

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA COMPARTO
PARTE NORMATIVA / CCIA TRIENNALE 2021-2022-2023
IN RIFERIMENTO AL CCNL 2016/2018
PARTE ECONOMICA 2021

In data 25 giugno 2021, 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 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 successive modificazioni e integrazioni, 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 successive modificazioni e integrazioni, 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 è effettuato, per quanto qui rileva, dal Collegio Sindacale;

visto il D. Lgs. 150/2009 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;

concordano

PARTE NORMATIVA

criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le risorse relative alla performance organizzativa e a quella individuale, integrate con le specifiche schede di valutazione della performance individuale di cui al regolamento aziendale, sono così ripartite:

- 70%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;
- 30%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali.

La quota di risultato della performance organizzativa di cui alla scheda di budget (70%) è commisurata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi della predetta scheda di budget (punteggio uguale o inferiore a 50/100 nessuna quota).

La quota di risultato relativa alla performance individuale (30%), a sua volta, è commisurata all'effettivo grado di conseguimento della valutazione individuale (punteggio inferiore a 60/100 nessuna quota).

Possono essere previste dalle parti, di anno in anno, attività ritenute strategiche da inserire nel ciclo della *performance* cui viene correlata una specifica retribuzione incentivante.

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 nell'anno di riferimento.

Le parti concordano che la liquidazione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale avverrà, previa acquisizione della certificazione del presente CCIA da parte del Collegio Sindacale e, per la parte relativa alla performance organizzativa, a seguito della procedura di valutazione effettuata da parte del Nucleo di Valutazione, secondo i seguenti parametri già in essere nei precedenti contratti integrativi aziendali:

Categoria	Parametro
Categoria A	0,70
Categoria B e Operatore Tecnico Ced	0,76
Categoria BS e Operatore Tecnico Ced	0,83
Categoria C	0,85
Categoria C Infermieri Generici – puericultrici ad esaurimento	1,25
Categoria D	1,28
Categoria DS	1,30

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. 2**).

Per ciò che concerne le attività ritenute strategiche, 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 attribuibile in relazione alle attività in 700 euro, fatta salva diversa attribuzione in sede di contrattazione integrativa economica annuale.

Art. 82: differenziazione del premio individuale

Con riferimento alla differenziazione di cui all'art. 82 del CCNL 21.05.2018 che prevede: *“ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 81, comma 6, lett. b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1”*, le parti concordano che tale maggiorazione verrà corrisposta a una quota limitata di personale individuata per profilo professionale, come da sottostante tabella, col rapporto di una unità ogni 25, fino a un massimo di 160 premi.

Le quote verranno liquidate al personale che ha conseguito la massima valutazione (50/50 ovvero 100/100) fino al limite previsto. In caso di parità, si terrà conto della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio.

In caso di ulteriore parità, verranno applicati i criteri di preferenza in ordine alla maggiore anzianità di servizio.

Le parti stabiliscono che il valore medio pro capite dei premi da attribuire al personale sarà pari al 30% calcolato sul valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti.

Profilo / qualifica
Infermieri
Ostetriche
Tsrm
Tslb
Fisioterapisti, Logopedisti, Ortottisti, Tecnici Audiometristi, Podologi, Terapisti della Neuro e Psicomotricità dell'età evolutiva
Tecnici neurofisiopatologia
Educatori e Tecnici riabilitazione psichiatrica

Assistenti sanitari e Dietisti
Assistenti sociali
Tecnici Prevenzione
OSS Operatori socio sanitari OTA - ASSS
Coadiutori amministrativi e OT Ced B e BS e Commessi (A)
Assistenti amministrativi
Collaboratori amministrativi D e DS
Operatori tecnici Autisti
Operatori tecnici Portieri e Centralinisti
Operatori tecnici Magazzinieri
Operatori tecnici / gestione tecnica B BS C
Collaboratori e Assistenti tecnici
Titolari di incarico di funzione area sanitaria
Titolari di incarico di funzione area amministrativa e tecnica

criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Le parti danno atto che le progressioni economiche avverranno nel rispetto della seguente normativa:

- art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. che prevede: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti (...) sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all’interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito (...) La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica (...);*
- art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 che stabilisce che le progressioni economiche orizzontali devono essere assegnate in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti;
- art. 35 del CCNL 1998/2001.

Vista, a tal proposito, la determinazione n. 756 del 27/03/2019 con la quale è stato originariamente costituito il “fondo premialità e fasce” di cui all’art. 81 del CCNL comparto sanità 21.05.2018 e suoi successivi aggiornamenti.

