



PREINTESA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE

PARTE AZIENDALE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

PARTE SINDACALE/RSU
RSU: *[Handwritten signature]*
UIAFPL *[Handwritten signature]*
FPCAL *[Handwritten signature]*
FPCAL *[Handwritten signature]*
CISLFP *[Handwritten signature]*
NURSINGUP *[Handwritten signature]*
20/01/2020

**ART. 1 – INTRODUZIONE**

1. Le parti - come meglio individuate all'art.8, comma 3 del C.C.N.L. 21.5.2018 - per quanto concerne la delegazione Sindacale e all'art. 8, comma 4 del medesimo C.C.N.L. per quanto concerne la delegazione di parte datoriale - intendono compendiare in questo accordo le risultanze della contrattazione integrativa svolta a livello Aziendale secondo le modalità indicate all'art. 9 nelle materie specificatamente individuate dall'art. 8, comma 5, lettere da a) a n) del citato C.C.N.L.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, sottoscritto ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 21.5.2018, si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda, nel rispetto delle differenti discipline previste dai CC.CC.NN.LL. nei confronti dei dipendenti a tempo determinato e con contratto a tempo parziale.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni vigenti contenute nelle disposizioni legislative, nazionali e regionali, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria. Sono inoltre fatti salvi gli accordi stipulati tra le parti in quanto non incompatibili con il contenuto del presente Contratto Integrativo. Cessano di avere vigore, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati incompatibili con quanto regolato dal presente contratto.
4. Gli istituti definiti con il presente contratto danno attuazione a quanto previsto dal C.C.N.L. in data 21.5.2018. Lo stesso rimane in vigore fino alla stipula di un successivo C.C.I.A. fatti salvi eventuali norme od accordi successivi.
5. Le parti confermano che le relazioni sindacali sono regolate secondo quanto previsto dal Capo I del Titolo II del citato CCNL, come, se del caso, declinati in specifici accordi tra le parti.

ART. 2 - CONTINGENTI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO

1. I contingenti minimi del personale del comparto, unitamente a quelli della Dirigenza, sono inseriti in apposito regolamento recante la procedura da seguire in caso di sciopero.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La determinazione dei fondi che rappresentano le risorse disponibili per la remunerazione del trattamento accessorio del personale avviene nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa vigente, dal CCNL e dalle indicazioni regionali.
2. Per l'anno 2019 la stessa è avvenuta mediante Decreto del Direttore Generale di questa ASST n. 352 del 28.3.2019 ed è documentata dalle tabelle allegate al citato provvedimento.
3. Le parti, conformemente alle previsioni del CCNL, convengono che la destinazione delle risorse per il trattamento accessorio avvenga per le diverse annualità, salva diversa successiva disciplina normativa, regolamentare e contrattuale, come di seguito dettagliato con riferimento ai fondi ex art.80 e 81 CCNL 21.5.2018.

Fondo art.80 CCNL 21.5.2018

| Valori | Destinazione 2019 |
|---|-------------------------|
| € 1.573.242,42 | Art.80, co.2, lett. a) |
| € 1.298.799,62 (di cui destinati per incarichi – art.80, co.2, lett. B1: 307.364,64) | Art.80, co. 2, lett. b) |
| € 85.631,00 | Art.80, co.3 lett. a) |
| € 2.957.673,04 | Totale |

4. Le parti, conformemente alle previsioni del CCNL, convengono, ai fini della destinazione delle risorse per il trattamento accessorio di cui all'art.80 per le annualità a venire e salva diversa successiva disciplina normativa, regolamentare e contrattuale, che le somme di cui all'art.80, co.3



lett. a) vengano destinate alle finalità previste dall'art.80 c.6 con prioritaria destinazione agli istituti di cui all'art.80 c.6 lettera c) in considerazione anche dei nuovi assetti organizzativi .

Fondo art.81 CCNL 21.5.2018

| Valori | Destinazione 2019 |
|-----------------------|--|
| € 1.537.348,67 | Art.81 destinato per fasce retributive |
| € 945.774,92 | Art.81, co.2, lett. b) |
| € 9.273,00 | Art.81 - incremento contrattuale |
| € 2.492.396,59 | Totale |

5. Le parti, conformemente alle previsioni del CCNL, convengono che la destinazione delle risorse per il trattamento accessorio di cui all'art.81, avvenga, salva diversa successiva disciplina normativa, regolamentare e contrattuale, come segue, al fine di consentire le procedure per le progressioni economiche di cui all'art.5 del presente CCIA:

- per l'anno 2020

A finanziare le progressioni economiche € 640.000,00 così costituiti:

- utilizzo di risparmi al 31.12.2018 del fondi ex art.81 destinato alle fasce retributive;
- utilizzo dei risparmi sul medesimo fondo conseguenti alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2019;
- per eventuali ulteriori somme necessarie a raggiungere la quota sopra indicata attraverso destinazione di una corrispondente quota a valere sulle risorse di cui all'art.81, co.2, lett. b);

