

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE - OO.SS.**  
**AREA COMPARTO - PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2018 -2019-2020**

*In data 24 dicembre 2018, presso la Sala Riunioni – Piano -2 – Via Bertani, a seguito della certificazione positiva espressa dal Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e 9, comma 6, del CCNL 21/05/2018, in ordine alla compatibilità economico finanziaria dell'ipotesi di CCIA del 12/12/2018, come risulta dal relativo verbale del 17/12/2018, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale anno 2018, di cui al testo allegato.*

*Si evidenzia che il presente C.C.I.A. verrà trasmesso per via telematica agli organi competenti, ai sensi del comma 5 del suddetto art. 40 bis.*

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE		
	Sigla	RSU Cognome	Firma
	Cognome	CGIL FP Firma	
	Cognome	CISL FPS Firma	
	Cognome	FIALS Firma	
	Cognome	FSI Firma	
	Cognome	NURSING UP Firma	
	Cognome	UIL FPL Firma	

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AMMINISTRAZIONE -  
OO.SS. AREA COMPARTO  
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2018 -2019-2020**

**RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO  
DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 5 CCNL 21.05.2018 PER L'ANNO 2018**

*In data 12 dicembre 2018, per la sottoscrizione della presente ipotesi di CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale*

**Le parti**

richiamato l'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, e s.m.i. ai sensi del quale, tra l'altro, la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";

preso atto che l'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e s.m.i., prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Collegio Sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti;

visto il D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare;

visto il D. Lgs. 75/2017 in materia di contrattazione collettiva;

considerato l'art. 9 del CCNL 21.05.2018 che prevede una durata triennale del contratto integrativo e che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8<sup>1</sup> comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale".

Ciò premesso le parti concordano di definire, per l'anno 2018, i criteri di cui alle lettere a), b), c) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018

a) **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL**

Gli incrementi contrattuali previsti dal CCNL sono da riportare al tetto massimo di spesa di cui ai commi 5 degli artt. 80<sup>2</sup> e 81<sup>3</sup>.

Le parti danno atto che il tetto massimo imposto dai commi 5 degli artt. 80 e 81 deve essere letto, come già precisato nella dichiarazione congiunta n. 3 dello stesso CCNL 21/05/2018, alla luce della deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti la quale, intervenendo per risolvere il contrasto giurisprudenziale sorto fra la sezione regionale della Lombardia e quella della Puglia in materia di fondi contrattuali degli Enti Locali, ha provveduto a enunciare il *“principio di diritto: gli incrementi del fondo risorse decentrate (...) in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017. La Sezione regionale di controllo (...) si atterrà al principio di diritto enunciato nel presente atto di orientamento, al quale si conformeranno tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213”*.

Sulla base della composizione dei fondi di cui all'allegato 1, da sottoporre alla certificazione del Collegio Sindacale dell'Asl 3, le parti concordano **per l'anno 2018** le seguenti modalità di utilizzo delle risorse disponibili:

---

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) la RSU;  
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. 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. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

2 **Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

(...omissis...)

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

3 **Art. 81 Fondo premialità e fasce**

(...omissis...)

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

## FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80

**ripartizione %**

FONDO 10.680.389,00

**impegnato (previsione su stipendi a ottobre 2018):**

- indennità correlate alle condizioni di lavoro:

Indennità turni e disagio	3.330.000,00	<b>31,18</b>
Indennità pronta disponibilità	750.000,00	<b>7,02</b>
- compensi di lavoro straordinario	1.680.389,00	<b>15,73</b>
<b>sub totale 1</b>	<b>5.760.389,00</b>	
- indennità di incarico di funzione e coordinamento ad esaurimento	1.300.000,00	<b>12,17</b>
- indennità comuni assorbite e professionale specifica	3.620.000,00	<b>33,89</b>
<b>sub totale 2</b>	<b>4.920.000,00</b>	

## FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81

**ripartizione %**

FONDO 16.489.462,00

**impegnato (previsione su stipendi a ottobre 2018):**

fasce retributive	13.768.524,00	<b>83,50</b>
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	2.720.938,00	<b>16,50</b>
misure di welfare integrativo		<b>0</b>

b) **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

In merito al **fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018** le parti concordano di ridefinire, come di seguito, la ripartizione delle risorse del fondo in questione relativamente alla quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale:

- *1,45%: Progetti strategici*
- *7,27%: Progetti organizzativi*
- *91,28%: Progetti schede di budget-valutazione individuale*

