti per sciopero ed il numero e qualifica degli operatori assenti per altri motivi.

Entro le ore 11.00 del giorno successivo vanno comunicati, con apposito modello, la partecipazione nominativa allo sciopero, ai fini delle necessarie operazioni amministrative e contabili, da compilarsi anche qualora non vi fosse stata alcuna adesione allo sciopero.

In caso di sciopero del responsabile del servizio, lo stesso dovrà comunicare tramite email (area.giuridica@asst-lodi.it) personalmente l'assenza ed indicare il delegato individuato per la raccolta ed invio dei dati alla SC Gestione Sviluppo delle Risorse Umane.

Cl Sc FP

CAPO III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6
Orario di lavoro – Definizione

1 Al fine di addivenire alla progressiva unificazione dei differenti sistemi di rilevazione delle presenze e di computo dell'orario di lavoro del personale della ASST di Lodi, vengono fissati negli articoli che seguono principi e criteri generali di riferimento.
Tali diversi sistemi verranno omogeneizzati ed unificati entro il 01/10/2023.

2 Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente regolamentazione ed in conformità alle vigenti normative si intende per:

ORARIO DI SERVIZIO il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare il funzionamento delle strutture, degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza secondo la mission aziendale.

ORARIO DI LAVORO il periodo in cui il lavoratore è presente sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Esso dev'essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

ORARIO DI LAVORO ORDINARIO: l'orario ordinario è fissato in 36 ore settimanali
ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, nel rispetto del debito orario giornaliero.
Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

DEBITO ORARIO GIORNALIERO: s'intende l'orario definito per il giorno considerato.

- Distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni alla settimana, con orario giornaliero di 6 ore
- Distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni alla settimana, con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti.

Qualora sia previsto un maggior orario giornaliero per il completamento dei turni programmati, lo scostamento tra orario stabilito e quello teorico, debitamente contabilizzato, comporta l'attribuzione di riposi compensativi da fruire entro 3 mesi, in accordo con il dipendente.

DEBITO ORARIO SETTIMANALE: per debito orario settimanale s'intende quello contrattualmente previsto sulla base dell'articolazione del turno, ove previsto, per la categoria di lavoratori.

Per i dipendenti che prestano servizio a tempo parziale, l'orario di lavoro viene ridotto in proporzione e secondo la tipologia del contratto stipulato.

CISCFP

Art. 7
Articolazione dell'orario di lavoro

1 In applicazione dell'art. 43 del CCNL 2019/2021, del D. Lgs.vo n. 66/2003 e della Legge 161/2014 all'art. 14, l'orario ordinario settimanale è fissato in 36 ore (art. 46 del CCNL 2019/2021). Esso può essere distribuito su cinque o sei giorni settimanali.

2 La programmazione dell'orario di lavoro deve essere funzionale alle esigenze dell'utenza con la finalità di garantire la qualità e la sicurezza dei servizi, l'economicità della gestione attraverso una ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse umane.

3 Eventuali prestazioni di orario inferiori alle 36 ore, non derivanti dalla concessione di permessi contrattualmente previsti e autorizzati, devono essere recuperate nell'ambito del normale orario di lavoro o della turnazione entro l'anno.

4 Fermo restando quanto meglio specificato negli articoli seguenti inerenti alle varie tipologie di permessi, la mancata copertura del debito orario dovuta a ritardo sull'orario di ingresso e anticipo sull'orario di uscita deve essere recuperata di norma, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

5 In caso contrario, qualora il monte ore non recuperato raggiunga le 10 ore, verrà operata la relativa trattenuta stipendiale, se non diversamente pianificato con recupero. Resta fermo quanto previsto dal codice disciplinare vigente.

6 Le eventuali prestazioni di orario superiori alle 36 ore sono normate dall'art. 19 del presente CC.I.A.

7 L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri così come previsto dall'art. 43, comma 2 del CCNL 2019/2021:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro;

CISL FP

CCSCFP

- equa distribuzione dei carichi di lavoro.

8 La flessibilità di orario è ammessa solo ove compatibile con le esigenze di servizio e dovrà essere debitamente autorizzata preventivamente dal responsabile del servizio: non è consentita al personale turnista e al personale la cui attività, rivolta all'utenza esterna, coincida con l'orario di apertura al pubblico.

9 La flessibilità dell'orario è consentita ai dipendenti degli Uffici Amministrativi, a cui il Responsabile può richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro in ragione delle esigenze dell'ufficio sempre all'interno delle 36 ore settimanali. La durata oraria complessiva della giornata di lavoro, in caso di applicazione della flessibilità di orario, è calcolata in base all'orario di effettiva rilevazione della presenza in entrata e in uscita.

10 Restano esclusi dall'applicazione della flessibilità i servizi per i quali la programmazione dell'apertura all'utenza non ne consente l'applicazione.

11 Per i coordinatori è prevista 1 ora di flessibilità oraria, in relazione al profilo orario loro assegnato.

12 Le diverse articolazioni della turnistica - per il personale di assistenza che effettua turni sulle 24 ore prevedono la matrice definita in "quinta" (mattino - pomeriggio - notte - smonto notte - riposo).

L'articolazione oraria sottoriportata comprende 30 minuti complessivi che tengono conto della vestizione, della svestizione e del passaggio di consegne.
Tale articolazione della turnistica sarà applicato in via sperimentale per tutte le SS.CC. dei Presidi Ospedalieri della ASST di Lodi, come declinato di seguito e sarà oggetto di verifica decorsi sei mesi dall'attivazione.

ARTICOLAZIONE ORARIA PER IL PERSONALE TURNISTA DEI VARI SERVIZI DI ASSISTENZA
(comprendente i minuti necessari per la vestizione, svestizione e consegna)

L'articolazione di seguito declinata è stata identificata in accoglimento delle istanze inoltrate dei dipendenti in cui venivano sempre più dichiarate le necessità di miglior conciliazione vita-lavoro.
Come richiesto dai lavoratori, permette, nel turno pomeridiano, il termine dell'orario di servizio anticipato e di conseguenza una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze personali e/o familiari.

Questa tipologia di orario è già implementata in 9 SS.CC. e il personale di altre 4 S.C. ha inoltrato la richiesta di variazione oraria.

Stante quanto sopra, in un'ottica migliorativa dell'impegno orario rispetto alla qualità di vita personale l'Azienda propone, in via sperimentale, quanto segue:

CISL FP

ARTICOLAZIONE ORARIA DEFINITA	
TURNO	**ORARIO**
MATTINO	6.30 - 14.00
POMERIGGIO	13.30 - 21.00
NOTTE	20.30 - 7.00

Come già anticipato l'articolazione della turnistica - per il personale di assistenza che effettua turni sulle 24 ore prevede una matrice sviluppata e definita in "quinta" (mattino - pomeriggio - notte - smonto notte - riposo).

L'articolazione oraria comprende 30 minuti complessivi che tengono conto della vestizione, della svestizione e del passaggio di consegne da considerarsi attività di servizio da computare nell'orario di lavoro, giacché tale attività fa parte degli atti di diligenza necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.
Si precisa che i 30 minuti sono così suddivisi:

TURNO	VESTIZIONE	CONSEGNA	SVESTIZIONE
MATTINO	6.30 → 6,35	6.35 → 6,55	13.55 → 14,00
POMERIGGIO	13,30 → 13,35	13.35 → 13,55	20.55 → 21,00
NOTTE	20,30 → 20,35	20,35 → 20,55	6.55 → 7,00

Tale articolazione della turnistica si conferma sarà applicato in via sperimentale per tutte le SS.CC. dei Presidi Ospedalieri della ASST di Lodi, e sarà oggetto di verifica decorsi sei mesi dall'attivazione.

13. Si precisa che per i servizi che contemplano la vestizione e la svestizione **senza passaggio di consegne**, si richiama l'articolo 43, comma 11 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2023 che afferma che nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

14. Per i servizi in cui non è prevista la vestizione, come ad esempio il CRA del PO di Lodi , in quanto il personale non indossa la divisa, ma è prevista comunque la consegna, l'orario prevederà i 20 minuti corrispondenti.

CISC FP

15. La pianificazione mensile della turnistica del personale, a cura del Coordinatore del Servizio/Struttura Complessa/U.O., terrà conto della numerosità e tipologia delle risorse assegnate, delle assenze programmate e/o comunicate, degli istituti contrattuali e verrà presentato entro il 20° giorno del mese precedente.