4. Le parti convengono che eventuali nuove somme destinate alle progressioni economiche conseguenti alla stipula di nuovi CCNL o di adeguamenti contrattuali comunque denominati verranno prioritariamente destinati per dette finalità, a riduzione delle quote da destinarsi annualmente a valere sulle risorse di cui all'art.81, co.2, lett. b) trasferite a favore della realizzazione delle progressioni economiche.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. La quota di risorse utilizzo delle del fondo disciplinato all'art.81 e destinate alla premialità sono utilizzate come segue:

- una somma pari al 90% del fondo disponibile viene legata agli obiettivi di budget dei singoli centri di responsabilità, così come risultano dalle schede di budget negoziate e sono erogate in base alla disciplina di cui al punto 3. del presente articolo, secondo un sistema globale di valutazione che collega la performance organizzativa e la performance individuale;
- una somma pari al 10% viene gestita dalla Direzione Generale per valorizzare particolari apporti e finanziare azioni di particolare rilevanza, in un'ottica di premialità della performance individuale di singoli operatori.

2. L'eventuale quota residua del fondo di cui agli art.80 e art.81 verrà ripartita secondo i criteri di cui al comma precedente.

3. Ai fini della corresponsione della produttività viene preso in considerazione:

A) Performance Organizzativa

Area degli obiettivi - scheda a (scheda di budget) - valore complessivo del 70% del totale.

L'area obiettivi dell'unità operativa costituisce l'obiettivo concordato tra la dirigenza e la direzione strategica per il raggiungimento del quale è prevista la partecipazione attiva del personale del comparto. Nella scheda di budget sono individuati specifici obiettivi da utilizzare ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'area del comparto, sulla base dei quali il nucleo di valutazione aziendale procederà alla verifica del raggiungimento in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo quale criterio attributivo. Gli obiettivi saranno esplicitati al personale attraverso intranet aziendale e apposite riunioni di reparto. Viene prevista una verifica intermedia entro il mese di ottobre al fine, eventualmente, di corrispondere un anticipo dell'incentivo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi certificato dal nucleo di valutazione. Qualora si



verifichino situazioni di criticità i dati saranno debitamente comunicati ai dipendenti interessati ed analizzati con riunioni apposite di UO.

B) Performance Individuale

Scheda valutazione individuale - scheda B – valore complessivo 30%

Detta quota è attribuita secondo i seguenti criteri: fino a 17 punti - 0%; da punti 18 a punti 22 - 50%; da punti 23 a punti 26 - 75% e da 27 a 30 - 100%. Il dirigente/responsabile diretto può concordare con il singolo dipendente criteri o definire obiettivi misurabili da utilizzare quali elementi ai fini di rendere maggiormente oggettiva la valutazione di cui alla scheda B. L'obiettivo concordato costituisce solo una modalità di valutazione partecipata e resta interno al processo di valutazione. In ogni caso l'area dei comportamenti e della partecipazione alle attività del gruppo di lavoro costituisce elemento essenziale della valutazione.

4. Al fine di garantire la differenziazione del premio individuale, al 7% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, in ordine di merito, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio pro-capite elargito ai sensi della lettera precedente. Le risorse necessarie all'attività vengono sottratte dal fondo prima della ripartizione di cui al comma 3 del presente articolo.

5. Le parti concordano di valorizzare l'apporto individuale anche in termini di partecipazione oraria dei dipendenti. A tal fine non verranno considerate quali assenze esclusivamente le ferie, i recuperi ore, gli infortuni sul lavoro, il congedo per maternità obbligatoria e i permessi sindacali. Sul complessivo delle assenze si applica una franchigia di 15 giorni lavorativi.

6. Il fondo produttività viene ripartito, prima di effettuare il saldo, su ogni UO in base al personale assegnato complessivamente nel corso dell'anno di riferimento. Tale importo viene suddiviso secondo i criteri stabiliti dal presente accordo. Eventuali residui, dopo l'esame delle assenze, verranno ripartiti secondo le medesime modalità.

7. Come previsto dall'art. 83, in sede di Organismo paritetico, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, valutandone cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate problematiche, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento individuati, le risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente, in misura ulteriore rispetto a quanto già previsto nel presente CCA. Tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

ART. 5 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Le parti concordano di attivare nell'anno 2020, in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo come sopra quantificato, progressioni economiche per il personale del comparto, avvalendosi degli esiti dell'apposita procedura (soggetti in possesso dei requisiti di anzianità almeno biennale al 31.12.2019 - e dunque assunti con decorrenza non posteriore all'1.1.2018 - maturati in via continuativa nella medesima qualifica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso quest'ASST, anche computando periodi progressi presso altri enti del SSN).

2. Sul punto le parti concordano che la graduatoria sarà redatta tenendo conto dei seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella fascia in godimento al 31.12.2019;
- valutazione positiva nelle annualità 2018 e 2019 (con riferimento alle schede di valutazione in uso);
- assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio 2018 - 2019 .

3. L'Azienda provvederà a redigere, sulla scorta di quanto sopra, apposito regolamento.

ART. 6 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI

1. L'Azienda si impegna a presentare una proposta concernente i criteri relativi ai trattamenti accessori previsti dall'art. 113 del D. Lgs n.50/2016 previa verifica delle condizioni normative che



consentano l'attribuzione di tali emolumenti, in coerenza con le indicazioni regionali.

