

VERBALE SINDACALE

1

L'anno 2021, il giorno 12 del mese di Maggio alle ore 11.15, nella sala riunioni della Direzione Generale dell'ASP di Crotone sita presso il Centro Direzionale "Il Granaio", si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la Contrattazione Integrativa del Comparto, giusta convocazione prot. n. 0019576 del 06.05.2021.

Le Delegazioni suddette sono presenti nelle composizioni di seguito riportate:

Delegazione di parte pubblica	Nome e Cognome	Delegazione di parte sindacale	Nome e Cognome
Presidente Delegazione Trattante	GIUSEPPE FICO	CGIL FP	SALVATORE SCICCHITANO GRAZIELLA CORRADO
Componente	ANGELO GUZZETTI	CISL FPS	LUIGI TALLARICO RAFFAELKE GIGLIO
		UIL FPL	ASSENTE
		FIALS	FRANCESCO GRECO ANTONIO DEVONA
		RSU	ERCOLE MALERBA

Le funzioni di segretario verbalizzante sono affidate alla Dr.ssa Patrizia MADIA - Direzione Amministrativa.

Preliminarmente viene data ai presenti lettura della mail pec inoltrata in data odierna dalla UIL FPL, che si allega al presente verbale (ALL. 1).

I presenti rilevano che, se non previsto dalla legge, il presente verbale non deve essere trasmesso alla UIL per come dalla stessa O.S. richiesto. Resta fermo che l'eventuale trasmissione, è comunque subordinata al parere della Direzione Generale dell'ASP.

Successivamente, si procede a dare lettura della bozza di ipotesi di CCIA trasmessa alle OO.SS. con mail del 05.02.2021 e del 05.05.2021.

Le modifiche all'ipotesi di CCIA vengono apportate direttamente sulla bozza cartacea.

Nella giornata odierna viene data lettura fino a pag. 21 del documento di cui sopra che si allega al presente verbale (ALL. 2).

I presenti decidono di rinviare la lettura delle rimanenti parti della bozza di CCIA al giorno 19.05.2021 alle ore 10.30.

La seduta viene sciolta alle ore 13.00.

2

Letto, approvato e sottoscritto

F.TO GIUSEPPE FICO
F.TO ANGELO GUZZETTI
F.TO SALVATORE SCICCHITANO
F.TO GRAZIELLA CORRADO
F.TO LUIGI TALLARICO
F.TO RAFFAELE GIGLIO
F.TO FRANCESCO GRECO
F.TO ANTONIO DEVONA
F.TO ERCOLE MALERBA

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
F.TO PATRIZIA MADIA

Acc. 1

Fico
CS
DA
DS

PEC Direzione AMMINISTRATIVA

Da: crotoneuilfpl <crotoneuilfpl@pec.it>
Inviato: mercoledì 12 maggio 2021 09:51
A: dir. amm Asp
Oggetto: UIL-FPL
Allegati: Contrattazione 12 maggio Comunicazione uilfpl docx

Priorità: Alta

Si trasmette comunicazione uil-fpl.
Saluti

VISTO Cronone n. 14-05-2021
Pr. a assegnato al Direttore/Responsabile CO
Fico - CS - DA DS
Il Direttore
[Signature]

ASP Crotone
Protocollo Generale
N. 0020964 del 14/05/2021





CROTONE

Crotone li 12/05/2021

Al Presidente delegazione parte pubblica ASP Crotone
Avv. Giuseppe Fico

Oggetto: comunicazione in merito all'incontro di contrattazione decentrata del 12 maggio 2021

La scrivente organizzazione sindacale, in merito all'incontro sopra rappresentato, comunica quanto segue ribadisce in linea di massima quanto già rappresentato nella comunicazione del 4 maggio 2021 e aggiunge a seguito della bozza di C.C.I.A. ricevuta quanto segue:

- Capo I Titolo I e il Titolo II siamo in linea di massima d'accordo, abbiamo solo da puntualizzare che quanto scritto non lo registriamo, poi, nei fatti, basta solo far riferimento alla richiesta d'incontro che abbiamo fatto in ordine all'atto aziendale, senza aver non solo ottenuto un confronto ma neanche una risposta, altro che un riconoscimento al sindacato di un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale;
- Capo I Titolo III art 13 comma 3 fa riferimento ad ALLEGATI di lettere A,B,C D presenti nella bozza trasmessa, ma non c'è traccia nei medesimo;
- Capo II non siamo d'accordo sulla destinazione della risorse in percentuale cui all'art. 15 comma 2,3 4. A tale proposito ribadiamo che le somme da destinare agli Incarichi e Funzioni debbono essere necessaria a retribuire i soli incarichi di Coordinamento - tenuto conto degli esistenti e delle ex P.O. come previsti dalle linee guida per gli atti aziendali e gli

atti aziendali, e per quanto riguarda il SITA avremmo voluto rappresentare, insieme ad altre peculiarità dell'Atto, il nostro punto di vista più chiaro e lineare, in merito a chi fa che cosa, per meglio fare chiarezza nella palude di irresponsabilità in cui siamo impantanati da decenni. Bisogna far confluire più risorse al finanziamento delle "indennità correlate alle condizioni di lavoro", per incrementare le indennità notturne, le indennità di reperibilità, e riconoscere anche ad altri lavoratori il rischio a cui sono sottoposti quotidianamente;