16. L'organizzazione potrà accogliere la richiesta del dipendente con esigenze particolari/personali rispetto all'articolazione della turnistica anche con la possibilità di modificare l'appartenenza sia dell'U.O. che del Presidio Ospedaliero.

17. Il personale che usufruisce della legge 104 dovrà comunicare le giornate di assenza entro il 20 del mese precedente al fine di consentire la redazione dei turni del reparto, sono salve le urgenze, secondo art. 52 CCNL vigente.

18. L'orario di lavoro per il personale non turnista è declinato coerentemente con l'ambito di apertura del servizio a cui il dipendente è assegnato.

Art. 8
Controllo della presenza in servizio

1. La rilevazione dell'orario di lavoro avviene per tutti i dipendenti tramite badge elettronico personale e non cedibile.

2. Tutti i dipendenti sono tenuti ad effettuare la timbratura in ingresso e in uscita dal servizio presso la sede di assegnazione o presso la sede aziendale in cui deve essere prestata l'attività lavorativa o comunque nella sede spazialmente più vicina alla propria sede di assegnazione, in ragione di esigenze di servizio, nonché timbratura della pausa, utilizzando i sistemi di rilevazione presenze che le tecnologie del momento mettono a disposizione.

3. Ogni altra attività lavorativa prestata, diversa dalla ordinaria presa in servizio (ad esempio: pronta disponibilità, area a pagamento, 118 etc.) è registrata utilizzando l'apposito tasto funzione degli orologi marca - tempo (timbratura "causalizzata").

4. Il titolare del badge è responsabile della sua custodia e dovrà denunciarne l'eventuale smarrimento all'Ufficio che lo ha rilasciato e alla Stazione dei Carabinieri o Polizia chiedendo immediatamente il rilascio di un duplicato. Il rilascio del duplicato comporta il costo di € 5 (euro cinque) a carico del dipendente.

5. L'eventuale omessa timbratura dovrà essere tempestivamente comunicata al Coordinatore del servizio/reparto e al superiore gerarchico mediante email aziendale e regolarizzata, a cura del dipendente, attraverso l'inserimento sul portale del dipendente.

6. Ad ogni dipendente titolare di badge per la rilevazione della propria presenza in servizio sono concesse al massimo, 8 (otto) mancate timbrature in un anno. Qualora il numero

CISC FP

venga superato, la Direzione si riserva di chiedere, per iscritto, la motivazione delle mancanze al dipendente, che dovrà rispondere nella medesima forma al fine di valutare i profili di responsabilità.

Art. 9
Formazione

1. Le ore effettuate per la formazione obbligatoria, così come le riunioni di reparto, concorrono in automatico all'assolvimento del debito orario giornaliero. Le eventuali eccedenze orarie dovranno essere recuperate entro l'anno previo accordo con il responsabile/coordinatore.

2. L'attività di aggiornamento facoltativo, svolta anche fuori sede aziendale, concorre alla formazione del professionista che ne fruirà nella misura e nella forma contrattualmente prevista e di pertinenza rispetto al profilo professionale.

3. Per quanto concerne la formazione assicurata presso altra sede esterna all'ASST di Lodi, il professionista è tenuto a presentare certificazione attestante la partecipazione all'evento per il riconoscimento dell'orario.

4. Tali disposizioni integrano quanto previsto ai sensi dell'art. 66 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

Art. 10
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda, permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.
2. L'Azienda consente il rispetto degli obblighi formativi ECM da parte del personale.

3. I permessi di cui al comma sopra, sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari compreso ciclo di dottorato di ricerca qualora non svolto in congedo, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

4. Per quanto non disciplinato nei commi precedenti, si applicano le specificazioni dell'art. 62 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021.

CISL FP

CISC FP

Art. 11
Mensa

1. Possono accedere alla mensa tutti i dipendenti aventi diritto, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

2. La fruizione della mensa è rilevata, mediante timbratura, al termine della linea di distribuzione del pasto o, in assenza di badge, per tramite del foglio firma su un modulo che verrà inviato all'ufficio rilevazione presenze per gli adempimenti amministrativi.

3. Il tempo utilizzato per la fruizione della mensa viene rilevato dall'effettuata timbratura sia in uscita che in ingresso al servizio e, qualora superasse i 30 minuti, dovrà essere recuperato nel corso della stessa giornata di lavoro.

4. I dipendenti sono tenuti a recarsi presso la mensa più vicina a dove prestano servizio.

5. Si potrà accedere al locale mensa solo in abiti civili, ogni altro accessorio (cuffie, zoccoli, calzari, pantaloni, felpe, camice, mascherine, ecc.) dovrà essere rimosso prima dell'ingresso.

Art. 12
Intervallo per pausa

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite delle sei ore, il personale, purché non in turno, deve beneficiare di un intervallo per la pausa di almeno trenta minuti, ai fini del recupero delle energie psico – fisiche.

2. Se per esigenze di servizio i dipendenti non hanno potuto usufruire della succitata pausa, il Coordinatore del reparto/servizio, vagliate le richieste degli stessi, potrà inviare istanza di autorizzazione al Direttore/Responsabile, affinché non venga detratta dal computo delle ore lavorate la suindicata mezz'ora di pausa. Una volta autorizzata, il DAPSS provvederà a trasmetterla tempestivamente all'Ufficio Personale.

Art. 13
Pausa per l'utilizzo di terminali

1 I lavoratori che utilizzano, in modo sistematico o abituale, un'attrezzatura munita di videoterminali, per venti ore settimanali, hanno diritto a 15 minuti di pausa, ovvero cambiamento di attività (art. 175 comma 1 D.lgs 81/08), ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro. Questo tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

CISCFP

2. I lavoratori di cui al presente articolo sono individuati nominativamente dal servizio aziendale di prevenzione e protezione della salute nei luoghi di lavoro e comunicati al Medico competente ed ai rispettivi Direttori e Responsabili affinché organizzino l'uno la sorveglianza sanitaria e gli altri gli orari di lavoro secondo le disposizioni normative.

Art. 14
Banca delle ore

1. Con riferimento all'istituto della banca delle ore, si richiama integralmente quanto previsto ai sensi dell'art. 48 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.
2. Le prestazioni in eccedenza oraria autorizzate verranno convogliate in due contenitori virtuali:

   - Contenitore compensabile: ore di plus orario, ore di formazione e/o riunione.

     Le ore che verranno utilizzate a copertura del debito orario mensile del dipendente che si genera con l'articolazione della turnistica

     Si precisa che le ore effettuate per la formazione **(circa 30 ore)** e le riunioni finiranno in questo contenitore virtuale

   - Contenitore straordinario: ore da liquidare - ore effettuate oltre il normale orario di lavoro, concordato e autorizzato dal coordinatore che a discrezione del dipendente potrà essere retribuito

     Le ore da recuperare, a domanda del dipendente, anche con incarico, potranno essere fruite a recupero, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 3 mesi dalla effettuazione della prestazione oraria aggiuntiva e comunque entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

CISL FP

Art. 15
Riposo giornaliero e settimanale

1. Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
   Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavori frazionati durante la giornata (D.Lgs. 66/2003 art. 7) o da chiamata in servizio per pronta disponibilità/reperibilità attiva (ore aggiuntive/area a pagamento), nonché per consentire ai lavoratori di partecipare a riunioni di reparto o per formazione obbligatoria.

2. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e di Unità

CISCFP

Operativa e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo).

3. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (35 ore consecutive). Il suddetto periodo di riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore ai 14 giorni.

Art. 16
Ore straordinarie

1. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e non liquidate mensilmente sono compensate, a domanda del dipendente con recuperi ore da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio entro 3 mesi dalla effettuazione della prestazione oraria aggiuntiva e comunque entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

2. Le ore eccedenti che non saranno recuperato entro il 31 dicembre dell'anno successivo, saranno automaticamente liquidate.

Art. 17
Ferie e festività

1. Ferma restando la normativa vigente ed il CCNL in vigore, ogni dipendente deve godere di un periodo di ferie continuato di almeno 15 giorni, dall'1 giugno al 30 settembre di ogni anno. Il coordinatore pianifica le ferie di ciascun dipendente a lui assegnato in modo tale da prevedere ogni anno lo smaltimento dei 32 giorni di ferie previsti. Nel caso in cui il dipendente avesse un cumulo di ferie non godute risultante dagli anni precedenti, il coordinatore deve predisporre un piano di smaltimento delle ferie residue, redatto compatibilmente con le esigenze della struttura.