Le parti definiscono i seguenti criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

Il processo di sviluppo professionale orizzontale, ai sensi dell’art. 35 del CCNL 1998/2001, sarà riferito a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La progressione economica prevista viene attivata, nel limite della metà degli aventi diritto ad accedere alla procedura, compatibilmente con la disponibilità del fondo e la normativa vigente all’atto dell’applicazione della procedura stessa.

L’Azienda s’impegna a emettere, ai fini dell’avvio delle procedure di selezione nonché della raccolta dei dati utili alla formulazione delle graduatorie, apposito bando con allegata specifica modulistica.

Si dà atto che il bando sarà pubblicato sulla intranet aziendale e sul portale del dipendente.

La partecipazione alla selezione è subordinata alla presentazione di specifica domanda sottoscritta e corredata di autocertificazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, del possesso dei requisiti previsti dal bando.

Il termine utile per la presentazione delle domande verrà fissato fino a un massimo di giorni 20 (venti) dalla pubblicazione suddetta.

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

- risultino in servizio a tempo indeterminato presso Asl3 al primo gennaio dell'anno di riferimento delle progressioni (viene ricompreso anche il personale distaccato o in comando);
- abbiano maturato, alla data del 31/12 dell'anno antecedente a quello di riferimento delle progressioni, un servizio complessivo di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato e determinato nella stessa o in altre qualifiche all'interno della stessa categoria) in aziende e/o enti del S.S.N. - di cui, almeno il servizio relativo all'anno precedente rispetto alla progressione, prestato presso Asl3 - 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;
- abbiano conseguito, nell'ambito dell'ultima valutazione individuale annuale presso Asl3, un punteggio pari o superiore a 72/100 o 36/50.

Possono, altresì, partecipare i dipendenti che, pur non avendo conseguito la valutazione individuale di che trattasi, siano risultati assenti 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. Per i dipendenti in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale ai sensi della Legge 300 del 1970 che, per tale motivazione, non abbiano conseguito la valutazione per l'anno antecedente a quello in cui vengono attribuite le progressioni, si fa 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 ..." e agli orientamenti applicativi dell'ARAN (SAN275 del 7/12/16); per tali dipendenti si terrà conto del punteggio ricevuto nell'ultima scheda di valutazione utile (e/o della media delle ultime 2 o 3 valutazioni utili). Se la valutazione non è stata effettuata per totale assenza nel periodo considerato, verrà attribuito convenzionalmente per la "qualità della prestazione" un punteggio parametrato alla media delle valutazioni individuali conseguite dalla categoria di appartenenza del rispettivo ruolo. I medesimi criteri valgono per l'attribuzione di punteggio per l'inserimento nella graduatoria.

Quest'ultimo criterio troverà applicazione anche per le fattispecie di particolari assenze sopra elencate.

Per quanto riguarda l'ordine della graduatoria viene stabilito che, a parità di punteggio conseguito, precederà il dipendente più giovane di età anagrafica, in analogia con le disposizioni delle procedure concorsuali.

Su questa base la parte pubblica si impegna a elaborare le relative graduatorie entro l'anno della decorrenza economica e giuridica della progressione economica, applicando il passaggio alla fascia economica a una quota della metà dei candidati posizionati in graduatoria e comunque nei limiti della disponibilità del fondo dell'anno di riferimento.

Acquisita la prescritta certificazione da parte del Collegio Sindacale, l'attribuzione in busta paga avverrà in occasione della prima mensilità utile.

Tale beneficio, ai sensi della vigente normativa contrattuale, avrà decorrenza dal primo di gennaio dell'anno di riferimento per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultato, sulla base delle graduatorie appositamente predisposte, in posizione utile alla maturazione della fascia retributiva.

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

CRITERI PER GRADUATORIA FASCE RETRIBUTIVE

	Valutazione prima del 2021	Valutazione dal 2021	Punteggio
Qualità della prestazione (scheda valutazione individuale)	da 36 a 37	da 72 a 75	0
	38	da 76 a 77	3,85
	39	da 78 a 79	7,69
	40	da 80 a 81	11,54
	41	da 82 a 83	15,38
	42	da 84 a 85	19,23
	43	da 86 a 87	23,08
	44	da 88 a 89	26,92
	45	da 90 a 91	30,77
	46	da 92 a 93	34,62
	47	da 94 a 95	38,46
	48	da 96 a 97	42,31
	49	da 98 a 99	46,15
	50	100	50

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

	Esperienza	Punteggio
Esperienza professionale (anzianità di servizio nel SSN)	fino a 5 anni	2,50
	da 5 a 10 anni	5,00
	da 10 a 15 anni	7,50
	da 15 a 20 anni	10,00
	da 20 a 25 anni	12,50
	da 25 a 30 anni	15,00
	da 30 a 35 anni	17,50
	oltre 35 anni	20