- Capo II art 16 comma 3 le percentuali vanno risistemate nella misura del 80 % alla performance organizzativa 18,5 alla performance individuale e 1,5 alla maggiorazione, stesse percentuali da adottare al comma 5;
- Art 25 Formazione e Aggiornamento del personale, va garantita la comunicazione e la partecipazione a tutti i lavoratori in modo indiscriminato, al contrario di quanti si è fatto fino ad oggi, con un confronto trimestrale con il sindacato. Va stimolato e sostenuto affinché si utilizzi il corpo docente dell'azienda che più sanno finalizzare il senso della formazione conoscendo la realtà locale.

Ci consenta di chiederLe, infine:

1. Straordinari per ruolo, funzione, e profilo oltre che per servizi unità operative e dipartimenti;
2. I dati specifici in merito ai residui catalogati per ruolo, funzione, e profilo oltre che per servizi unità operative e dipartimenti;
3. Compensi per commissioni relativi agli anni pregressi;
4. Retribuzioni per mansioni superiori;
5. Contenziosi giudiziari che interessano il personale del comparto.

In attesa di ricevere copia del verbale relativo all'odierna riunione, si porgono distinti saluti

Segreteria Aziendale UIL-FPL

ALL. 2



Dipartimento Tutela della Salute e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE



REGIONE CALABRIA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CROTONE

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

PARTE NORMATIVA 2016-2018
& ECONOMICA 2020

AREA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

(Ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale)

[Handwritten signatures and initials]

In data _____ ha avuto luogo l'incontro per la sigla dell'estratto del Contratto Collettivo Integrativo relativo al CCNL _____ sottoscritto in data _____ del Personale del Comparto Sanità tra le parti sotto indicate:

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA:

Direttore Generale f.f. _____

Direttore Amministrativo _____

Presidente delegazione trattante _____

Direttore Gestione del Personale _____

Dirigente Ufficio Relazioni Sindacali: _____

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE:

RSU _____

CGIL FP _____

CISL FP _____

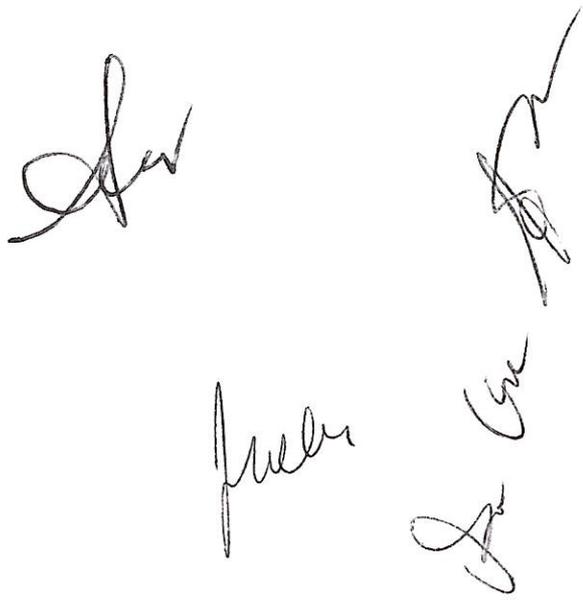
UIL FPL _____

FSI _____

FIALS _____



Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il presente testo che consta di n. _____ pagine, ivi comprese n. _____ dichiarazioni a verbale.



INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Applicazione, durata, tempi e decorrenza	5
Art. 1. Campo di applicazione	5
Art. 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 3. Relazioni sindacali	6
Art. 4. Informazione	7
Art. 5. Confronto	7
Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione	8
Art. 7. Contrattazione integrativa: soggetti e materie. tempi e procedure	9
Art. 8. Clausole di raffreddamento dei conflitti	11
Art. 9. Interpretazione autentica	11
Art. 10. Servizi minimi essenziali in caso di sciopero	11
Art. 11. Rapporti fra Ufficio Relazioni Sindacali dell'Azienda e Soggetti sindacali	11
Art. 12. Salute e sicurezza sui posti di lavoro	12
TITOLO III FONDI CONTRATTUALI	13
CAPO I RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI	13
Art. 13. Denominazione e richiami dei fondi contrattuali	13
Art. 14. Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali	13
CAPO II CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI	14
Art. 15. Criteri di ripartizione delle risorse del fondo ex art. 80 "CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI"	14
Art. 16. Criteri di ripartizione delle risorse del fondo ex art. 81 "PREMIALITÀ E FASCE"	16
TITOLO IV POLITICHE DI PREMIALITÀ DELLE RISORSE UMANE	22
CAPO I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	22
Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	22
Art. 18. Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance	25
CAPO II CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE	27
Art. 19. Progressioni economiche - criteri per la definizione delle procedure selettive	27
CAPO III CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI	28
Art. 20. Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	28
Art. 21. Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	29
Art. 22. Corresponsione dei compensi professionali al personale avvocato	31

