

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
COMPARTO SANITA'
Gestione Fondi Contrattuali esercizio 2019 e seguenti

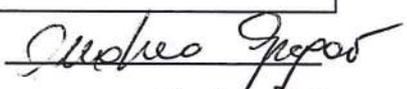
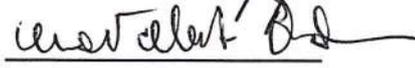
Il giorno 05.06.2019 alle ore 14.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

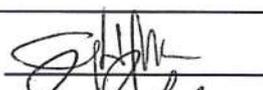
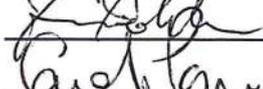
- Direttore Generale	Giovanni Pavesi	_____
- Direttore Sanitario	Salvatore Barra	_____
- Direttore Amministrativo	Tiziano Zenere	
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Giampaolo Stopazzolo	_____
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane	Leopoldo Ciato	
- Direttore Medico Ospedaliero	Romina Cazzaro	_____
- Direttore Medico Ospedaliero	Maurizio Agnoletto	_____
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie	Giuseppina Capirossi	_____

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU

Coordinatore		_____
Coordinatore		_____
Componenti	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL		_____
CISL FP		_____
UILFPL		_____
FIALS	_____	_____
FSI	_____	_____
NURSING UP	_____	_____

Al termine della riunione le Parti sopraccitate hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo integrativo aziendale, nel testo che segue.

TITOLO I - RAPPORTO DI LAVORO

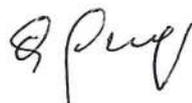
Art. 1 Tempi di vestizione e di consegna

1. Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e gli operatori appartenenti ai profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, nonché gli autisti di ambulanza e coloro i quali debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione lavorativa e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno del luogo di lavoro, l'orario di servizio riconosciuto, a decorrere dal 01.01.2018, ricomprende 10 minuti complessivi destinati a tale attività, di cui fino a 5 minuti in entrata, nell'ambito delle 36 ore di lavoro contrattualmente dovute, purché risultanti dalle timbrature effettuate.
2. Nel caso di operatori sanitari addetti all'assistenza nei Servizi che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario il passaggio di consegne, i minuti riconosciuti sono complessivamente 19, di cui fino a 5 minuti in entrata.
3. Sulla base di accordi di maggior favore già in essere, e con riferimento ai servizi per i quali tali disposizioni erano previste già dal momento della entrata in vigore del CCNL 21/5/2018, potranno essere riconosciuti agli operatori di cui al comma precedente fino ad un massimo di 30 minuti, su autorizzazione del Coordinatore, per un solo cambio turno nell'arco delle 24 ore identificato dall'U.O.. Qualora l'eccedenza oraria sia dovuta a eventi urgenti/eccezionali il Coordinatore può convalidare l'orario effettuato a seguito della registrazione della motivazione scritta del prolungamento su appositi moduli da parte dell'interessato.
4. Sempre in ragione del mantenimento degli accordi di maggior favore in essere, l'Amministrazione procederà a riconoscere i minuti per le consegne di cui al comma 2 anche agli operatori del ruolo tecnico di supporto all'assistenza nei servizi che, a causa dell'assenza in turno di operatori del ruolo sanitario, effettuavano il passaggio di consegne già dal momento della entrata in vigore del CCNL 21/5/2018.
5. I minuti riconosciuti secondo quanto previsto dal comma precedente vengono compresi nel computo orario semestrale.
6. Le ore di lavoro che saranno computate in seguito all'applicazione dei commi precedenti per il periodo 01.01.2018 alla data di applicazione del presente accordo, saranno comunicate ai coordinatori ed ai dipendenti e potranno essere recuperate dagli stessi, su richiesta, entro il 31.12.2020, tenuto conto della programmazione delle ferie.
7. Le Parti si danno reciprocamente atto che la decorrenza del riconoscimento dei tempi di vestizione di cui ai commi precedenti ha natura transattiva e tiene conto delle reciproche compensazioni effettuate per la gestione dell'istituto nel periodo pregresso.