CISL FP

Art. 18
Riposo compensativo

1. Il riposo compensativo è da considerarsi un istituto organizzativo-gestionale in disponibilità al Coordinatore del servizio ed impiegato a garanzia del servizio offerto all'utenza e deve essere effettuato entro il trimestre.

CISCFP

Art. 19
Assenza per malattia

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente per telefono al Coordinatore del servizio di appartenenza o ad un suo sostituto, di norma prima dell'inizio dell'orario di servizio e comunque entro e non oltre le ore 9 del giorno (art. 56, comma 13 del CCNL vigente) in cui si verifica, anche in caso di prosecuzione di assenza già precedentemente certificata.

2. Non può essere contigua alle assenze per ferie e/o permessi a vario titolo.

3. Il dipendente ha l'obbligo di comunicare contestualmente, qualora per particolari motivi, dimori in un luogo diverso dal domicilio, l'indirizzo dove può essere reperito durante l'assenza per malattia.

4. Qualora il dipendente durante le fasce di reperibilità dovesse assentarsi per motivate esigenze, è tenuto a comunicarlo anticipatamente tramite e-mail aziendale al proprio Coordinatore e all'indirizzo PEC del protocollo aziendale: protocollo@pec.asst-lodi.it.

5. Si richiama la normativa vigente per quanto riguarda le fasce di reperibilità dei dipendenti pubblici, che sono fissate dal lunedì alla domenica, compresi i festivi, secondo i seguenti orari:

- Dalle ore 9,00, alle ore 13,00 e
- Dalle ore 15,00, alle ore 18,00.

6. Ai sensi del comma 5-bis, dell'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 qualora il dipendente debba allontarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità suindicata 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 all'amministrazione.

CISL FP

Art. 20
Tutela della maternità e congedi parentali

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs N 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni dell'ART 60 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021.

CISC FP

Art. 21

Assenze e aspettative senza retribuzione

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa senza retribuzione, per le fattispecie e i termini previsti dal CCNL e dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 22

Lavoro Straordinario e lavoro notturno

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e devono essere preventivamente ed espressamente autorizzate dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

3. Tali limiti individuali potranno essere superati – in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali, preventivamente autorizzate – per non più del 5% del personale in servizio, fino ad un limite massimo di n. 250 ore annuali.

4. La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane assegna un budget per il lavoro straordinario ai diversi uffici/servizi. Tale budget costituisce limite invalicabile al pagamento dello straordinario monetizzabile.

5. Il dipendente che intenda richiedere il pagamento delle ore di straordinario dell'esercizio di competenza deve inoltrare istanza al proprio responsabile entro i tre mesi dall'effettuazione dello stesso.

6. Le ore di lavoro straordinario potranno essere retribuite soltanto per prestazioni effettivamente rese, autorizzate e certificate sui tabulati di presenza oppure, a domanda del dipendente, possono essere compensate con recuperi orari (anche ad intera giornata).

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

8. Per il lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art 106 comma 3 (indennità di turno di servizio notturno e festivo) del CCNL comparto sanità 2019/2021.

CISCFP

Art. 23
Rimborso Spese di Viaggio

1. Ai fini del rimborso delle spese di viaggio si rinvia agli articoli 90 e 91 del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021, nonché al Regolamento Aziendale "*recante la disciplina delle trasferte, dell'utilizzo del mezzo di trasporto proprio e relativo ristoro dei costi sostenuti*". Tale documento è stato redatto nel rispetto della vigente normativa in materia e del Regolamento "*in materia di missioni del personale AREU*".

Art. 24
Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta Disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura è di 60 minuti, salvo diverse esigenze legate alla strutture di appartenenza.

2. Sono tenuti a svolgere servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative declinate nel piano annuale predisposto dall'azienda ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità operativa stessa.

3. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa, tenendo conto delle caratteristiche del servizio da erogare e del territorio di riferimento. Va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi, garantendo il riposo settimanale e non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese, fatte salve eventuali deroghe per circostanze eccezionali e non previste, che potranno avere solo carattere straordinario e temporaneo. La pronta disponibilità ha durata di norma di 12 ore e da diritto ad una indennità oraria di euro 1.80 lorde. Due turni di pronta disponibilità della durata di 12 ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi.

4. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

CCSC FP

Art. 25
Lavoro a tempo parziale (part-time)

1. L'azienda può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, è possibile elevare il contingente temporaneamente di un ulteriore 10%.

4. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi sopra citati nonché l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le specificazioni dell'ART 73 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021 e la disciplina dell'apposito regolamento.

CISL FP

Art. 26
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si applicano le specificazioni dell'art. 74 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

   Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

   Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

   - Con articolazione della presenza di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale)
   - Con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di periodi dell'anno (tempo parziale verticale)
   - Con articolazione mista (orizzontale e verticale).

CISC FP

2. Il tempo parziale orizzontale, previo consenso, e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

   Nei casi di tempo parziale verticale il personale assicura per intero, nei periodi di servizio, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni.

3. Il lavoro supplementare effettuabile da tale personale per i turni, ivi compresi quelli di pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.

4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale NON può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

CAPO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27
Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

2. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante presso servizi che svolgono la propria attività in un arco temporale di almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, ferie incluse.

3. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a 4,00 euro.

4. Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 2,55 lorde.

5. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno. L'attività prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restanti le indennità di cui ai commi 3 e 4, alternativamente:
   a) equivalente riposo compensativo;
   b) corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);
   c) l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

CCSC FP

6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

7. Le indennità di cui al presente articolo sostituiscono e disapplicano, a decorrere dall'1 gennaio 2023, le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86, commi 3, 4, 7, 12, 13 e 14 del CCNL 21.5.2018.

Art. 28
Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

1. Le indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso Unità Operative o Servizi particolarmente disagiati.

2. Il personale assegnato alle UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i., i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive, i servizi di nefrologia e dialisi, le UO/Servizi di emergenza urgenza, i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze, compete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Le indennità del presente comma non sono cumulabili fra loro e nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità.

3. Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. l) tenuto conto della consistenza del fondo e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.

4. Nei servizi di Pronto Soccorso, oltre a quanto previsto al comma 2, a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 come previsto dall'art. 1, comma 293, L. 234/2021, al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato a tali servizi compete una indennità mensile lorda da corrispondersi per

CISG FP

dodici mensilità in ragione della effettiva presenza in servizio, il cui importo è stabilito presso ciascuna Azienda o Ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 103, comma 4 (Fondo premialità e condizioni di lavoro). Nelle more della individuazione, presso ciascuna Regione, della quota di risorse finanziarie di pertinenza di ciascuna azienda o ente a copertura dell'onere nei limiti delle risorse individuate ai sensi della Tabella G, è riconosciuto, in ragione della effettiva presenza in servizio ed a titolo di anticipazione della predetta indennità, l'importo mensile lordo di Euro 40,00, da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente.

5. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio del personale operante in particolari unità operative o servizi.

6. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica, a decorrere dall'1 gennaio 2023, l'art. 86, commi 6, 8, 9, 10, 11 e 14, l'art. 87 e l'art. 88 del CCNL 21.5.2018.

CISL FP

Articolo 29
Descrizione e quantificazione risorse
per la contrattazione integrativa generale dei
fondi anno 2023 e seguenti

1. Le parti danno atto dell'evoluzione dei fondi contrattuali a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2/11/2022, come di seguito evidenziato:
   - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali:
   - Fondo premialità e condizioni di lavoro

   Conformemente a quanto previsto dal CCNL, i fondi consolidatisi nell'anno 2022 devono essere certificati da parte del Collegio Sindacale, costituendo la situazione iniziale per l'anno 2023.
   Si riportano in allegato gli importi dei fondi contrattuali ridefiniti in seguito all'entrata in vigore del CCNL, come certificati dal Collegio Sindacale e trasmessi ai competenti Uffici di Regione Lombardia.
   I fondi anno 2023 riportati nella tabella allegata trasmessa ai competenti uffici regionali non contemplano gli incrementi derivanti dall'applicazione del D.L. n. 35/2019 e dalle assunzioni aggiuntive per fronteggiare l'emergenza Covid-19, incrementi determinati annualmente sulla base del personale in servizio nell'anno di riferimento rispetto al personale in servizio al 31/12/2018.