Art. 23. Incentivazione per supporto alla libera professione _____	32
Art. 24. Incentivazione su altri progetti specifici finanziati _____	34
TITOLO IV POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE _____	35
CAPO I LA FORMAZIONE _____	35
Art. 25. Formazione e aggiornamento del personale _____	35
Art. 26. Congedi per la formazione – criteri generali su distribuzione, utilizzazione e precedenza _____	36
CAPO II TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO _____	36
Art. 27. Rapporto di lavoro a tempo parziale - elevazione del contingente complessivo _____	36
Art. 28. Contratto di lavoro a tempo determinato - elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato di somministrazione _____	37
CAPO III ORARIO DI LAVORO _____	37
Art. 29. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita _____	37
Art. 30. eventuale innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione e passaggio di consegne _____	38
CAPO IV TRATTAMENTI ACCESSORI – PARTICOLARITA' _____	38
Art. 31. Elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'Art. 80 CCNL del 21/05/2018 _____	38
Art. 32. Indennità di lavoro notturno - elevazione _____	38
CAPO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI _____	39
Art. 33. Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità _____	39
Art. 34. Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani _____	39
TITOLO V DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI _____	40
CAPO I DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI _____	40
Art. 35. Disposizioni transitorie _____	40
Art. 36. Disposizioni finali _____	41

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1. Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato C.C.I.A., definito ai sensi della specifica normativa del Contratto Nazionale di Lavoro - Area personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale - ²⁰¹⁶⁻²⁰¹⁸ PARTE NORMATIVA e PARTE ECONOMICA ~~dal periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018~~ ²⁰¹⁶⁻²⁰¹⁸, nonché ai sensi dell'art. 45 del D.L.gs 165/01 e ss.mm.ii., si applica a tutto il personale del comparto (a tempo determinato ed indeterminato) dipendente dall'Azienda Sanitaria provinciale di Crotone in seguito denominata ASP, con esclusione dei dirigenti, tenuto conto di quanto indicato all'art. 6 del CCNQ del 13 luglio 2016 per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale comandato o distaccato dell'Azienda Provinciale di Crotone per gli istituti applicabili. ^{SANITARIA}

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, finalizzate all'esecuzione del presente C.C.I.A., nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dal CCNL, dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Azienda.

Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalle volontà delle parti di rivederne le condizioni, dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio o da specifiche disposizioni legislative o del CCNL.

Per quanto non previsto nel presente C.C.I.A. si rinvia ai CCNL vigenti.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2. Durata e decorrenza

1. Durata e periodi di riferimento. Il presente CCIA ^{PARTE NORMATIVA} ha durata triennale e concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.

2. Decorrenza, efficacia, pubblicità. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il CCIA, una volta sottoscritto dalle parti negoziali, non necessita di ulteriori atti di recepimento ed è

immediatamente esecutivo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale da parte dell'Azienda con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Verifica dello stato di attuazione. Decorso un anno dall'entrata in vigore del presente CCIA le parti effettuano un apposito incontro informativo al fine di verificarne lo stato di attuazione.

4. Ultrattività (o conservazione dell'efficacia). Il CCIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3. Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

In particolare le parti definiscono il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL 21/5/2018.

Essi si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa.

La partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'azienda in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro o a garantire un'adeguata informazione sugli stessi, si articola a sua volta in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 del CCNL sopra richiamato (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

Art. 4. Informazione

(Art. 4 CCNL 21/05/2018)

1. Per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, l'informativa è il presupposto di uno strumento che delinea le modalità relazionali tra la parte datoriale e i sindacati.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 comma 3 del CCNL 21/05/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), di esprimere valutazioni esaustive delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, nonché di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 6 del CCNL 21/05/2018 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione.

Art. 5. Confronto

(Art. 5 - CCNL 21/05/2018)

Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto inizia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. Successivamente, azienda e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto viene richiesto da una delle parti interessate. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono materie oggetto di confronto:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda e Ente o tra aziende, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;

- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'Art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
- g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione

(Art. 5 CCNL 21/05/2018)

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità relazionale consultiva, al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL e la RSU su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.

E' uno strumento che va pienamente valorizzato e sfruttato perché è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo il tutto anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL del 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale; il funzionamento di tale organismo sarà disciplinato da un apposito regolamento adottato dall'organismo medesimo successivamente al suo insediamento.

Si riunisce almeno due volte l'anno e, anche su richiesta delle organizzazioni sindacali, ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa. Può trasmettere, all'esito dell'analisi di fattibilità, sulle materie di competenza proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Anche le OO.SS., le RSU e/o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'organismo progetti e programmi, in tal caso quest'ultimo si esprime sulla loro fattibilità.

Costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 del CCNL del 21/05/2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Sono condotti analisi e studi dei dati riferiti alle assenze del personale ai fini della definizione degli obiettivi di miglioramento rispetto ai benchmark elaborati a livello nazionale.