	Anzianità (espressa in anni)	Punteggio
Anzianità nella fascia retributiva di appartenenza	< 3	0
	≥ 3 ;< 4	4
	≥ 4 ;< 5	8
	≥ 5 ;< 6	12
	≥ 6 ;< 7	16
	≥ 7	20

- I punteggi relativi alla qualità della prestazione (scheda di valutazione individuale) verranno attribuiti sulla base della media dei punteggi attribuiti al dipendente nell'ultimo triennio, con arrotondamento per eccesso in caso di cifra decimale pari o superiore a 0,5.
- I punteggi relativi alla qualità della prestazione (scheda di budget) verranno attribuiti sulla base della media della valutazione collettiva ottenuta nell'ultimo triennio, con arrotondamento per eccesso in caso di cifra decimale pari o superiore a 0,5.
- I punteggi relativi all'esperienza professionale e all'anzianità nella fascia retributiva di appartenenza verranno attribuiti sulla base dell'anzianità maturata alla data del 31/12 dell'anno precedente la selezione.

Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, risultino assenti dal servizio per aspettativa non retribuita, concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno in altri Enti o Aziende pubbliche.

criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Le parti concordano, come previsto dall'art. 94 del CCNL 21.05.2018, di destinare annualmente una somma finalizzata alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:

- iniziative a sostegno del reddito di famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Per l'anno in corso le parti stabiliscono di destinare la predetta somma, come meglio descritto in parte economica, a "*iniziative a sostegno del reddito di famiglia*".

eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto alla 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 che le tipologie di corsi previste nel Regolamento sul Diritto allo Studio, di cui alla deliberazione 328/2018, sono esaustive e, pertanto, non ritengono di dover prevedere ulteriori tipologie di corsi per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio.

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

In considerazione dell'applicazione di quanto disposto dal CCNL 21.05.2018 all'art. 27, c. 11 e c. 12, le parti non ritengono necessario prevedere l'innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di cui al presente punto.

Organismo paritetico per l'innovazione

Le parti si riservano di costituire, nel primo anno di vigenza del presente Accordo, l'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018, al fine di attivare una collaborazione partecipativa su progettualità di organizzazione e innovazione e miglioramento dei servizi, con particolare riferimento all'area sanitaria.

PARTE ECONOMICA ANNO 2021

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

Sulla base della composizione dei fondi di cui all'allegato 1, come certificati dal Collegio Sindacale dell'Asl3 con verbale n. 6 del 15/06/2021, le parti concordano le seguenti modalità di utilizzo delle risorse disponibili, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 comma 5 del CCNL 21.05.2018:

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80

FONDO		11.034.071,00
impegnato (previsione su stipendi elaborati fino al mese di Aprile 2021):		
Indennità turni e disagio	-4.021.199,00	
Indennità pronta disponibilità	-659.313,00	
compensi di lavoro straordinario	-1.623.282,00	
sub totale 1		-6.303.794,00
indennità di funzioni	-1.300.000,00	
indennità comuni assorbite e professionale specifica	-3.430.277,00	
sub totale 2		-4.730.277,00
residuo		0,00

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81

FONDO		16.570.448,00
impegnato (previsione su stipendi elaborati fino al mese di Aprile 2021):		
fasce retributive impegnate con PT al 100%	-12.100.000,00	
accantonamento per progressioni orizzontali anno 2021	-650.000,00	
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	-3.620.448,00	
welfare integrativo	-200.000,00	
totale impegnato		-16.570.448,00
residuo		0,00

Le parti si riservano, sulla base del grado di applicazione del definitivo assetto organizzativo degli incarichi di funzione che verrà verificato dopo la liquidazione della mensilità di ottobre 2021, di diminuire le risorse destinate alle indennità di funzione (attualmente pari ad €. 1.300.000,00), con contestuale e corrispondente aumento delle risorse destinate all'incremento dell'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 28 ovvero dell'indennità di lavoro notturno di cui all'art. 86 del CCNL vigente.

criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In applicazione di quanto previsto nella parte normativa, le parti concordano di individuare di seguito le attività da inserire nel ciclo della performance ritenute indispensabili, da valutarsi secondo i criteri per la valutazione delle competenze tecniche specialistiche inseriti nella scheda di valutazione individuale.

Le attività in questione sono inserite nell'ambito delle aree strategiche aziendali di cui alle linee di indirizzo del budget 2021.