2. Si precisa che gli incrementi di cui agli artt. 102 e 103 del vigente CCNL sono stati quantificati nelle quote massime previste (così come trasmessi a Regione Lombardia). L'incremento ai sensi

CCSI FP

dell'art. 103, comma 8, corrisponde all'importo comunicato da Regione Lombardia in sede di Preconsuntivo 2022.

ANNO 2023

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

(art. 102 CCNL 2/11/2022)

Importo complessivo anno 2023:	€ 6.825.723,98
A cui aggiungere le risorse di cui:	
All'art. 102, comma 5 pari a € 145,53 pro capite	€ 292.951,89
All'art. 102, comma 2, lett. e)	€ 82.143,45

Fondo premialità e condizioni di lavoro

(art. 103 CCNL 2/11/2022)

Importo complessivo anno 2023:	€ 5.781.837,98
A cui aggiungere le risorse di cui:	
All'art. 103, comma 7, pari a € 68,41 pro capite	€ 137.709,33
All'art. 101, comma 1, pari a € 84,50 pro capite	€ 170.098,50
All'art. 103, comma 8 in merito all'indennità di Pronto Soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4	€ 176.243,00

CISL FP

CAPO V
SISTEMA DEGLI INCARICHI E PREMIALITA'

Articolo 30
Sistema degli incarichi

1. Con riguardo al sistema degli incarichi, nel richiamare integralmente quanto disciplinato dal vigente CCNL Comparto Sanità, concordano quanto segue:
   - richiamato l'accordo sottoscritto in data 17/07/2019 con il quale, era stato concordato di destinare:
     - € 367.000,00 per indennità di incarico correlata agli incarichi organizzativi di cui all'art. 20, comma 3, CCNL 21/05/2018 e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 21 secondo la disciplina ivi stabilita
     - € 220.000,00 per indennità di incarico correlata agli incarichi professionali

   tenuto conto di quanto disposto dall'art. 102, comma 5, del CCNL 02/11/2022 che prevede che il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali è incrementabile ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 di un importo su base annua non superiore a € 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL in parola in servizio al 31/12/2018 (incremento quantificato in € 292.951,89), specificando che tali

CISC FP
Mg

risorse sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III, si concorda di destinare le risorse sopra dettagliate pari a complessivi € 879.951,89 al finanziamento del Sistema degli incarichi. Tali risorse considerate le nuove esigenze organizzative, che discendono dall'attuazione del POAS e della riforma della medicina territoriale prevista dalla Legge Regionale 23/2015, sono integrate di ulteriori € 80.000 per un totale complessivo di € 959.951,89. Le parti si impegnano a incontrarsi per verificare l'effettivo impiego delle risorse destinate alla remunerazione degli incarichi entro il 30/06/2023.

Articolo 31
Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Richiamati:

l'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/09 e smi prevede che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

l'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/01 e smi prevede che le progressioni avvengano secondo principi di selettività in ossequio ai contenuti della L. 190/2012

a decorrere dall'I .12015 sono venuti meno i vincoli e i congelamenti dei trattamenti economici già disposti dall'art. 9 del D.L. 78/10 convertito in L. 112/2010;

CISL FP

l'art. 19 del CCNL 2.11.2022

DESTINATARI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

I DEP verranno riconosciuti a decorrere dal primo di ogni anno, entro i limiti delle risorse economiche complessivamente disponibili per ciascun anno e come definite in apposita sessione di contrattazione integrativa, a seguito di attivazione di procedura selettiva a favore di un numero limitato di dipendenti (ovvero non superiore al 45% dei potenziali beneficiari), la cui numerosità massima sarà definita annualmente in funzione delle risorse disponibili.

Per partecipare alla procedura selettiva il dipendente interessato dovrà presentare entro i termini (pari ad almeno 15 gg) che verranno definiti da apposito avviso domanda di partecipazione da cui dovrà risultare quanto segue:

- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ASST Lodi alla data di scadenza dell'avviso con anzianità di almeno 24 mesi in ASST;
- non aver beneficiato di progressioni orizzontali negli ultimi 3 anni (es. nel 2023 il dipendente non deve aver acquisito una "fascia" dopo il 2019);

CISC FP

- non aver avuto un provvedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL art. 19 co. 4 lett. A);

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI NELLA PROCEDURA SELETTIVA
(PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI)

PUNTI 50: finalizzati alla valutazione dei risultati individuali conseguiti, calcolati proporzionalmente alla media del raggiungimento % delle ultime tre valutazioni conseguite in ordine cronologico o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad almeno due annualità);

PUNTI 25: 0.625 punti per anno fino al massimo di 40 anni finalizzati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti (servizio reso a tempo determinato e indeterminato con o senza soluzione di continuità).

PUNTI 15 (in rapporto alla % di raggiungimento conseguita dalla Struttura/U.O./Reparto) finalizzati alla valutazione dei risultati conseguiti in base alle progettualità connesse alla performance organizzativa dell'anno precedente, come certificati dal competente Nucleo di Valutazione Aziendale. -

PUNTI 5: a favore del personale che nell'ultimo anno ha partecipato con esito positivo ad almeno n. 2 iniziative formative (indicatore numero iniziative maggiore o uguale a 2: punti 5; minore di 2: punti 0).

PUNTI 5: a favore del personale che alla data di avvio della selezione non risulti con un debito orario riferito all'anno/anni precedenti maggiore o uguale alle 14 ore.

CISL FP

GRADUATORIE

L'ASST provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie. Nell'ambito delle risorse disponibili, i DEP verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuali di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31.12. dell'anno precedente i DEP. In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- Aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- Maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- Data assunzione meno recente;
- Età anagrafica superiore;

L'esito delle procedure selettive ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione

CISCFI

dei DEP e in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

DECORRENZA

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1 gennaio. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

TEMPI

Le procedure di selezione interna, subordinatamente all'approvazione da parte dei competenti organi della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale, viene attivata entro il 30 giugno di ogni anno con conclusione e riconoscimento dei nuovi DEP entro il mese di novembre.

Articolo 32
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La corresponsione della quota correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance viene operata secondo i criteri e le modalità sotto indicate.

Obiettivi speciali

E' accantonato un importo pari al 5% del fondo è destinato annualmente alla premialità per specifici progetti proposti dalla Direzione Generale. Eventuali residui derivanti da quote non corrisposte o parzialmente corrisposte confluiranno sul fondo dell'anno successivo.

Performance organizzativa

Alla performance organizzativa è destinata una quota pari al 80% delle risorse disponibili di cui sopra. La distribuzione della quota parte del Fondo destinata alla performance, dedotta del 5% per gli obiettivi speciali, verrà operata in base alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati alle strutture.

La corresponsione della quota è effettuata in misura corrispondente al grado di raggiungimento degli obiettivi della Struttura di afferenza. La determinazione dei compensi spettanti è rapportata in base alla presenza in servizio. Si considerano giorni utili, oltre a quelli di presenza effettiva in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working, quelli di assenza per ferie, per permessi retribuiti previsti dal CCNL, congedo obbligatorio per maternità e infortunio. Le assenze fruite a qualsiasi titolo, se diverse da quelle sopra menzionate, non concorrono alla maturazione dei giorni utili ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance. Tali risorse verranno corrisposte al personale con quote rapportate in base alle categorie di appartenenza come di seguito indicato:

CATEGORIA	PESO
A	1
B	1,20
BS	1,60
C	1,80
D	2,40
DS	2,50

CISC FP

L'importo annuo pro capite viene calcolato sul 80% dell'ammontare del fondo – dedotto del 5% - suddividendo il valore così ottenuto per il numero del personale rapportato appartenente ad ogni categoria. Le suddette quote verranno riproporzionate all'orario settimanale di lavoro per il personale part time.

Performance individuale

Alla performance individuale è destinata una quota pari al 15% delle risorse disponibili di cui sopra.

Il punteggio complessivo della valutazione individuale è determinato come segue:

a) Per il 70% è rappresentato dal valore rapportato del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura di afferenza (performance organizzativa), rilevato dal Nucleo di Valutazione;
b) Per il 30% è pari al valore complessivo stabilito per il raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale).

La quota da attribuire a ciascun lavoratore è calcolata per categoria e per peso come di seguito descritto:

CATEGORIA	PESO
A	1
B	1,20
BS	1,60
C	1,80
D	2,40
DS	2,50

La determinazione dei compensi spettanti è rapportata in base alla presenza in servizio. Si considerano giorni utili, oltre a quelli di presenza effettiva in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working, quelli di assenza per ferie, per permessi retribuiti previsti dal CCNL, per congedo obbligatorio per maternità e infortunio. Le assenze fruite a qualsiasi titolo, se diverse da quelle sopra menzionate, non concorrono alla maturazione dei giorni utili ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance. Le suddette quote verranno riproporzionate all'orario settimanale di lavoro per il personale part time.