Le risorse relative ai progetti di cui alla performance organizzativa e a quella individuale sono così ripartite:

- *80%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;*
- *20%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali;*

La quota incentivante relativa al budget è rapportata al raggiungimento degli obiettivi della scheda di valutazione della performance organizzativa secondo i seguenti parametri:

- *Punteggio da 100 a 80, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;*
- *Punteggio inferiore a 80 fino a 50, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 80%;*
- *Punteggio inferiore a 50, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare.*

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale viene rapportata al punteggio ottenuto secondo i seguenti parametri, già in essere nei precedenti contratti integrativi aziendali:

- *punteggio da 50 a 36: quota percentuale da erogare 100%;*
- *punteggio da 35 a 20: quota percentuale da erogare 80%;*
- *punteggio minore o uguale a 19: nessuna quota da erogare.*

I fondi destinati alle quote incentivanti relative al budget (80%) e alla valutazione individuale (20%), vengono rispettivamente ripartiti proporzionalmente al punteggio ottenuto dalle Strutture / dai dipendenti.

Infine si rammenta che, ai sensi dell'art. 81 comma 7 *“alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”*. Pertanto, eventuali residui derivanti dai fondi ex artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018 non potranno essere utilizzati nella presente annualità.

Qualora intervenisse successivamente un'interpretazione del suddetto comma 7 da parte di ARAN che consenta l'utilizzo dei residui anche nell'anno di riferimento, le parti concordano, sin d'ora, di destinare gli stessi alla performance organizzativa ed individuale.

Le parti concordano che il saldo della retribuzione di risultato, avverrà con le competenze del mese di giugno 2019, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze del competente Nucleo di Valutazione, secondo i seguenti parametri già in essere nei precedenti contratti integrativi aziendali:

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>
Categoria A	<b>0,70</b>
Categoria B	<b>0,76</b>
Categoria B personale amministrativo e Operatore Tecnico Ced	<b>0,83</b>
Categoria BS	<b>0,81</b>
Categoria BS personale amministrativo e Operatore Tecnico Ced	<b>0,83</b>
Categoria C	<b>0,83</b>
Categoria C Infermieri Generici – puericultrici	<b>1,25</b>
Categoria D	<b>1,25</b>
Categoria DS	<b>1,25</b>

A tal proposito le parti, sulla base della ripartizione delle risorse di cui sopra, concordano il finanziamento della quota dei progetti di produttività organizzativa (7,27%) e dei progetti strategici (1,45%) in merito ai quali la parte pubblica allega relativo elenco (**allegato n. 2**);

La liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti e rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione (**allegato n. 3**).

Per ciò che concerne i progetti organizzativi e strategici, le parti concordano di stabilire un livello minimo e massimo delle relative quote di partecipazione individuale dei lavoratori a ogni singolo progetto. Le parti stabiliscono la cifra massima in 700 euro e la cifra minima in 300 euro. Le parti concordano che il progetto CUPM (CUP/ Anagrafe / Accesso Diretto, comprensivo del Dipartimento di Patologia Clinica) segue le consuete procedure legate alla prestazione individuale contabilizzata e pertanto esula dai massimali di cui al presente articolo.

c) **Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche:**

Per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive è preliminarmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, come richiamata dall'art. 23 c. 1 del D. Lgs. 150/2009, che le progressioni orizzontali vengano definite in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale con risorse certe e stabili. Inoltre, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 le stesse *“sono 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”*.

Si prende, inoltre, atto dell'intervenuto parere del Dipartimento Salute e Servizi Sociali della Regione Liguria prot. PG/2018/314560 del 15/11/2018 che conferma tra l'altro, con riferimento all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, la necessità di definire una percentuale tra il totale degli aventi titolo a cui attribuire le fasce corrispondenti alle progressioni economiche orizzontali, che non potranno coprire l'intero importo del relativo fondo.

Le parti stabiliscono che la progressione economica prevista venga attivata, nel limite della quota di 365 fasce complessive, pari al 77% circa degli aventi titolo (472 unità), secondo i seguenti criteri selettivi:

- a) per i passaggi alla prima, seconda, terza, quarta e, relativamente alle categorie D e Ds, alla quinta fascia retributiva, in base ai criteri della qualità della prestazione, individuale e collettiva, dell'esperienza professionale (anzianità di servizio nel SSN) sulla base dei punteggi sotto precisati;
- b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria sulla base, oltre che dei criteri di cui al punto a), anche degli ulteriori criteri del maggior impegno, del maggior grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di iniziativa personale e di capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro che evidenzino una maggiore autonomia professionale.