Art. 7. Contrattazione integrativa: soggetti e materie. tempi e procedure

(artt. 8 e 9 CCNL 21/05/2018)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al successivo comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal successivo comma 3.
2. La delegazione trattante di parte sindacale è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatari dal CCNL del 21/05/2018 e dalla RSU.
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo il relativo ordinamento aziendale.
4. La contrattazione si conclude con la firma dell'ipotesi di accordo aziendale. Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non lo hanno firmato, ovviamente, possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva.

Le MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA sono quelle richiamate nell'art. 8 comma 5, CCNL 21/05/2018, sono:

- 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 CCNL 21/05/2018;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla PERFORMANCE;
- c) i 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 del CCNL 21/05/2018 (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 del CCNL 21/05/2018 (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 4 del CCNL 21/05/2018 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 6 del CCNL 21/05/2018;
- 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 del CCNL 21/05/2018 (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 del CCNL 21/05/2018;
- m)** l'eventuale elevazione dell'INDENNITÀ di LAVORO NOTTURNO con onere a carico del Fondo di cui all'Art. 80 del CCNL 21/05/2018;
- n)** l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'Art. 27, commi 13 e 14, del CCNL 21/05/2018, 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.
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
6. L'Azienda convoca i soggetti sindacali di cui al precedente comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme;
7. qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. In tal caso si applicano le norme contrattuali di cui ai commi 4 e 5 del CCNL del 21/05/2018;
8. Il presente contratto integrativo decentrato ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'Art. 8 comma 5 del CCNL 21/05/2018, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al sopra richiamato art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale;
9. Con l'entrata in vigore del contratto integrativo aziendale al giorno successivo alla stipula definitiva, si apre una nuova fase, l'applicazione degli istituti economici che hanno carattere vincolante per le parti e quindi la loro non applicazione dà diritto al soggetto che si ritiene leso di avviare una qualificata azione di tutela.

Art. 8. Clausole di raffreddamento dei conflitti

Nel rispetto del principio di buona fede e trasparenza dell'azione negoziale delle parti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa aziendale e durante il periodo in cui si svolgono le trattative, le stesse parti non assumono iniziative unilaterali né assumono azioni dirette ma impegnano lo sforzo massimo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Art. 9. Interpretazione autentica

In attuazione all'art. 49 del d.lgs. n.165/01, nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente C.C.I.A., le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'accordo di interpretazione autentica della clausola, se condiviso unanimemente tra le parti che hanno in precedenza sottoscritto il contratto decentrato, sostituisce la clausola controversa.

In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.L.gs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizione imperative di legge e/o previste e contenute nel Contratto Collettivo Nazionale vigente per l'area personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del Dirigente che le ha autorizzate.

Art. 10. Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le disposizioni sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione del conflitto in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'ALLEGATO A secondo le modalità previste dalla legge 146 del 12/06/1990 e nell'accordo 20 Settembre 2001.

Art. 11. Rapporti fra Ufficio Relazioni Sindacali dell'Azienda e Soggetti sindacali

L'ufficio Relazioni Sindacali, nei rapporti con le OO.SS. e la RSU, cura, in particolare, le seguenti attività:

- a) invio delle convocazioni degli incontri, salvo oggettivi impedimenti, almeno entro 7 giorni antecedenti o, d'urgenza, entro 3 giorni;
- b) invio delle convocazioni degli incontri relativi al confronto entro 48 ore dalla ricezione delle richieste da parte dei diversi soggetti sindacali;
- c) invio ai soggetti sindacali di tutta la documentazione relativa all'istituto dell'informazione, preferibilmente su supporto informatico, salvo specifiche richieste degli stessi soggetti

- sindacali, in tempo utile per prenderne visione e per poter richiedere l'eventuale confronto o la contrattazione integrativa;
- d) formalizzazione degli incontri mediante verbalizzazione riportante la sintesi degli interventi. Al termine della riunione il verbale sarà letto e sottoscritto dalle parti. E' facoltà dei soggetti sindacali consegnare documento scritto, da allegare al verbale, riportante in dettaglio, la posizione assunta in merito agli argomenti oggetto della riunione;
 - e) invio dell'ipotesi del CCIA al Collegio Sindacale secondo le modalità stabilite dalle vigenti norme contrattuali e riconvocazione della delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva;
 - f) invio ai soggetti sindacali della copia delle intese sottoscritte e dei verbali degli incontri;
 - g) invio degli atti sottoscritti ai diversi responsabili di struttura ed al personale interessato, al fine di permettere una rapida e concreta attuazione degli impegni assunti;
 - h) ricezione di eventuali segnalazioni di comportamenti difformi rispetto a quanto previsto dagli accordi e trasmissione tempestiva alla Direzione Aziendale per le iniziative del caso;
 - i) pubblicazione sul sito aziendale dei documenti sottoscritti dalle Parti;
 - j) riceve, per conoscenza, dai soggetti sindacali le richieste di utilizzo di sale aziendali per riunioni dei dipendenti, ovvero si attiva per fornire alternative quando non fosse possibile soddisfare tale richiesta;
 - k) fornisce periodicamente ai soggetti sindacali gli elenchi degli atti deliberativi assunti, rilascia copia di specifiche deliberazioni, qualora richiesta dai soggetti sindacali al medesimo ufficio relazioni sindacali;
 - l) fornisce periodicamente, almeno 2 volte all'anno, ai soggetti sindacali i dati relativi ai livelli di gradimento e soddisfazione, da parte dell'utenza, rilasciati all'URP (Ufficio Relazioni Pubbliche).