Obiettivo strategico Area B punto a) "Rinforzare il ruolo di riferimento per il bacino di utenza": Accoglienza del cittadino nei punti di contatto a lui più vicini (farmacia di quartiere ad alto indice di deprivazione) /accoglienza/contatto con l'utenza CUP relativamente alle attività legate all'apertura degli ambulatori il sabato mattina, all'esenzione ticket, alla gestione cassa e all'attività presso la Casa Circondariale di Marassi;

Obiettivo strategico Area A punto a) "Curare l'efficacia degli interventi di tutela": Supporto programmato alle esigenze di adeguamento per la sicurezza degli ambienti, relativamente alle attività collegate alle squadre antincendio e alla gestione dell'eliperficie e verifica ascensori.

Nell'ambito dell'importo impegnato sul fondo ex art. 81 del CCNL 21.05.2018 alla voce "*premi correlati alla performance organizzativa e individuale*", le parti stabiliscono di destinare la somma di € 219.400 alle attività come di seguito individuate:

Premi correlati alla performance individuale relativa a:	Struttura	Importo
Cup	Distretti	105.400
Eliporto/ascensori	Riqualificazione Edilizia	4.000
Carcere	SSD Programmazione e Tutela Salute Ambito Penitenziario Dipendenze e Comportamenti di Abuso	30.000
Gestione cassa	Economato e Logistica / Distretti	48.000
Esenzione ticket	Distretti e altri	4.000
Sabato mattina	Laboratorio Analisi	15.000

Squadre antincendio	Area Tecnica Economato e Logistica	13.000
---------------------	---------------------------------------	--------

L'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS, entro l'anno in cui viene effettuata la liquidazione, i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle attività indicate nel sopra riportato prospetto, nonché i dati relativi alla liquidazione delle quote individuali, nel rispetto del diritto alla privacy dei dipendenti interessati.

Le parti concordano che le attività strategiche "Cup", "Sabato mattina" e "Carcere" seguono le procedure legate alla prestazione individuale contabilizzata e pertanto esulano dai massimali previsti in parte normativa per le altre attività strategiche richiamate nella suddetta tabella.

criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Per l'anno 2021 le parti concordano di attivare le procedure per l'attribuzione delle P.E.O., nei limiti e secondo i criteri previsti dalla parte normativa.

criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Le parti concordano, per l'anno 2021, di destinare la somma di € 200.000 alla copertura delle spese relative al trasporto pubblico sostenute dal personale dipendente.

In particolare, le parti concordano di garantire una somma pari alla spesa sostenuta per l'abbonamento annuale AMT, al netto di quanto già recuperato dal dipendente a titolo di detrazioni IRPEF (pari al 19 % della spesa sostenuta).

La graduatoria sarà effettuata tenendo conto della certificazione ISEE, che gli interessati dovranno presentare, facendo precedere i dipendenti in possesso di ISEE più basso.

Potranno partecipare alla selezione i dipendenti con ISEE inferiore a € 30.000.

Le somme verranno riconosciute con valenza retroattiva dal 01/01/2021, mediante inserimento in busta paga di quanto sopra previsto.

L'erogazione della quota avverrà a seguito dello scorrimento della graduatoria, fino all'esaurimento del fondo massimo previsto.

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

L'indennità di pronta disponibilità è pari a € 1.72/h, come da disposizione dell'art. 28 del CCNL 21.05.2018.

Le parti si riservano, sulla base della disponibilità del fondo che verrà verificata dopo la liquidazione della mensilità di ottobre 2021, anche tenuto conto di quanto previsto nella parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili (vedi supra), di elevare l'indennità di pronta disponibilità, nella misura che sarà concordata con successiva intesa applicativa.

Le parti danno atto che l'eventuale quota aggiuntiva non viene storicizzata.

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

L'indennità di lavoro notturno è pari a € 2,74/h, come da disposizione dell'art. 86 c. 12 del CCNL 21.05.2018.

Le parti si riservano, sulla base della disponibilità del fondo che verrà verificata dopo la liquidazione della mensilità di ottobre 2021, anche tenuto conto di quanto previsto nella parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili (vedi supra), di elevare l'indennità di lavoro notturno, nella misura che sarà concordata con successiva intesa applicativa.

Le parti danno atto che l'eventuale quota aggiuntiva non viene storicizzata.

Le parti si riservano la revisione del presente accordo – parte normativa ed economica - qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni contrattuali, legislative o di fonti secondarie applicabili, subentrassero modifiche non compatibili con il presente CCIA.

Le Parti sottoscrivono la presente Ipotesi di Accordo, da sottoporre, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al controllo del Collegio Sindacale, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 40-bis (“Controlli in materia di contrattazione integrativa”) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e dell'articolo 9 (“Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”), comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Sanità, ai fini della relativa certificazione.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE RSU e OO.SS. COMPARTO
Il Direttore Amministrativo	RSU
Il Direttore Sanitario	Sigla Firma
Il Direttore Sociosanitario	Cognome
Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	