Per quanto sopra vengono, pertanto, definiti i criteri e i punteggi come di seguito distinti:

CRITERI PER GRADUATORIA FASCE RETRIBUTIVE

	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio</i>
<b>Qualità della prestazione (scheda valutazione individuale)</b>	<i>36</i>	<i>0</i>
	<i>37</i>	<i>0</i>
	<i>38</i>	<i>3,85</i>
	<i>39</i>	<i>7,69</i>
	<i>40</i>	<i>11,54</i>
	<i>41</i>	<i>15,38</i>
	<i>42</i>	<i>19,23</i>
	<i>43</i>	<i>23,08</i>
	<i>44</i>	<i>26,92</i>
	<i>45</i>	<i>30,77</i>
	<i>46</i>	<i>34,62</i>
	<i>47</i>	<i>38,46</i>
	<i>48</i>	<i>42,31</i>
	<i>49</i>	<i>46,15</i>
<i>50</i>	<i>50</i>	

	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio</i>
<b>Qualità della prestazione (scheda di budget)</b>	<i>Inferiore a 50</i>	<i>0</i>
	<i>da 59 a 50</i>	<i>2</i>
	<i>da 69 a 60</i>	<i>4</i>
	<i>da 79 a 70</i>	<i>6</i>
	<i>da 89 a 80</i>	<i>8</i>
	<i>da 100 a 90</i>	<i>10</i>

	<i>Esperienza</i>	<i>Punteggio</i>
<b>Esperienza professionale (anzianità di servizio nel SSN)</b>	<i>fino a 5 anni</i>	<i>5</i>
	<i>da 5 a 10 anni</i>	<i>10</i>
	<i>da 10 a 15 anni</i>	<i>15</i>
	<i>da 15 a 20 anni</i>	<i>20</i>
	<i>da 20 a 25 anni</i>	<i>25</i>
	<i>da 25 a 30 anni</i>	<i>30</i>
	<i>da 30 a 35 anni</i>	<i>35</i>
<i>oltre 35 anni</i>	<i>40</i>	

I suddetti punteggi verranno attribuiti sulla base della valutazione individuale e collettiva ottenuta per l'anno 2017 e, per quanto riguarda l'esperienza professionale, sull'anzianità maturata alla data del 31/12/2017.

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che possiedono cumulativamente tutti i seguenti requisiti:

- risultino in servizio all'1/1/2018 a tempo indeterminato presso Asl 3 (viene ricompreso anche il personale distaccato o in comando in possesso degli ulteriori requisiti previsti);
- abbiano maturato, alla data del 31/12/2017, un servizio complessivo di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato e determinato nella stessa o in altre qualifiche) in aziende e/o enti del S.S.N. - di cui almeno quello relativo al periodo 01/01/2017-31/12/2017 presso Asl 3 - e non siano stati destinatari di una fascia economica da almeno 24 mesi;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente la decorrenza iniziale dell'accordo (1/1/2016-31/12/2017);
- abbiano conseguito, nell'ambito della valutazione individuale annuale presso ASL 3 (scheda di valutazione 2017) un punteggio pari o superiore a 36;
- pur non avendo conseguito in riferimento all'anno 2017 la valutazione individuale, siano risultati assenti per aspettativa per motivi sindacali ovvero per distacco sindacale, ai sensi della Legge 300 del 1970, nonché per malattia usufruita per cure e terapie salvavita ovvero per assenze connesse all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità/paternità e ai congedi parentali, ovvero per assenze connesse alla fruizione del congedo per Legge 104/1992. Per tali fattispecie si farà necessariamente riferimento all'ultima valutazione utile. Si prescinde dal requisito della valutazione per i dipendenti in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale che, per tale motivazione, non abbiano conseguito la medesima per l'anno 2017, in riferimento a quanto disposto dall'art. 43, comma 3, del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 (come successivamente integrato dall'art. 23, comma 9, del CCNL 19.4.2004) il quale sancisce che *"ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda ..."*. Per tali dipendenti verrà attribuito convenzionalmente un punteggio parametrato alla media delle valutazioni individuali conseguite dalla categoria di appartenenza del rispettivo ruolo.

Per i dipendenti trasferiti in data 1.1.2018, a seguito di cessione di ramo d'azienda, dall'E.O. Ospedali Galliera (deliberazione n. 642 del 27.12.2017), si prescinde dal requisito relativo all'anzianità di un anno presso ASL3 sopra descritto. Per tali dipendenti si terrà conto, ai fini del possesso dei requisiti di accesso e dell'applicazione dei punteggi di cui sopra, della valutazione attribuita per l'anno 2017 dall'E.O. Ospedali Galliera.