TITOLO II - FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (ART. 80 C.C.N.L. 21.05.2018

Art. 2 Consistenza del fondo

Per l'esercizio 2019 la quota disponibile del fondo è determinata in via previsionale in € 14.323.421,32 (importo al lordo di eventuali decurtazioni per effetto del trasferimento di risorse ad Azienda Zero).



Art. 3 Lavoro straordinario

1. Le Parti concordano sulla necessità di attuare una politica di contenimento e gestione ottimale del lavoro straordinario.
2. Le Parti danno atto che l'Amministrazione, per l'esercizio 2019 entro il mese di giugno e per gli esercizi successivi entro il mese di febbraio, alle Unità Operative/Servizi uno specifico budget annuo di ore di lavoro straordinario.
3. In considerazione della necessità di dare effettivo riconoscimento stipendiale al lavoro svolto, la liquidazione delle ore di straordinario verrà effettuata dall'Azienda, compatibilmente con le disponibilità del relativo Fondo, con cadenza quadrimestrale e con riferimento alle ore effettuate nel quadrimestre precedente, tenuto conto della possibilità del recupero orario da effettuarsi, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, nei termini previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL..

Art. 4 Indennità per particolari condizioni di lavoro

1. (Indennità servizi articolati su tre turni) Le Parti danno atto, a seguito dell'avvenuto confronto, dei seguenti parametri definiti dall'Amministrazione – a decorrere dal 1 aprile 2019 - per il riconoscimento dell'indennità al personale operante in servizi articolati su tre turni:

Parametri per riconoscimento (soglia del 20%):

- da zero a 2 turni di lavoro: zero indennità
- da 3 a 9 turni di lavoro: 1M - 1P- 1N
- da 10 a 14 turni di lavoro: 2M - 2P - 2N
- da 15 a 19 turni di lavoro: 3M - 3P - 3N
- da 20 a 24 turni di lavoro: 4M- 4P - 4N
- da 25 turni di lavoro: 5M - 5P - 5N

Per la valorizzazione dei riposi compensativi: riconoscimento doppia indennità per festivi.

In caso di non raggiungimento della "soglia" del 20%, si procederà con il riconoscimento dell'indennità di cui al comma 4 dell'art. 86 in base ai requisiti di cui al successivo comma 2.

Nel calcolo del 20% non si tiene conto delle giornate di assenza.

2. (Indennità servizi con turnazione articolata su dodici ore) Le Parti danno atto dei seguenti parametri definiti dall'Amministrazione – a decorrere dal 1 aprile 2019 - per il riconoscimento dell'indennità al personale operante con turnazione articolata su dodici ore:

Parametri per riconoscimento (soglia del 30%):

- da zero a 1 turni di lavoro: zero indennità
- da 2 a 6 turni di lavoro: 1M - 1P
- da 7 a 9 turni di lavoro: 2M - 2P
- da 10 a 13 turni di lavoro: 3M - 3P
- da 14 a 16 turni di lavoro: 4M- 4P
- da 17 a 19 turni di lavoro: 5M - 5P
- da 20 a 23 turni di lavoro: 6M- 6P
- da 24 turni di lavoro: 7M - 7P

Per la valorizzazione dei riposi compensativi: riconoscimento doppia indennità per festivi. Nel calcolo del 30% non si tiene conto delle giornate di assenza.

In caso di non raggiungimento della "soglia" del 30%, non ci sarà riconoscimento dell'indennità.

Gli effetti dell'applicazione dei parametri definiti nei commi 1 e 2 (applicazione sperimentale) saranno prontamente valutati fra le Parti entro la fine dell'anno 2019 e con riferimento ai dati relativi ad un trimestre di applicazione della nuova turnistica, con attivazione di specifico tavolo congiunto anche al fine ad introdurre eventuali migliorie nelle matrici di turno che tengano conto dell'organizzazione del lavoro e dei parametri per il raggiungimento dei requisiti.

3. (Pronta Disponibilità) La Pronta Disponibilità ex art. 28 del CCNL 21.5.2018 dà diritto ad una indennità lorda di € 20,66 per dodici ore, a valere sul fondo ex art. 80 del C.C.N.L. 21.05.2018. Il valore di tale indennità è pari al doppio in caso di effettiva chiamata in servizio.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 5 Incarichi Funzionali

1. Le risorse del fondo ex art. 80 del C.C.N.L. 21.05.2018 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" destinate alle indennità di incarico sono pari ad € 1.390.000,00.