Commissioni paritetiche bilaterali

A richiesta delle Parti possono essere costituiti tavoli tecnici per l'analisi e l'approfondimento di tematiche di interesse sindacale e del lavoro, con esclusiva funzione di studio e di proposta e non di negoziazione. La composizione dei singoli tavoli tecnici viene decisa in sede negoziale e formalizzata di volta in volta, in funzione delle tematiche e dei compiti da affrontare. La convocazione è attivata su richiesta di una delle Parti.

Art. 12. Salute e sicurezza sui posti di lavoro

L'ASP di Crotona si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici,

agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro - correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Il Servizio Prevenzione e Protezione della salute ed ambienti di lavoro invia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e per conoscenza alla Direzione Aziendale e ai soggetti sindacali, le convocazioni e la documentazione di competenza.

TITOLO III FONDI CONTRATTUALI

CAPO I RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI

Art. 13. Denominazione e richiami dei fondi contrattuali

1. Denominazione e richiami dei fondi contrattuali. Ai fini del presente CCIA, quando si fa riferimento ai "fondi ex artt. 80 e 81" il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 21/05/2018, rispettivamente denominati: "FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI"; "FONDO PREMIALITÀ E FASCE", mentre quando si fa riferimento ai "fondi ex artt. 7, 8 e 9" il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 31/07/2009, rispettivamente denominati: "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"; "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali"; "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".

Art. 14. Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali

1. Fondi di riferimento negli anni. Il presente CCIA è stipulato tra le parti utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 7, 8 e 9 del CCNL 31/07/2009 per gli anni 2016 e 2017, e utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 per gli anni 2018 e 2019, 2020 e 2021.

2. Sessione di CCIA Individuazione e utilizzo risorse. Lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali, in apposita sessione di bilancio pluriennale o annuale. A tal fine le parti si ritrovano, in sede di contrattazione integrativa, per la stipula di apposito CCIA "Individuazione ed utilizzo delle risorse" degli anni o dell'anno di riferimento. All'avvio della sessione di bilancio l'Azienda fornirà INFORMAZIONE in merito alle operazioni tecnico-finanziarie che hanno determinato l'entità dei fondi contrattuali nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa.

3. Individuazione e utilizzo risorse anni 2016, 2017, 2018 e 2019. Per gli anni 2016, 2017, 2018 e 2019 l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei relativi anni è definito direttamente con il presente CCIA, rispettivamente con gli ALLEGATI di lettera A), B), C) e D).

CAPO II CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

(art. 8 comma 5 lett. a) CCNL 2016-2018)

Art. 15. Criteri di ripartizione delle risorse del fondo ex art. 80 "CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI"

A decorrere dall'anno 2018, è istituito, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018, il nuovo "FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI", le cui risorse, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) compensi di *lavoro straordinario* di cui all'art. 31 del CCNL 21/05/2018;
- b) *indennità correlate alle condizioni di lavoro* di cui al Titolo VIII, Capo III del CCNL 21/05/2018 (artt. 86 - 92);
- c) *indennità d'incarico correlata agli incarichi di funzione* di cui all'art. 20, comma 3 del CCNL 21/05/2018 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e *indennità di coordinamento ad esaurimento* di cui all'art. 21 del sopra richiamato CCNL, secondo la disciplina ivi prevista;
- d) *ex indennità di qualificazione professionale* dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1° settembre 1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27 giugno 1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) ed *indennità professionale specifica*, di cui alla Tabella C del CCNL del 5 giugno 2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.

Alla luce di quanto sopra le parti stabiliscono quanto riportato qui nel prosieguo.

1) Risorse NON UTILIZZABILI per le finalizzazioni annuali. Le risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, rappresentano - ai sensi dell'art. 80, comma 6, del CCNL - somme NON utilizzabili per le finalizzazioni annuali ai diversi istituti gestiti dal fondo. Le rimanenti risorse del fondo sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.

2) Destinazione risorse per i compensi di LAVORO STRAORDINARIO. Le risorse di cui all'art. 80, comma 2 lettera a) del CCNL sono destinate al finanziamento dei COMPENSI DEL LAVORO STRAORDINARIO, di cui al comma 6, lettera a) del medesimo articolo, nella misura del 20%. Dall'anno ²⁰²⁰~~2019~~ sono rese disponibili, per la finalità di cui al presente comma, il 10% delle risorse di cui al comma 3, lettera a) dell'art. 80 del CCNL.