Coloro che siano stati destinatari di procedimenti disciplinari sospesi per connessione con procedimento penale, potranno concorrere alla suddetta selezione, in presenza dei sopracitati requisiti, con riserva di revoca della fascia economica attribuita con il presente CCIA, nonché di recupero delle somme in caso di successiva condanna definitiva in sede penale, previa informazione con raccomandata A.R. contestuale all'attribuzione ai dipendenti interessati.

Per quanto riguarda l'ordine della graduatoria viene stabilito che, a parità di punteggio conseguito, precederà il dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, precederà il dipendente più giovane di età anagrafica.

Sulla base di quanto sopra riportato, la parte pubblica si impegna a elaborare le relative graduatorie entro il 31/12/2018, applicando il passaggio alla fascia economica successiva con attribuzione in busta paga in occasione della mensilità di gennaio 2019, previa acquisizione della prescritta certificazione da parte del Collegio Sindacale.

Tale beneficio, ai sensi della vigente normativa contrattuale, avrà decorrenza dall'1/1/2018 per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultato, sulla base della graduatoria appositamente predisposta per l'anno 2018, in posizione utile (fino al 365° posto).

d) **i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;**

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative



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

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative

f) **l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);**

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

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

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

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

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

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

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

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;**

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

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

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

l) **l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);**

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

m) **l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi);**

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

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

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

<b>PARTE PUBBLICA</b>	<b>PARTE SINDACALE</b>		
	<b>Sigla</b>	<b>RSU Cognome</b>	<b>Firma</b>
	<b>Cognome</b>	<b>CGIL FP Firma</b>	
	<b>Cognome</b>	<b>CISL FPS Firma</b>	
	<b>Cognome</b>	<b>FIALS Firma</b>	
	<b>Cognome</b>	<b>FSI Firma</b>	
	<b>Cognome</b>	<b>NURSING UP Firma</b>	
	<b>Cognome</b>	<b>UIL FPL Firma</b>	

# PERSONALE NON DIRIGENTE

## CCNL 21/5/2018

### ART. 80

#### COSTITUZIONE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (preventivo)

<b>comma 2</b>	lett. a)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"	5.966.298,00	
	lett. b1)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento :	- posizioni organizzative	461.700,00
			- coordinamenti	652.025,00
	lett. b2)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	2.678.785,00	
	lett. b3	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica	903.570,00	

<b>comma 3</b>	lett. a)	Importo su base annua pari ad € 91,00 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	0,00	
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale	0,00
	lett. c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	0,00	

<b>comma 4</b>	Risorse trasferite su base annuale dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81 comma 6 lett. d)	0,00
----------------	---	------

<b>comma 5</b>	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017	0,00
----------------	--	------

### **Incrementi**

Delibera n° 642 del 27/12/2017 - Trasferimento dotazione organica dall'Ospedale Galliera di Genova per attività CURE DOMICILIARI e PALLIATIVE n° 18 figure professionali	38.687,00
--	-----------

### **Decurtazioni**

Determina n° 2782 del 22/12/2017 - Trasferimento dotazione organica all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova per attività SPDC - n° 5 figure professionali (come da conteggi allegati)	-20.676,00
--	------------

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>10.680.389,00</b>
---------------------	----------------------

# PERSONALE NON DIRIGENTE

CCNL 21/5/2018

ART. 81

## COSTITUZIONE FONDO PREMIALITA' E FASCE (preventivo)

<b>comma 2</b>	lett. a)	Valori consolidati nell'anno 2017 delle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	€ 13.555.531,00
	lett. b)	Risorse stabili del precedente fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 2.245.075,00
Quota residua non destinata dei fondi anno 2017			€ 147.983,00

<b>comma 3</b>	lett. a)	Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (incremento degli stipendi tabellari)	anno 2016: € 55,614,00	€ 508.788,00
			anno 2017: € 176.118,00	
			anno 2018: € 277.056,00	
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	€ 0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	€ 0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale	€ 0,00

<b>comma 4</b>	lett. a)	risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38 comma 4 lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999	- comma 4 lett. b): 1% monte salari	€ 0,00
			- comma 5: 0,20% monte salari	€ 0,00
	lett. b)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)		
	lett. c)	Quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16 commi 4,5, e 6 del D.L. 98 del 6/7/2011		
	lett. d)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art.10 comma 4 e art. 12 DPCM 27/3/2000)		
	lett. e)	Importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg)		€ 61.950,00