La quota viene determinata mediante i seguenti criteri:

a) sistema di valutazione aziendale. L'attribuzione della quota pro capite avviene in proporzione al punteggio raggiunto con la scheda individuale di valutazione, purché quest'ultimo sia superiore a 50. Peso = 20% della quota pro capite;
b) adesione ad almeno una iniziativa formativa prevista dal Piano di Formazione Aziendale e completamento della stessa. Peso = 40% della quota pro capite ;
c) non essere in debito orario al 31/12/2022. Peso = 40% della quota pro capite

Differenziazione del premio individuale

Alla differenziazione del premio individuale è destinata la quota del 5% delle risorse disponibili di cui sopra, oltre agli eventuali residui di cui ai precedenti paragrafi.

Tali somme vengono suddivise tra i dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate superiori a 92, a scalare fino a concorrenza della somma disponibile, secondo la seguente suddivisione:

CISC FP

VALUTAZIONE	% DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRISPOSTO
100	65%
99	60%
98	55%
97	50%
96	45%
95	40%
94	35%
93	30%

Detta maggiorazione – calcolata in % sul premio individuale corrisposto - dovrà essere di norma pari almeno al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale valutato positivamente.

Qualora la somma disponibile non fosse sufficiente a garantire la corresponsione della quota a tutti i dipendenti facenti parte di uno scaglione tra quelli sopra indicati, il pagamento si interrompe allo scaglione precedente.

CISC FP

Articolo 33
Progetto valorizzazione del disagio (gettone salto risposo/ferie)

DESTINATARI:
Personale turnista sulle 12 e 24 ore e giornaliera, che rientrerà in seguito a comunicazione di un'assenza improvvisa entro le prime 48 ore e che non abbia fatto alcuna assenza per malattia nel mese precedente.

DURATA DEL PROGETTO:
Gennaio – Dicembre

OBIETTIVO:
Valorizzazione della disponibilità da parte del personale destinatario del progetto allo svolgimento di turni sulle 12 e/o 24 ore in conseguenza di assenza improvvisa e non prevedibile di personale turnista sulle 24 o sulle 12 ore, al verificarsi di specifiche condizioni.

INDICATORE:
Effettuazione di attività (turno) - a seguito di assenza improvvisa e non prevedibile— in presenza di un giorno di ferie comunicato entro i due giorni precedenti la data di effettuazione del turno.

VALORIZZAZIONE ECONOMICA DEL PROGETTO:
Per il periodo di durata del progetto viene utilizzata una quota parte del fondo di cui all'art. 103 del CCNL destinata alla performance organizzativa fino ad un massimo di 140.000 €

DISCIPLINA:
Si provvederà ad assegnare un budget per ciascun Presidio e l'erogazione del gettone sarà attestata dal Coordinatore Infermieristico e monitorata dal Direttore DPSS.

MODALITÁ:
La chiamata verrà registrata su di un apposito modulo da inviare alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e dovrà essere precedentemente firmato dal Coordinatore e dal Responsabile della Macroarea.

CISL FP

CISL FP

FDB

CAPO VI
Disposizioni Finali e Transitorie

Articolo 34
Norma Finale Programmatica

- In merito all'articolo 7 – Articolazione orario di lavoro, le Parti si danno reciprocamente atto che esso verrà applicato in via sperimentale nell'anno 2024; entro il primo semestre 2024 le parti, a seguito di applicazione, si incontreranno per analizzare eventuali criticità e porre in essere i conseguenti correttivi che verranno messi a regime entro il secondo semestre 2024.
- In merito all'articolo 30 – Sistema degli Incarichi, le parti concordano sulla necessità di adeguare il vigente regolamento con lo scopo di adeguare le pesature degli incarichi stessi. In particolare, si concorda che per gli Incarichi di Coordinamento, tale adeguamento della pesatura deve tendere, sulla base di criteri vigenti, ad individuare il 20% dei Coordinamenti di Alta Fascia e il 30% di Coordinamenti di Fascia Media e il 50% di Coordinamenti di Fascia Base. Si concorda, sulla base della disponibilità del fondo, che i Coordinamenti di Fascia Alta possano avere un riconoscimento economico di norma fino a € 8.000,00; i Coordinamenti di Fascia Media possono avere un riconoscimento economico al massimo di € 6.000,00; i Coordinamenti di Fascia Bassa possono avere un riconoscimento economico al massimo di € 4.500,00.
- Si concorda altresì che per l'adeguamento delle pesature delle funzioni di macro-area si possa riconoscere un adeguamento economico di n. 1 Macro Area pari ad € 9.000,00 e n. 6 Macro Aree pari ad € 7.500,00.
- Si concorda altresì che in merito agli incarichi di funzione professionale del Ruolo sanitario e Sociosanitario (Incarico di "professionista specialista" e incarico di "professionista esperto") essi possano essere istituiti in numero tendenzialmente pari ai coordinamenti e alle posizioni di funzione.

  Anche in questo caso, sulla base della pesatura e delle disponibilità del fondo, vengono istituite con il criterio di pesatura Alta Fascia (20%), Media Fascia (30%) e Fascia di Base (50%) con riconoscimento economico massimo rispettivamente di € 7.000,00 – € 5.000,00 - € 4.000,00. Di seguito si riporta un prospetto riepilogativo:

FUNZIONI SPECIALISTI/ESPERTI		
ARTICOLAZIONE	NUMERO POSIZIONI	IMPORTO INCARICO
Alta	7	7.000,00
Media	12	5.000,00
Bassa	17	4.000,00

- Con riferimento agli incarichi di funzione professionale Area degli Assistenti e degli Operatori, sulla base della pesatura e delle disponibilità del fondo, vengono istituite con il

CISC FP

criterio di Alta Fascia (20%), Media Fascia (30%) e Fascia Base (50%) con riconoscimento economico rispettivamente come riportato nella tabella in basso:

AREA DEGLI ASSISTENTI		
ARTICOLAZIONE	**NUMERO POSIZIONI**	**IMPORTO INCARICO**
Alta	4	3.000,00
Media	6	1.800,00
Bassa	12	930,00

AREA DEGLI OPERATORI		
ARTICOLAZIONE	**NUMERO POSIZIONI**	**IMPORTO INCARICO**
Media	12	1.500,00

- Per quanto riguarda i differenziali economici di professionalità (DEP) (ex fasce), le Parti concordano per un principio di equità - in prima applicazione ed in deroga a quanto previsto ex art. 31 del presente CCIA - nell'ambito della disponibilità del fondo, anche a seguito delle cessazioni in corso degli anni 2023 (esaurita la ricostruzione del fondo produttività) e 2024, di attivare un bando rivolto prioritariamente ai dipendenti in fascia "0" che non hanno avuto alcuna progressione, fermi restando i requisiti di accesso previsti dal CCNL Comparto Sanità vigente e l'aggiornamento del Regolamento d'ingresso.
- Le Parti concordano che a partire da gennaio 2024 saranno rivisti i contingenti minimi rispetto all'attuale formulazione al fine di garantire il diritto di sciopero ai dipendenti dell'Azienda.
- Le Parti concordano di destinare in via prioritaria gli eventuali residui del Fondo "Premialità e Condizioni di lavoro" per l'anno 2023 per la remunerazione di particolari situazioni di disagio, in sede di applicazione, una temporanea maggiorazione in via prioritaria di indennità di turno festivo, notturno e salto riposo.