2. La Parti danno atto che, in seguito all'avvenuto confronto, l'Amministrazione ha adottato il *Regolamento sui criteri e sulle modalità di conferimento degli incarichi di funzione* che disciplina i criteri per il conferimento, la revoca e la valutazione degli incarichi di funzione.

TITOLO III - FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 C.C.N.L. 21.05.2018) ESERCIZIO 2019 E SEGUENTI

Art. 6 Consistenza del Fondo anno 2019

Per l'esercizio 2019 la quota disponibile del fondo è determinata in via previsionale in € 14.067.073,79 (importo al netto di eventuali incrementi per effetto di trasferimento dalla Regione di risorse derivanti dai piani di risparmio di spesa ed al lordo delle decurtazioni per effetto del trasferimento di risorse ad Azienda Zero).

Art. 7 Produttività c.d. "quota A"

1. Si conferma anche per l'esercizio 2019 e seguenti quanto disciplinato nel precedente accordo sottoscritto il 22.11.2017 relativamente alla medesima indennità: al fine di dare attuazione alla omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale, si conferma il valore dell'incentivo da attribuire al dipendente a titolo di produttività collettiva e ferma restando la relativa compatibilità con l'ammontare della quota di Fondo a ciò destinata (€ 6.076.474,00), determinato secondo i seguenti valori:

Personale appartenente alla categoria DS:	€ 1.746,00
Personale appartenente alla categoria D:	€ 1.350,00
Personale appartenente alla categoria C:	€ 1.298,00
Personale appartenente alla categoria BS:	€ 1.106,00
Personale appartenente alla categoria B:	€ 966,00
Personale appartenente alla categoria A:	€ 815,00.

Le predette quote verranno corrisposte sulla base delle modalità già definite con il già citato accordo sindacale sottoscritto il 22.11.2017.

Ai dipendenti neoassunti, relativamente al periodo di prova, l'incentivazione alla produttività spetta al 50%. L'incentivazione alla produttività non spetta comunque:

- per i periodi di aspettativa a qualunque titolo concessa;
- per i periodi di astensione dal servizio legati al congedo parentale;
- per i periodi di comando presso altre Amministrazioni;
- per periodi di malattia, escluse le assenze per "gravi patologie" come definite dal CCNL, eccedenti i 30 giorni, anche non continuativi (dal 31esimo al 60esimo giorno: perdita di 30 giorni di incentivazione, dal 61esimo al 90esimo giorno: perdita di 60 giorni di incentivazione, ecc.).

Art. 8 Indennità di disagio c.d. "quota B" e indennità di disagio per funzioni di cassa

1. Le Parti si impegnano ad attivare prontamente, e comunque entro il mese di settembre, uno specifico tavolo tecnico al fine di individuare i criteri – da proporre al tavolo negoziale - di definizione delle posizioni lavorative che presentano particolari criticità e/o richiedono competenze avanzate o di particolare complessità organizzativa, cui riconoscere, a decorrere dal 01.01.2019, una quota di incentivo (c.d. quota

4

"B") finalizzata a valorizzare il c.d. disagio. Tale criteri dovranno tener conto dei principi già definiti nell'accordo sottoscritto il 22.11.2017.

Le quote di cui sopra comunque non spetteranno per mesi interi di assenza, saranno riconosciute su base annua ed in unica soluzione a consuntivo, fatta salva la capienza del Fondo, e con differenziazione sulla base della categoria di appartenenza e riproporzionate sulla base delle quote riconosciute a titolo di produttività.

2. L'incentivo di cui al precedente comma sarà riassorbito, anche parzialmente, dall'indennità c.d. quota "C" (indicata in successivo articolo) se corrisposta. Inoltre, lo stesso non sarà corrisposto al personale cui non viene riconosciuta la Produttività c.d. quota "A".