3) Destinazione risorse per indennità correlate alle CONDIZIONI DI LAVORO. Le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL 21/05/2018 sono destinate al finanziamento delle INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO di cui al comma 6, lettera b), del medesimo articolo ²⁰²⁰~~2019~~ nella misura del 80%. Dall'anno ²⁰²⁰~~2019~~ sono rese disponibili per la finalità di cui al presente comma, il 40% delle risorse di cui al comma 3, lettera a), dell'art. 80 del CCNL.

4) Destinazione risorse per INCARICHI DI FUNZIONE. Le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lettera b1), del CCNL sono già destinate ai sensi delle disposizioni del comma 6 del medesimo articolo - così come richiamato al precedente comma 1 - alle INDENNITÀ DI FUNZIONE di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL ²⁰²⁰~~2019~~ nella misura di € _____. Dall'anno ²⁰²⁰~~2019~~ sono rese disponibili per la finalità di cui al presente comma il 50% delle risorse di cui al comma 3, lettera a), dell'art. 80 del CCNL.

5) Destinazione risorse per valore comune e indennità professionale specifica. Le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lettere b2) e b3), del CCNL sono destinate al finanziamento del valore comune delle EX INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE e delle indennità professionali specifiche di cui al comma 6, lettera d), del medesimo articolo nella misura di € _____.

6) Criteri per l'utilizzo di SOMME RESIDUE delle precedenti finalizzazioni. In linea generale i RESIDUI accertati a fine anno sul fondo art. 80 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi, secondo la seguente priorità: a) compensi per lavoro straordinario; b) indennità correlate alle condizioni di lavoro; c) valore comune e indennità professionale specifica; d) indennità di incarico di funzione.

Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL, qualora NON sia stato possibile utilizzare integralmente i RESIDUI del presente fondo nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel FONDO ex art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui al successivo **Art. 16. Criteri di ripartizione delle risorse del fondo ex art. 81 "PREMIALITÀ E FASCE"** commi 3 (PREMI) e 11 (WELFARE), secondo percentuali definite in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di **Art. 14. Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali**, comma 2, del presente CCIA.

Art. 16. Criteri di ripartizione delle risorse del fondo ex art. 81 "PREMIALITÀ E FASCE"

A decorrere dall'anno 2018 è istituito il "Fondo premialità e fasce" che finanzia:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;*
- b) premi correlati alla performance individuale;*
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;*
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80 del CCNL 21/05/2018;*
- e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 del CCNL 21/05/2018 (Welfare integrativo);*
- f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d) dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018.*

1. Risorse NON UTILIZZABILI per le finalizzazioni annuali. Le risorse già destinate alle progressioni economiche e agli sviluppi verticali in anni precedenti e sempre impegnate su personale in servizio, rappresentano - ai sensi dell'art. 81, comma 6, del CCNL - somme non utilizzabili per le finalizzazioni annuali ai diversi istituti gestiti dal fondo. Le rimanenti risorse del fondo - al netto di quelle di cui al precedente periodo ed al lordo delle medesime somme che tuttavia si liberano per effetto delle cessazioni del personale interessato - sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.

2. Destinazione risorse per PROGRESSIONI ECONOMICHE. Le risorse di cui all'art. 81, comma 2, lettera a), comma 3, lettera a) e comma 4, lettera e), del CCNL sono interamente destinate al finanziamento annuale delle PROGRESSIONI ECONOMICHE, al netto delle risorse di cui al comma 1. Rimangono interamente destinate al finanziamento delle progressioni, di cui al presente comma, le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti.

Rimangono altresì interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui al presente comma le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione verticale quale sviluppo professionale previsto dalle previgenti disposizioni di CCNL con oneri a carico dei fondi contrattuali. Le risorse annualmente disponibili previste dal comma 6, lettera c), dell'art. 81 per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive sono quindi quelle di cui al presente comma.

3. Destinazione risorse per premi correlati alle performance. Le risorse di cui all'art. 81, comma 2, lettera b), del CCNL del 21/05/2018 sono interamente destinate al finanziamento dei premi correlati alle PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE secondo le seguenti ripartizioni:

- il 60% per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa;
- il 38,5% per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale;
- il 1,5% per la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

~~LE PERCENTUALI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO POSSONO ESSERE RIVISITATE ACCESSE~~
DETERMINAZIONE DEL RISULTATO SULLA PERFORMANCE.

4. Destinazione risorse correlate a variazioni di organico. Le eventuali risorse di cui all'art. 81, comma 3, lettera b), del CCNL, che richiamano le disposizioni di cui all'art. 39, comma 4, lettere b) e d), e comma 8 del CCNL 7/4/1991 sono così destinate:

- *in presenza di riduzione stabile di posti della dotazione organica*, effettivamente risultante da atti aziendali di determinazione del fabbisogno di personale, il 10% del valore dei minori oneri stessi vanno a finanziare per un 25% le progressioni economiche di cui al comma 2 del presente articolo e per un 75% i premi correlati alla performance di cui al comma 3, primo, secondo e terzo alinea del presente articolo. Nel quantificare gli eventuali minori oneri l'Azienda terrà comunque conto dell'andamento complessivo della spesa per il personale nonché degli effetti di eventuali esternalizzazioni. Inoltre, nella quantificazione degli eventuali minori oneri si terrà conto esclusivamente delle voci non gravanti sui fondi contrattuali;
- *in presenza di trasformazioni stabili di posti della dotazione organica*, nel solo caso in cui comportino un minore onere a carico del fondo articolo 80, il 25% del minore onere stesso è stornato dal fondo art. 80 e va a finanziare il fondo Art. 81 con finalizzazione per un 25% alle progressioni economiche di cui al comma 2 del presente articolo e per un 75% i premi correlati alla performance di cui al comma 3, primo, secondo e terzo alinea del presente articolo;
- *in presenza di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa* è escluso ogni automatismo nell'incremento dei fondi legato ad aumenti di personale, che ad ogni modo può avvenire in presenza delle seguenti condizioni: a) prima di procedere all'eventuale aumento di dotazione organica in

conseguenza dell'attivazione di nuovi servizi ovvero dell'incremento o trasformazione di attività, devono essere state adottate tutte le soluzioni organizzative al fine di ottimizzare l'utilizzo del personale già in servizio; b) l'aumento di personale rilevante ai fini della clausola contrattuale è quello risultante dal raffronto con il personale preso a base di calcolo per la formazione dei fondi; c) l'aumento di personale, nel suo complesso, risultante da atti aziendali di determinazione del fabbisogno di personale, deve avere carattere di stabilità. In caso infine di aumento dei servizi ad invarianza della dotazione organica, escluso ogni incremento automatico e generalizzato dei fondi, sarà valutabile, nei casi specifici, la necessità di procedere ad un eventuale incremento riguardante i fondi di pertinenza nei limiti dei maggiori oneri che l'Azienda debba eventualmente sostenere.

5. Destinazione delle eventuali risorse AGGIUNTIVE per i premi correlati alle performance.

L'eventuale alimentazione annuale del fondo – fino alla misura massima del 1% del monte salari 2001 – possibile ai sensi dell'art. 81, comma 4, lettera a), del CCNL 21/05/2018 in presenza di avanzi di amministrazione o pareggi di bilancio, ove operata dall'Azienda, vincolata nel suo utilizzo, ai sensi del medesimo comma e del comma 6, lettere a) e b), ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, è così ripartita:

- il 60% per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa;
- il 38,5% per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale;
- il 1,5% per la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

6. Criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997. Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 e s.m.i., per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, in considerazione delle particolari caratteristiche dei contratti, accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese, al fondo art. 81 e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico **Art. 20. Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997** del presente CCIA.

7. Criteri per la ripartizione delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.

Le eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge sono destinate come segue:

- le risorse di cui al D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii. finalizzate alla INCENTIVAZIONE DELLE FUNZIONI TECNICHE dalla stessa norma elencate sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nella percentuale stabilita dall'Azienda, con specifico atto, modulata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base di gara, nel limite massimo del 2%, al fondo art. 81 e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico **Art. 21. Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.** del presente CCIA;

- le risorse di cui all'art. 9 del D.L. 94/2014, convertito in Legge 114/2014, finalizzate alla corresponsione dei compensi professionali al personale avvocato della ASP, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nella percentuale stabilita dall'Azienda, al fondo art. 81 e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico **Art. 22. Corresponsione dei compensi professionali al personale avvocato** del presente CCIA;
- le risorse di cui agli articoli 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27/03/2000, finalizzate alla incentivazione del supporto alla libera professione sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nella misura stabilita dall'Azienda, al fondo art. 81 e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico **Art. 23. Incentivazione per supporto alla libera professione** del presente CCIA;
- le risorse derivanti da altre specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono assegnate, quali alimentazioni annuali, in considerazione delle particolari finalità delle leggi e degli specifici e connessi progetti eventualmente predisposti dall'Azienda, al fondo art. 81 per la corresponsione di eventuali premi incentivanti da gestire secondo le disposizioni di cui allo specifico **Art. 24. Incentivazione su altri progetti specifici finanziati** del presente CCIA.

8. Criteri per la ripartizione della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'Art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, nr. 98. Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011 nr. 98, per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nel rispetto del vincolo minimo del 50% delle stesse da utilizzare per i premi della performance, al fondo art. 81 con destinazione integrale ai premi della performance di cui al comma 3, primo, secondo e terzo alinea del presente articolo con ripartizione nelle medesime percentuali ivi indicate.

9. Criteri per l'eventuale trasferimento di risorse su base annuale al fondo art. 80. In linea generale non si prevedono trasferimenti di risorse su base annuale al fondo art. 80. Le parti possono tuttavia disporre diversamente, in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di cui all'**Art. 14. Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali**, comma 2, del presente CCIA, laddove si trovi una diversa intesa.