CISL FP

CISC FP

Lodi, 11/12/2023 – Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto definitivamente il: 29/12/2023

Per la Delegazione Trattante dell'A.S.S.T. di Lodi:

NOMINATIVO	RUOLO	FIRMA
Dott. Salvatore Gioia	Direttore Generale	
Dott. Giorgio Baggi	Direttore Amministrativo f.f.	
Dott. Enrico Antonio Tallarita	Direttore Socio-Sanitario	
Dott. Paolo Bernocchi	Direttore Sanitario	
Dott. Andrea Filippin	Direttore f.f. SC Direzione Medica del Polo Ospedaliero	
Dott.ssa Donatella Vasaturo	Direttore SC Direzione Aziendale delle Professioni Sanitarie e Sociosanitarie	
Dott.ssa Clara Riatti	Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	
Dott.ssa Giuliana Cippelletti	Dirigente Amministrativo SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	

Per la Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NOMINATIVO	FIRMA
FP CGIL	Bricchi Giovanni	
	Di Bella Francesca	
CISL FP	Corbo Paolo	
	Anelli Gianenrico	
	Negri Antonella	
	Collemi Carmelo	
	Manfregola Vincenzo	
	Carragna Anna	
	Sartori Antonio	
	Giavardi Mario	
	Fornaroli Michele	
	Cecconi Fabio	
	Mogavino Domenico	
	Proca Lavinia	
	Anelli Gianenrico	
	Passanante Giacomo	
	~~Isabella Laganà~~	
UIL FPL	Stellina Messina Rosaria	
	Greco Angelo	
	Ciprian Alex	
	Ballabio Daniele	
	Galleani Carlo	
	Buscaini Angela	

CISC FP

FIALS-CONFSAL	Dr. Lazzarini Stefano
	Colangelo Vito
	Ilda Di Claudio
FSI USAE	Bonazzi Adamo
NURSING UP	Trombetta Monica
	D'Ambrosio Mauro
	De Astis Mariella
	Mauro Vittorio
	Alessia Ferrari
	Levantino Andrea
	Maria Grossi
CSE SANITÀ	Flavio Rozza
NURSIND	Impicciché Dario
	Murday Louis Patrick Brian
	Frascolla Davide
	Cosi Donato

Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

NOMINATIVO	FIRMA
Dario Impicciché	
Vito Colangelo	
Carmelo Collemi	
Alessia Ferrari	
Michele Fornaroli	
Carlo Galleani	
Manuela Pelicani	
Andrea Levantino	
Anna Carragna	
Antonella Negri	
Giampiero Zoncada	
Roberta Allegro	
Sergio Cortese	
Lucia D'Amico	
Giovanni De Luca	
Marco Esposti	
Davide Frascolla	
Domenica Iannello	
Antonella Magaldi	
Louis Patrick Brian Murday	
Cristiano Riboni	
Davide Santambrogio	

CISC FP

10/

55

Vincenzo Siragusa	
Gaetano Spelta	
Daniela Zanoncelli	
Antonella Zitelli	
Merli Mariarosaria	
Catalano Filippo	

CISL FP

CISC FP

CISCFP

ALLEGATO 1 CCIA- DEFINIZIONE CONTINGENTI MINIMI - MAGGIO 2023

PRESIDIO DI LODI

SC- SERVIZI	POSTI LETTO	PRESENZA TURNO MATTINO	PRESENZA TURNO POMERIGGIO	PRESENZA TURNO NOTTE	NOTE
PRONTO SOCCORSO		SALA TRIAGE 2 INF SALA A 2 INF SALA B 1 INF SALA C 1 INF OBI 1 INF + 2 OSS	SALA TRIAGE 2 INF SALA A 2 INF SALA B 1 INF SALA C 1 INF OBI 1 INF + 2 OSS	SALA TRIAGE 2 INF SALA A 2 INF SALA B 1 INF MET 1 INF OBI 1 INF + 2 OSS	
TERAPIA INTENSIVA + SUBINTENSIVA	7 + 6	4 INF + 1 OSS	4 INF + 1 OSS	4 INF	
EMODINAMICA	1 SALA H 24	2 INF o 1INF + 1 TRM	2 INF o 1INF + 1 TRM	SECONDO REPERIBILITA'	SI GARANTISCE L'ATTIIVITA' IN URGENZA SU UNA SALA
RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	1 SALA H 12	2 INF o 1INF + 1 TRM	2 INF o 1INF + 1 TRM		
MAC ONCOLOGICO	14 POSTAZIONI DI TRATTAMENTO	8 INF	/	/	IL SERVIZIO E' GARANTITO DALLE 8.00 ALLE 16.00
ORTOPEDIA	24	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF	
CHIRUGIA-GINECOL-CH PL	35	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF	
MEDICINA GENERALE	40	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF	
CARDIOPNEUMOLOGIA	38	3 INF + 1 OSS	3 INF + 1 OSS	3 INF	
CHIRURGIA ORL/UROLOGIA/VASCOLARE	38	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF	ATTUALMENTE ATTIVI 22 POSTI LETTO IN QUANTO

CISC FP

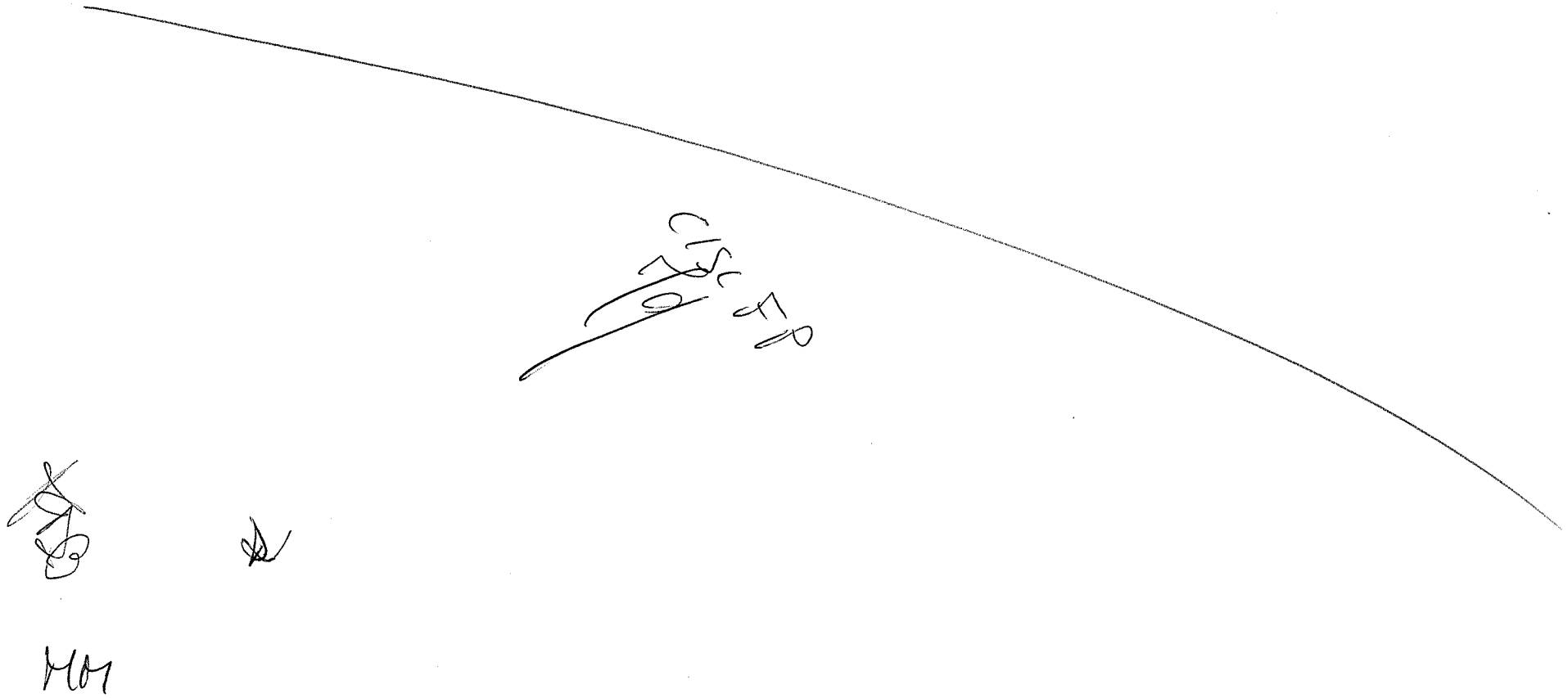
4183

4H

					ACCORPATA CON NEFROLOGIA
CRA	16	1 INF+ 1 OSS	1 INF+ 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
PEDIATRIA	18	2 INF	2 INF	2 INF	1 INF PER GESTIONE ACCESSO DIRETTO DA PS E 1 INF PER DEGENZA
DIALISI	18 POLTRONE	6 INF	6 INF	SECONDO REPERIBILITA'	
OSTETRICIA + NIDO	28	2 OST + 1 OSS	2 OST + 1 OSS	2 OST + 1 OSS	
NEFROLOGIA	13	1 INF+ 1 OSS	1 INF+ 1 OSS	2 INF	ATTUALMENTE ATTIVI 16 POSTI LETTO IN QUANTO ACCORPATA CON CH SPECIALISTICA
ONCOLOGIA	18	1 INF + 1 OSS	1 INF+ 1 OSS	2 INF	SE ATTIVA STANZA ISOLAMENTO PER TRAPIANTO 2 INF MAT E 2 POM
AREA GIALLA	13	1 INF+ 1 OSS	1 INF+ 1 OSS	2 INF	
SALA OPERATORIA	1 SALA H 24	4 INF + 1 OSS	4 INF + 1 OSS	SECONDO REPERIBILITA'	SI GARANTISCE L'ATTIIVITA' IN URGENZA SU UNA S.O.
NEUROLOGIA	18	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF	
PORTIERI E CENTRALINISTI		1 OPERATORE	1 OPERATORE	1 OPERATORE	