3. A decorrere dal 01.01.2019, per i dipendenti in servizio presso gli sportelli con funzioni di cassa viene riconosciuta mensilmente (12 mensilità) a titolo di indennità di disagio una quota definita come segue:

- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa con utilizzo esclusivo di moneta elettronica: € 10,00;
- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa del presidio ospedaliero "Hub": € 50,00;
- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa diversi dai precedenti: € 40,00
- referenti di cassa: € 100,00.

L'incentivo non spetta in caso di assenza per l'intero mese.

Al personale chiamato ad effettuare in via occasionale attività di cassa o CUP/cassa viene riconosciuto un incentivo pari ad € 5,00 se ha effettuato da 1 a 5 giorni di attività nel mese; un incentivo pari a € 10,00 se ha effettuato da 6 a 10 giorni di attività nel mese, con liquidazione trimestrale.

4. L'ammontare complessivo per le indennità di cui ai precedenti commi non potrà superare per l'anno 2019 e seguenti l'importo annuo di € 313.364,10.

Art. 9 Differenziazione del premio individuale

Si conferma per l'esercizio 2019 e seguenti che la maggiorazione del premio collegato alla performance individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) del CCNL 21.05.2018, ai sensi dell'art. 82 del medesimo CCNL, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e viene riconosciuta all'1% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la valutazione, sulla base degli esiti della valutazione e dell'afferenza a Servizi particolarmente in sofferenza per mancata sostituzione di personale cessato.

Art. 10 Fasce

1. Le Parti destinano una somma pari ad € 300.000,00 al riconoscimento della fascia economica superiore a decorrere dal 01.01.2019, sulla base di graduatorie definite con i seguenti criteri:

A) REQUISITI DI ACCESSO ALLA FASCIA

Saranno ammessi d'ufficio alla procedura per la formulazione delle graduatorie per l'accesso alla fascia economica superiore i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2019 presso l'Azienda ULSS 8 Berica, da almeno due anni senza soluzione di continuità;
2. non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla sospensione dal servizio nell'ultimo biennio;
3. non essere già in fascia economica massima al 01.01.2019.

B) CRITERI E PUNTEGGI

Le graduatorie per l'accesso alla fascia economica superiore saranno formulate tenendo conto:

UA

0 3/4

ck

5

W

1. Del merito individuale (max. 50 punti): verrà considerato il punteggio medio di valutazione individuale, standardizzato con criteri statistici al fine di evitare sperequazioni derivanti dalla diversità dei valutatori, ottenuto nel biennio 2017/2018;

2. del periodo di permanenza nella fascia in godimento (max. 40 punti):

- per ogni anno di anzianità vengono assegnati 2 punti per la fascia 0 da almeno 5 anni;
- per ogni anno di anzianità viene assegnato 1 punto per la fascia 0 da meno di 5 anni e per le fasce diverse dalla 0;

Ai fini della valorizzazione dell'anzianità di fascia si terrà conto anche del servizio prestato presso altre amministrazioni in posizione di comando/distacco e, in solo caso di trasferimento per mobilità, del servizio prestato presso altre Pubbliche Amministrazioni.

3. mancato riconoscimento presso le ex Ulss n. 6 Vicenza ed Ulss n. 5 Ovest Vicentino della fascia economica superiore negli anni 2009/2010 (5 punti);

4. mancato riconoscimento presso l'Ulss n. 8 Berica della fascia economica superiore nell'anno 2017 (5 punti).

In caso di parità di punteggio, prevale nell'ordine: il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'ex Azienda ULSS n. 5 ex Azienda ULSS n. 6 e successivamente il dipendente più anziano d'età.

C) GRADUATORIE

Le graduatorie saranno formulate per ruolo e categoria.

Le risorse economiche destinate alla presente progressione economica verranno suddivise per ciascun ruolo e categoria, assegnandole in proporzione al costo del passaggio di fascia in ciascuno dei predetti raggruppamenti.

D) UTILIZZO DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2019 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

Art. 11 Ulteriori istituti contrattuali.

Le Parti si riservano di definire con successivi accordi contrattuali gli istituti oggetto di contrattazione integrativa aziendale e non disciplinati dal presente contratto.