10. Criteri per l'utilizzo di somme residue delle precedenti finalizzazioni. In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 81 vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale di cui al comma 2 del presente articolo secondo le medesime percentuali ivi indicate. Le parti possono tuttavia ripartire tali residui, in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di cui all'**Art. 14. Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali**, comma 2, del presente CCIA, secondo diverse percentuali, o diverse finalizzazioni, laddove si trovi una diversa intesa. Ai sensi dell'Art. 81, comma 7, del CCNL, qualora non sia stato possibile utilizzare integralmente i

residui del presente fondo nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel fondo Art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui ai commi 3 (premi) e 11 (welfare) del presente articolo, secondo percentuali definite in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di cui all'**Art. 14. Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali**, comma 2, del presente CCIA.

11. Risorse destinate alle misure di WELFARE INTEGRATIVO in favore del personale secondo la disciplina di cui all'Art. 94 del CCNL 21/05/2018.

4

L'ASP di Crotone, le OO.SS del comparto e la RSU condividono la necessità di attivare un piano di Welfare Aziendale volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano, e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative che hanno come fine l'incremento del benessere del lavoratore.

Alla luce di quanto sopra le Parti negoziali concordano quanto segue:

a) L'Azienda disciplina, di cui (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti verrà disciplinata in sede di contrattazione integrativa come da art. 8 comma 5 lett. e) del CCNL 2016-2018;

b) Al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti, l'Azienda varerà un PIANO DI WELFARE AZIENDALE incentrato sullo screening e la prevenzione di patologie cardiovascolari metaboliche e tumorali. Di seguito alcuni esempi di pacchetti Check-up gratuiti da inserire nei piani di Welfare:

- **check-up cuore per verificare metabolismo e attività cardiaca**
- Elettrocardiogramma (una volta l'anno); Esami del sangue (Emocromo, colesterolo HDL, LDL, colesterolo totale, trigliceridi, glucosio, emoglobina glicata)(una volta l'anno); Visita cardiologica (una volta l'anno).
- **check-up uomo over 40** Visita urologica (ogni due anni); Esame PSA (ogni anno); Visita oculistica (ogni due anni).
- **check-up donna over 45** Mammografia ed ecografia mammaria bilaterale (dai 45 ai 55 anni ogni due anni- da 56 anni in su ogni anno); *PAP TEST (UNA VOLTA L'ANNO)*
- **visita odontoiatrica** Visita odontoiatrica per tutti i dipendenti (una volta l'anno).
- **istituzione Servizio Counseling per chi deve smettere di fumare:** verrà attivato un servizio di counseling all'interno dell'AZIENDA costituito da un gruppo che prevede 3 incontri con diverse figure professionali con l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per intraprendere un percorso di cessazione dell'abitudine tabagica. Il gruppo si riunirà una

*gr
v
y
fede*

[Handwritten signatures and initials]

volta alla settimana per 3 settimane e saranno affrontati i diversi temi legati alla cessazione dell'abitudine al fumo di tabacco e alle possibilità offerte dal percorso.

c) concessione Prestiti agevolati

L'Azienda ha la possibilità, attraverso dei prestiti, di favorire i dipendenti in difficoltà, ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili. Prestiti agevolati Art. 51 comma 4 lettera b) TUIR Erogazione ai dipendenti di prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato con Tassazione del 50% del differenziale tra il Tasso Ufficiale di Riferimento rilevato a fine anno e il tasso applicato.

d. Informativa previdenza complementare- fondo Perseo-Sirio (Art. 10 TUIR Art. 8 del D.lgs. 252/2005)

La previdenza complementare negoziale, rappresentata dai fondi pensione negoziali, nasce con l'obiettivo di preservare il tenore di vita del lavoratore al momento del pensionamento a seguito del passaggio dal sistema di calcolo delle pensioni con il sistema retributivo a quello contributivo, certamente meno vantaggioso per i lavoratori, realizzando più elevati livelli di copertura previdenziale. Tra i vantaggi derivanti dall'adesione abbiamo: - contribuzione a carico del datore di lavoro pari al ¹.....% della base imponibile utile al calcolo del TFR destinata alla sua posizione pensionistica complementare. Ad esempio, nel caso di un infermiere con reddito imponibile utile al calcolo del TFR pari a € 25.000, il contributo del datore di lavoro versato al fondo è pari a € 250 l'anno - deducibilità dei contributi (quelli versati dal datore di lavoro e quelli versati dal lavoratore per se stesso e per i familiari a carico) nella misura massima di € 5.164,57 annui; - tassazione agevolata dei rendimenti finanziari al 20% invece che al tasso ordinario del 26% (eccezion fatta per i titoli di stato tassati al 12,50%). - tassazione agevolata - a partire dalle contribuzioni versate dal 01/01/2018 - sulle prestazioni pensionistiche complementari usufruite dal momento del pensionamento (rendita e/o erogazioni sotto forma di capitale) tassate, anziché applicando le ordinarie aliquote IRPEF progressive, con un'aliquota massima pari al 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di adesione al fondo eccedente il quindicesimo, fino ad un minimo del 9%.

L'AZIENDA si impegna a diffondere, attraverso l'avvio di adeguate campagne informative, la previdenza complementare negoziale a tutto il personale dipendente della suddetta Azienda.