CISC FP

10



PRESIDIO CODOGNO

SC -SERVIZI	POSTI LETTO	PRESENZA TURNO MATTINO	PRESENZA TURNO POMERIGGIO	PRESENZA TURNO NOTTE	NOTE
PRONTO SOCCORSO		SALA TRIAGE 1 INF SALA A 1 INF OBI 1 INF + 1 OSS	SALA TRIAGE 1 INF SALA A 1 INF OBI 1 INF + 1 OSS	SALA TRIAGE 1 INF SALA A 1 INF OBI 1 INF + 1 OSS	
RIANIMAZIONE	4	2 INF	2 INF	2 INF	
SALA OPERATORIA	1 SALA H 24	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	SECONDO REPERIBILITA'	SI GARANTISCE L'ATTIIVITA' IN URGENZA SU UNA S.O.
MEDICINA	36	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF	ATTUALMENTE ATTIVI 32 POSTI LETTO
RIABILITAZIONE CARDIO RESPIRATORIA	14	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	2 INF	
CHIRURGIA GENERALE	26	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	2 INF	ATTUALMENTE ATTIVI 20 POSTI LETTO
ONCOLOGIA	10	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
SPDC	15	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	
PORTINERIA		1 PORTIERE	1 PORTIERE	1 PORTIERE	

CGSL FP

MH

PRESIDIO DI CASALPUSTERLENGO

SC -SERVIZI	POSTI LETTO	PRESENZA TURNO MATTINO	PRESENZA TURNO POMERIGGIO	PRESENZA TURNO NOTTE	NOTE
SUB ACUTI	18	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	2 INF	
HOSPICE	12	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
RGG	18	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
RIAB SPEC	15	2 INF+1 OSS	2 INF + 1 OSS	2 INF + 1 OSS	
MAC ONCOLOGICO	12 POSTAZIONI DI TRATTAMENTO	4 INF	/	/	IL SERVIZIO E' GARANTITO DALLE 8.30 ALLE 16.00
CAL	9 POLTRONE	3 INF	3 INF	/	
PORTINERIA		1 PORTIERE	1 PORTIERE	1 PORTIERE	

PRESIDIO DI SANT'ANGELO LODIGIANO

SC -SERVIZI	POSTI LETTO	PRESENZA TURNO MATTINO	PRESENZA TURNO POMERIGGIO	PRESENZA TURNO NOTTE	NOTE
MAL INFETTIVE	12	2 INF	2 INF	2 INF	
RIAB SPEC	20	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
MEDICINA BASSA INT. ALA A	18	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
MEDICINA BASSA INT. ALA B	18	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	
OSPEDALE DI COMUNITA'	16	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	ATTUALMENTE IN OUTSOURCING
RGG	20	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	1 INF + 1 OSS	ATTUALMENTE IN OUTSOURCING
CAL	9 POLTRONE	3 INF	3 INF	/	
PORTINERIA		1 PORTIERE	1 PORTIERE	1 PORTIERE	

CISFP

MM

COME RIPORTATO NEL CCIA ART. 5 - COMMA 1 "SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI" SI RICORDA:

- PER I SERVIZI NON RIPORTATI IN TABELLA MA GARANTI DI PRESTAZIONI INDISPENSABILI ANCHE NEI GIORNI FESTIVI (COME AD ESEMPIO RADIOLOGIA, LABORATORIO) VERRANNO GARANTITI I CONTINGENTI DI PERSONALE DEL COMPARTO IMPIEGATI PER I GIORNI FESTIVI

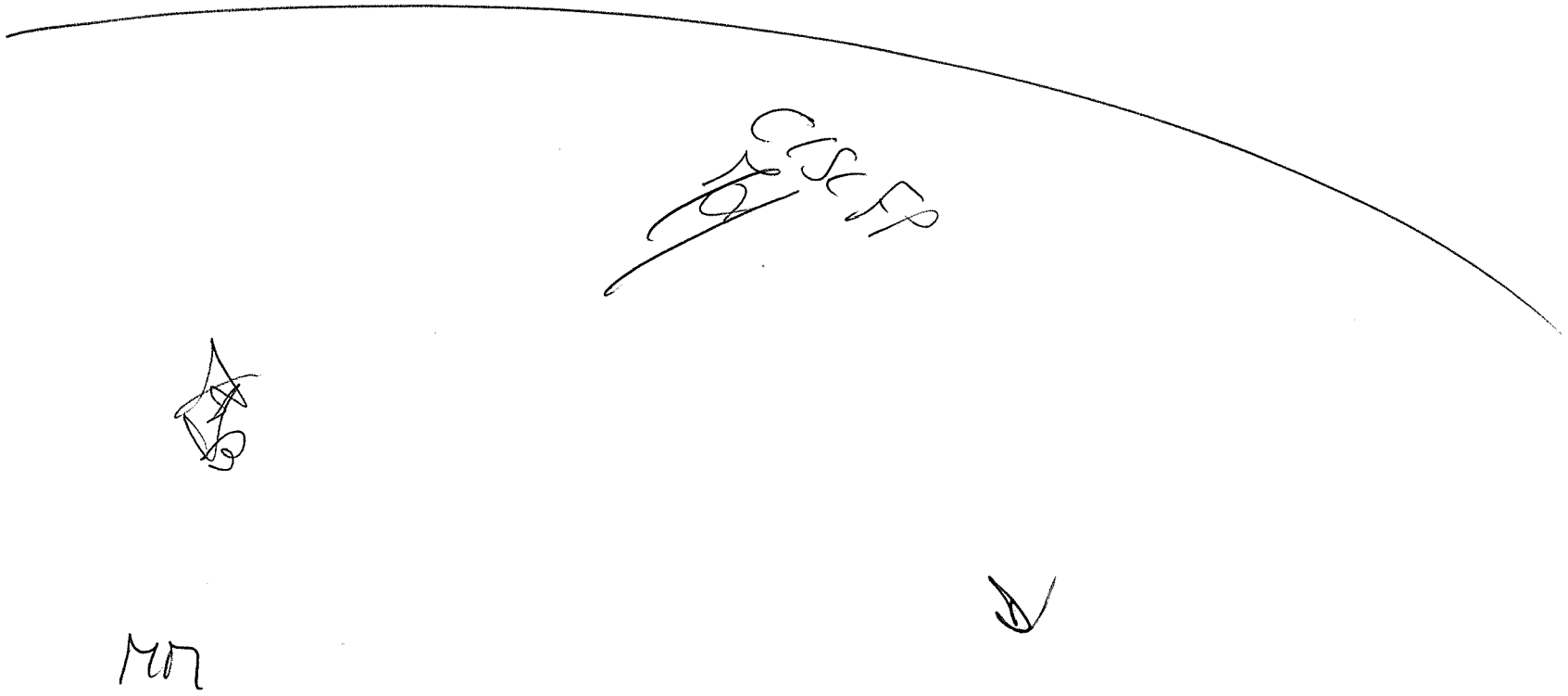
- PER I SERVIZI DI DAY-HOSPITAL, DAY SURGERY, POLIAMBULATORI, CASE DI COMUNITÀ E COT , GARANTI DI PRESTAZIONI INDISPENSABILI DEVE ESSERE ASSICURATA LA PRESENZA DI ALMENO METÀ DEI CONTINGENTI NORMALMENTE IMPIEGATI

- PER I SERVIZI DI TERAPIA INTENSIVA, PRONTO SOCCORSO, SALA PARTO, PATOLOGIA NEONATALE E 118 TRA IL CONTINGENTE ORDINARIO E QUELLO FESTIVO NON C'È DIFFERENZA