2. Con decreto del Direttore Generale n. 371 del 5.4.2018 l'Azienda ha proceduto ad adottare il Regolamento per il funzionamento dell'Ufficio Avvocatura con il quale si disciplina il trattamento accessorio al personale Avvocato patrocinante l'Azienda in sede contenziosa.

ART. 7 - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. In considerazione delle indicazioni portate dall'art.94 del C.C.N.L. 21.5.2018 ed in particolare la possibilità di prevedere, con oneri a carico del fondo premialità e fasce, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, specificatamente mediante iniziative a sostegno del reddito familiare (elargizioni di sussidi e rimborsi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di dipendenti in difficoltà e polizze sanitarie integrative, le parti ritengono che al momento non ne sussista l'esigenza.

2. Le parti concordano che, nell'ambito del "Comitato paritetico per l'innovazione", si provvederà alla formulazione di specifiche proposte.

ART. 8 - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Le Parti danno atto che i rapporti di lavoro a tempo parziale sono stati oggetto di apposita regolamentazione adottata con decreto n.989 del 27.11.2017.

2. In particolare il "Regolamento in materia di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale" individua all'art. 5 i contingenti massimi del personale part-time, il quale non può superare il 25% dei fabbisogni dei macro profili professionali come definiti nei Piani triennali dei fabbisogni approvati dalla Regione Lombardia con la possibilità, di elevazione fino ad un ulteriore 10% sussistendo le condizioni di cui all'art.60, comma 7 del CCNL 21.5.2018.

ART. 9 - ELEVAZIONE DELLA PERCENTUALE MASSIMA DEL RICORSO A CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

1. L'attuale organizzazione Aziendale non rende necessario procedere all'elevazione dei contingenti.

2. Le parti concordano che, qualora si presentasse la necessità, si procederà ad elevazione solo a seguito di accordo sindacale.

ART. 10 - ESTENSIONE AMBITO DI APPLICAZIONE PERMESSI PER MOTIVO DI STUDIO

1. In considerazione dell'ampiezza dei requisiti già previsti dai precedenti bandi e della presenza di richiedenti sempre in numero inferiore a quelli messi a disposizione, le Parti intendono ratificare in questa sede quanto correttamente già disciplinato nei precedenti bandi. In particolare i permessi per motivi di studio saranno concessi ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per la partecipazione a Corsi di durata almeno annuale e per sostenere i relativi esami finalizzati al conseguimento di titoli di studio: universitari, di istruzione primaria e secondari, post universitari e di qualificazione professionale. I titoli di studio post universitari e di qualificazione professionale, devono essere rilasciati esclusivamente da Scuole Statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali od attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

2. In ragione della presenza, ogni anno, di un numero di richiedenti inferiore al numero dei posti messi a disposizione, le parti concordano non sia necessario prevedere ulteriori condizioni di precedenza nella fruizione dei permessi, limitandosi a richiamare quanto già previsto nei bandi annuali circa i corsi di qualificazione professionale, per i quali è garantita una precedenza ai frequentanti di corsi per i quali sussiste attinenza tra la qualifica rivestita e la qualificazione professionale che si intenda acquisire, al fine di consentire la ricaduta della stessa all'interno



dell'ambito di lavoro.

3. Le parti concordano che, qualora si presentasse la necessità, si procederà attraverso uno specifico accordo.

ART. 11 - CONDIZIONI, CRITERI E MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO, DEI SERVIZI SOCIO/RICREATIVI PREVISTI PER IL PERSONALE

1. In ragione dell'esiguo numero di personale operante con contratto di somministrazione le parti concordano sull'inopportunità di procedere alla determinazione di alcun criterio o modalità.

ART. 12 - ULTERIORE FLESSIBILITÀ AL FINE DI UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE

1. Le parti danno atto che l'argomento è già stato oggetto di appositi incontri i cui esiti sono confluiti nel "Regolamento concernente l'articolazione dell'orario di lavoro e della gestione dei periodi di ferie del personale del comparto" approvato con decreto n.817/19.

2. Le parti concordano che, nell'ambito del "Comitato paritetico per l'innovazione", si provvederà alla formulazione di specifiche proposte.

ART. 13 - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

1. Eventuali innovazioni organizzative che comportino riflessi sulla qualità del lavoro saranno oggetto di specifici approfondimenti. In particolare, l'Azienda è consapevole dell'utilità che deriverebbe dall'implementazione del telelavoro e pertanto si impegna a valutare l'avvio di sperimentazioni prodromiche all'emanazione di apposito regolamento.

ART. 14 – ULTERIORI DETERMINAZIONI CONNESSE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

1. Le parti danno atto che la disciplina dei tempi di lavoro e del passaggio di consegne, è già stato oggetto di appositi incontri i cui esiti sono confluiti nel "Regolamento concernente l'articolazione dell'orario di lavoro e della gestione dei periodi di ferie del personale del comparto", approvato con decreto n.817/19.