**TOTALE FONDO € 16.519.327,00**

<b>comma 5</b>	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (R.I.A.)	<b>-€ 61.950,00</b>
--------------------	---	---------------------

### **Incrementi**

Delibera n° 642 del 27/12/2017 - Trasferimento dotazione organica dall'Ospedale Galliera di Genova per attività CURE DOMICILIARI e PALLIATIVE n° 18 figure professionali	€ 53.297,00
--	-------------

### **Decurtazioni**

Determina n° 2782 del 22/12/2017 - Trasferimento dotazione organica all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova per attività SPDC - n° 5 figure professionali (come da conteggi allegati)	<b>-€ 21.212,00</b>
--	---------------------

<b>TOTALE FONDO ANNO 2018</b>	<b>€ 16.489.462,00</b>
-------------------------------	------------------------

### **Comma 5 artt. 80 e 81 - Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017**

FONDI ANNO 2016	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 18.399.594,00
	Fondo per il compenso per illavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	€ 5.966.298,00
	Fondo della produttività per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 2.245.075,00
	<b>TOTALE FONDI ANNO 2016</b>	<b>€ 26.610.967,00</b>
FONDI ANNO 2018	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 10.680.389,00
	Fondo premialità e fasce	€ 16.489.462,00
	<b>TOTALE FONDI ANNO 2018</b>	<b>€ 27.169.851,00</b>
MAGGIORE IMPORTO RISPETTO AI FONDI ANNO 2016		€ 558.884,00
Importi non assoggettati al limite di crescita dei Fondi previsto dall'art. 23 comma2 del D.Lgs. 75/2017	Totale costo art. 81 comma 3 lett. a) determinatosi in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (incremento degli stipendi tabellari)	€ 508.788,00
	Maggiore importo derivante da trasferimento dotazioni organiche sopra dettagliate (Ospedale Policlinico San Martino di Genova e Ospedale Galliera di Genova)	€ 50.096,00
	<b>MAGGIORE SOMMA SOMMA GIUSTIFICATA</b>	<b>€ 558.884,00</b>

**CCIA 2018 - Comparto  
Progettualità anno 2018**

<b>DESTINATO A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE</b>	<b>2.720.938,00</b>	
<b>PROGETTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>197.836,00</b>	<b>7,27%</b>
<b>PROGETTI STRATEGICI</b>	<b>39.567,00</b>	<b>1,45%</b>

<b>PROGETTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>PROGETTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>ipotesi 2018</b>
Cup	<b>104.620,00</b>
Eliporto/ascensori	<b>5.400,00</b>
Attività carcere	<b>33.716,00</b>
Gestione cassa	<b>48.000,00</b>
Esenzione ticket	<b>6.100,00</b>
<b>totale</b>	<b>197.836,00</b>

<b>Progetti strategici</b> (tra cui: "Prelievi sabato mattina" e "Squadre Antincendio")	<b>39.567,00</b>
--	------------------

### Allegato n° 3

Elenco delle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione degli incentivi (C.I.A. 7/3/2005, C.I.A. del 22/6/2007)

1. I riposi settimanali e da turno
2. Le ferie
3. i riposi infrasettimanali e i riposi compensativi corrispondenti e la festività nazionale
4. Le quattro festività soppresse
5. La festa patronale
6. I permessi retribuiti a qualsiasi titolo ex artt. 36, 37 e 40 CCNL 21.5.2018
7. I permessi sindacali
8. Le assenze corsi ECM per aggiornamento obbligatorio e per corsi di riqualificazione gestiti dall'Azienda
9. Gli infortuni sul lavoro
10. Il periodo di riposo biologico
11. Il periodo di astensione obbligatoria (due mesi prima e tre dopo il parto o 1 mese prima e 4 dopo nei casi previsti) e l'eventuale interdizione anticipata ai sensi della legge 151/2001
12. I primi dieci giorni di malattia per cumulo annuale
13. I permessi ex lege 104/92
14. Le assenze per gravi malattie come di seguito identificate come "patologie gravi che richiedono terapie salvavita, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS, ecc." come previsto dall'art 11 CCNL 1998/2001
15. Le assenze per ricovero ospedaliero, di day hospital o di day surgery
16. Le attività relative alle Commissioni di Concorso (Segreteria, Componenti e Comitati di Vigilanza)