TITOLO IV - FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 C.C.N.L. 21.05.2018) INTEGRAZIONE EX D.L. 6 LUGLIO 2011 N. 98 - ESERCIZIO 2019 E SEGUENTI

u2

7 ppp

R

Har

6

R

R

- e) una quota pari ad € 350.000,00 viene destinata, a decorrere dall'esercizio 2019, alla Direzione delle **Professioni Sanitarie** per la remunerazione di attività progettuale, con resa oraria aggiuntiva;
- f) in fase di prima applicazione dei nuovi criteri elaborati dalla Commissione per il rischio radiologico, nelle more di valutare l'impatto degli stessi, per il 2019 vengono destinati € 60.000,00 per incentivare la performance individuale ricollegata alla flessibilità lavorativa degli operatori classificati in cat. B nel 2019;
- g) l'Amministrazione, in considerazione della necessità di valutare gli effetti della presente contrattazione sul Fondo Premialità e Fasce e dell'esigenza di analizzare le risultanze del Tavolo Tecnico di cui all'art. 8, comma 1, si impegna a verificare la disponibilità economica del Fondo stesso al fine, tra l'altro, della reintroduzione dell'incentivazione delle festività importanti;
- h) per il 2019 l'Amministrazione provvederà a ristorare il disagio connesso alle eventuali perdite economiche che dovessero complessivamente subire i lavoratori per effetto dell'applicazione delle indennità di turno secondo quanto definito nell'art. 4, mediante l'utilizzo di quota parte dei residui fondi contrattuali, per un ammontare pari alla differenza tra quanto speso nel 2019 rispetto al 2018 per il medesimo istituto, secondo criteri che verranno contrattati tra le Parti.

Art. 13 Risorse introitate ex art. 43 L. 449/97 esercizio 2019

Le Parti danno atto che l'Amministrazione destina per l'esercizio 2019 una quota di risorse introitate ex art. 43 L. 449/97 pari ad € 160.000,00 ad incentivazione di progetti dell'area delle professioni sanitarie con resa oraria aggiuntiva.

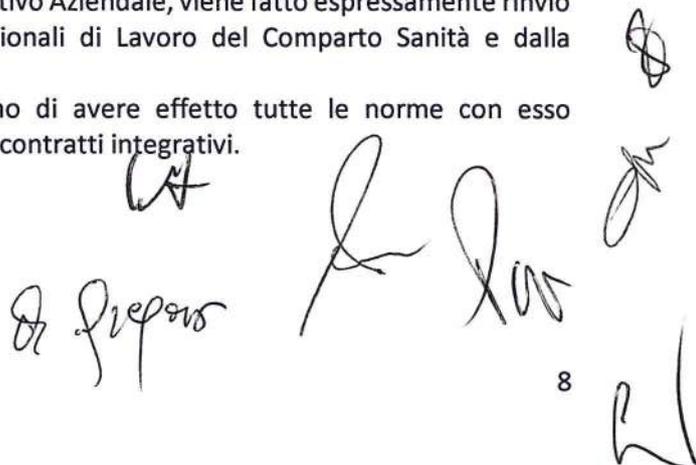
TITOLO V – CLAUSOLE FINALI

Art. 14 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto Integrativo Aziendale

1. La presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale entrerà in vigore alla data della definitiva sottoscrizione in seguito a certificazione del competente Collegio Sindacale in ordine agli oneri ed alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e sino alla sottoscrizione del nuovo C.C.I.A., fatte salve eventuali modifiche normative e/o contrattuali.
2. Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dalla data di entrata in vigore, fatte salve le diverse decorrenze previste da singoli accordi o da specifiche norme del contratto stesso.
3. Tenuto conto di quanto previsto dal presente accordo in merito alla decorrenza dei tempi di vestizione, nonché delle disposizioni del CCNL 21.05.2018 riferite alle indennità giornaliere per personale operante su tre turni e su due turni (art. 86, commi 3 e 4 del CCNL 21.05.2018), si ritengono compensati gli oneri/benefici derivanti dall'applicazione dei predetti istituti.

Art. 15 Norma finale di rinvio

1. Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale, viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità e dalla normativa in materia.
2. Con l'entrata in vigore del presente Contratto cessano di avere effetto tutte le norme con esso incompatibili, previste da precedenti accordi, regolamenti o contratti integrativi.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the representatives of the Administration and the Sanitary Professions.