- PER IL SERVIZIO DI SER.D SI APPLICHERÀ L'ISTITUTO DELL'"AFFIDO", COME NEI GIORNI FESTIVI

- PER LE CAMERE MORTUARIE AZIENDALI VERRANNO GARANTITI I CONTINGENTI DI PERSONALE IMPIEGATI PER I GIORNI FESTIVI: 1 OPERATORE PER ALTO LODIGIANO E 1 OPERATORE PER IL BASSO LODIGIANO

CISL FP



709	ASST LODI
Codice Ente	Denominazione Ente

Consistenza personale dipendente

Numero unità personale dipendente in servizio al 31/12/2018	2.013,00
Numero unità personale dipendente in servizio al 31/12/2018 trasferito con decreti regionali	0,00
Numero unità personale dipendente in servizio al 31/12/2018 acquisito con decreti regionali	0,00
Numero unità personale dipendente in servizio al 31/12/2018 complessivo	**2.013,00**

Numero unità personale dipendente in servizio 31/12/2021 per indennità pronto soccorso art 107 comma 4	
Punti di primo intervento accreditati e pronto soccorso accreditati	107,00
Pronto soccorso specialistici di pediatria e ostetricia/ginecologia ad accesso diretto e/o triage	1,00
soreu, mezzi di soccorso, AAT	29,00
Numero unità personale dipendente in servizio al 31/12/2021 complessivo	**137,00**

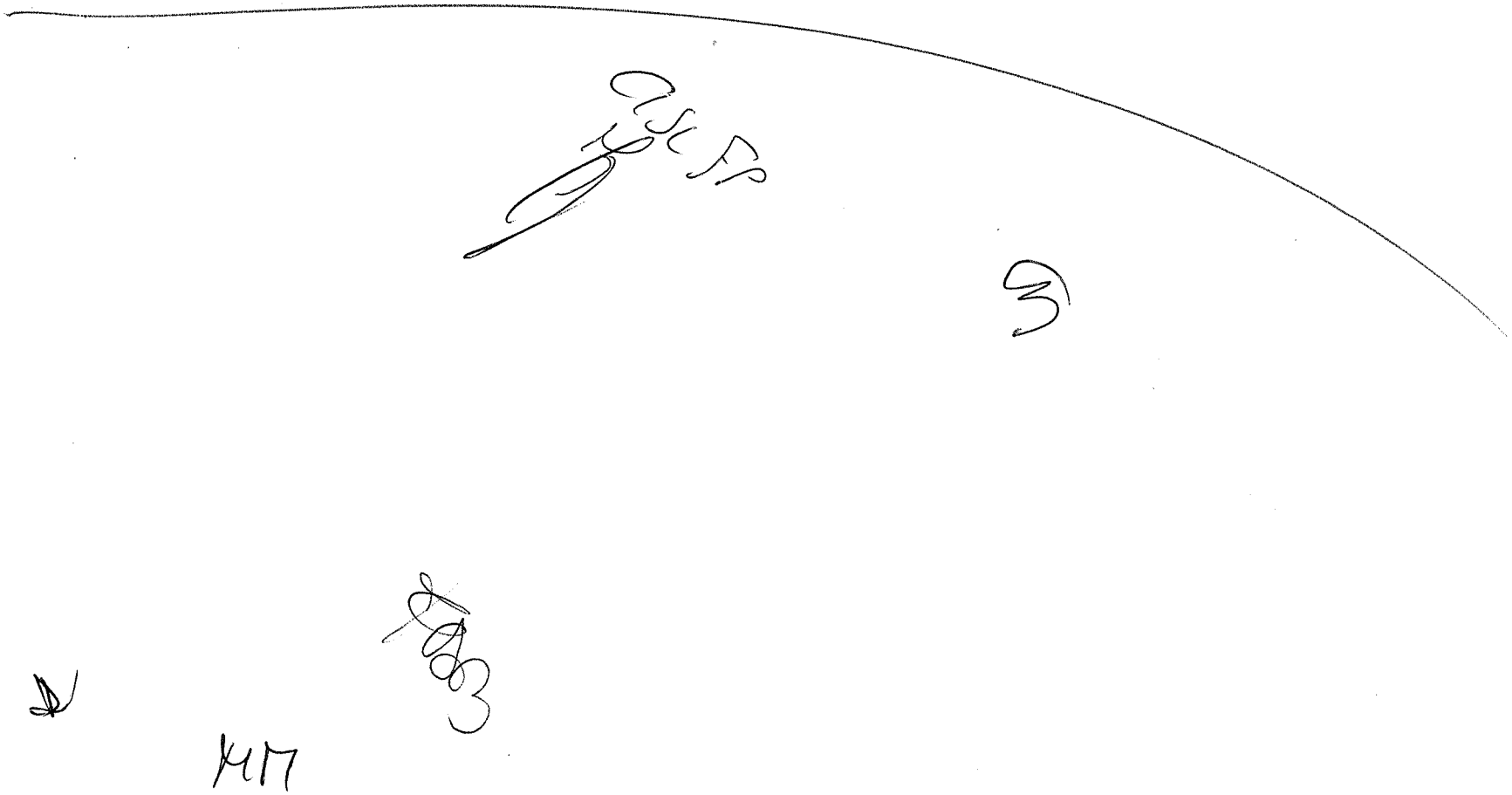
Numero di FTE necessari per la copertura della turnistica dei Pronto Soccorso specialistici senza personale dedicato	**5,00**

CISL FP

CISL FP

CCNL 2019/2021 relativo al personale del Comparto - Ricognizione Fondi Contrattuali a livello Complessivo

709	ASST LODI
Codice Ente	Denominazione Ente

		FONDI CONTRATTUALI CCNL 2016-2018				FONDI CONTRATTUALI CCNL 2019-2021 anno 2023 Importo escluso oneri riflessi ed irap	
		2019 Importo escluso oneri riflessi ed irap	2020 Importo escluso oneri riflessi ed irap	2021 Importo escluso oneri riflessi ed irap	2022 Importo escluso oneri riflessi ed irap	Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" art. 102 CCNL 2019/2021	Fondo premialità e condizioni di lavoro art. 103 CCNL 2019/2021
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Compensi di lavoro straordinario				1.351.259		1.351.259
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità correlate alle condizioni di lavoro				2.630.579		2.630.579
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali				191.359	553.431	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità di coordinamento ad esaurimento				54.930	33.569	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale				1.475.835	1.470.981	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità professionale specifica				540.976	539.044	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Indennità art 86 c 5 CCNL 21/5/2018 - indennità turno unico				26.536	26.536	
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	altre risorse a disposizione del fondo - quali art. 39 CCNL 7/4/1999				333.925	0	0
Fondo premialità e fasce	fasce retributive al netto aumento CCNL 2019-2021				4.131.009	4.042.646	
Fondo premialità e fasce	premi correlati alla performance organizzativa				1.198.146		1.260.000
Fondo premialità e fasce	premi correlati alla performance individuale;				513.491		540.000
Fondo premialità e fasce	altre risorse a disposizione del fondo - quali art. 39 CCNL 7/4/1999				0	0	0
Fondo premialità e fasce	assegni ad personam				792	792	
TOTALE 1					12.448.837	6.666.999	5.781.838
Fondo premialità e fasce	Art. 101 comma 2 - incremento Fasce Economiche per effetto degli incrementi tabellari CCNL 2019/2021	37.434	75.235	167.882	158.725	158.725	
Fondo premialità e fasce	art 102 comma 5 - Ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendente destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018				292.952	292.952	
Fondo premialità e fasce	art 103 comma 7 - ulteriore incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 604 L. 234/2021 su base annua non superiore ad euro 68,41 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018				137.709		137.709
Fondo premialità e fasce	art. 105 comma 8 - in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 293 Legge 234/2021 le disponibilità del presente fondo, sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto, della quota attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G, in merito all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107 comma 4				176.243		176.243
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	art. 101 comma 1 - aumento pro capite, su base annua, pari ad euro 84,50 per n. teste al 31/12/2018			170.099	170.099		170.099
TOTALE 2		37.434	75.235	337.981	935.728	451.677	484.051
Totale FONDI 2019/2020/2021/2022 in applicazione del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 2/11/2022		37.434	75.235	337.981	13.384.565		
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"	Art. 102 comma 2 lettera e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 2019/2021					82.143	
TOTALE FONDI 2023 in applicazione del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 2/11/2022						7.200.819	6.265.889

CISL FP