



Area contrattuale: Personale del Comparto	Tipo documento: CCIA	Data: 27/03/2019
Descrizione: "Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi".		

In data 27/03/2019, alle ore 11.30, presso la sede dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n. 6 del 20/03/2019 ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 6, del CCNL 21/05/2018 sulla "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi", sottoscritta in data 11/03/2019, le parti concordano sul presente contratto definito come segue e procedono alla sua sottoscrizione.

Le parti danno atto che il presente CCIA verrà inviato all'ARAN entro cinque giorni da oggi, ai sensi dell'art. 9, comma 8, del CCNL 21/05/2018.

TRA

La Delegazione di parte datoriale	nome e cognome	firmato
Direttore Amministrativo (Presidente)	Maria Chiara Innocenti	firmato
Direttore Sanitario	Lucia Turco	firmato
Direttore Dip. Professioni Sanitarie	Angela Brandi	firmato
Direttore UOC Pol. Pers. e Rel. Sindacali	Gabriele Marconcini	firmato
Direttore UOC Amm.ne del personale	Sandra Tazzioli	firmato
Direttore UO Direzione Operativa	Natalia Lombardi	firmato

E

La Delegazione di parte sindacale	nome e cognome	firmato
Per la FP CGIL	Alessio Branciamore e Michele Tortorelli	firmato
Per la CISL FP	Alfredo Mazzarella	firmato



Per la UIL FPL

//

non firmato

Per la FIALS

Maria Grazia Rizza

firmato

Per la FSI

Maurizio Mauriziani

firmato

Per la NURSING UP

//

non firmato

Per la RSU Aziendale

Michele Tortorelli

firmato

Damiano Puliti

firmato

Lucia Baggiani

firmato

Francesca Cairati

firmato

Mauro Spotti

firmato

Franco Natali

firmato

Antionietta Porrini

firmato

Beatrice Panoni

firmato

Carmelo D'Antona

firmato

Roberto Trotti

firmato

Giovanni Policastro

firmato

Paolo Francesco Licari

firmato

Leonardo Martelli

firmato

Daniele Piancaldini

firmato

Patrizia Martorana

firmato

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del Personale del Comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi

Indice

Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI	5
Capo I	Disposizioni generali	5
1	Campo di applicazione	5
2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Titolo II	FONDI CONTRATTUALI	5
Capo I	Risorse dei fondi contrattuali	5
3	Denominazione e richiami dei fondi contrattuali	5
4	Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali	6
Capo II	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	6
5	Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 80 condizioni di lavoro e incarichi	6
6	Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 81 premialità e fasce	7
Titolo III	POLITICHE DI PREMIALITA' DELLE RISORSE UMANE	9
Capo I	Premi correlati alla performance	9
7	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	9
8	Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance	10
Capo II	Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi	12
9	Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	12
10	Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.	12
11	Corresponsione dei compensi professionali al personale avvocato della AOUC	14
12	Incentivazione per supporto alla libera professione	14
13	Incentivazione su altri progetti specifici finanziati	15
14	Diritti derivanti da invenzioni industriali - criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività	16
Capo III	Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche	16
15	Progressioni economiche - criteri per la definizione delle procedure selettive	16
Titolo IV	POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	17
Capo I	La formazione	17
16	Diritto allo studio - previsione di ulteriori tipologie di corsi nonché eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza per la fruizione dei permessi	17
17	Congedi per la formazione - criteri generali su distribuzione, utilizzazione e precedenza	17
Capo II	Tipologie flessibili del rapporti di lavoro	17
18	Rapporto di lavoro a tempo parziale - elevazione del contingente complessivo	17
19	Contratto di lavoro a tempo determinato - elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione	17
20	Contratto di somministrazione - criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale	18
Capo III	Orario di lavoro	18
21	Orario di lavoro - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita	18
22	Orario di lavoro - eventuale innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione e passaggio di consegne	18
23	Orario di lavoro - eventuale riduzione	19
Capo IV	Trattamenti accessori - particolarità	19
24	Indennità di pronta disponibilità - destinazione risparmi derivanti dalla razionalizzazione	19



	dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità ai sensi dell'articolo 28, comma 15, del CCNL	
25	Indennità di lavoro notturno - elevazione	19
26	Definizione del trattamento accessorio compatibile con la specialità delle prestazioni del telelavoro	20
Capo V	Disposizioni particolari	20
27	Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità	20
28	Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani	20
Titolo V	DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	21
Capo I	Disposizioni transitorie e finali	21
29	Disposizioni transitorie	21
30	Disposizioni finali	22
	Allegato A) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2016	24
	Allegato B) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2017	26
	Allegato C) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2018	28
	Allegato D) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2019	30
	Allegato E) - Valori transitori dei premi della performance per particolari casistiche	32
	Dichiarazioni congiunte	33



Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del Personale del Comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 Campo di applicazione

1. Destinatari. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato CCIA, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dall'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi, in seguito denominata AOUC.

2. Contratti Collettivi Nazionali di riferimento. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, in seguito denominato CCNL, è quello stipulato in data 21 maggio 2018 incluse le disposizioni di precedenti CC.CC.NN.LL. in esso riconfermate o non specificamente modificate o disapplicate.

ART. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Durata e periodi di riferimento. Il presente CCIA 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 FONDI CONTRATTUALI

CAPO I RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI

Art. 3 Denominazione e richiami dei fondi contrattuali

1. Denominazione e richiami dei fondi contrattuali. Ai fini del presente CCIA, quando si fa riferimento ai fondi articoli 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 art. 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. 4 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 articoli 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 per gli anni 2018 e 2019.

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 PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 80 condizioni di lavoro e incarichi

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 - al netto di quelle di cui al precedente periodo - 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 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 sono destinate al finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al comma 6, lettera b), del medesimo articolo nella misura del 80%. Dall'anno 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 all'art. 20 e 21 del CCNL nella misura di € 868.438,34. Dall'anno 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 € 4.703.828,49.

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 art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui al successivo art. 6, commi 3 (premi) e 11 (welfare), secondo percentuali definite in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di cui all'art. 4, comma 2, del presente CCIA.

Art. 6 Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 81 premialità e fasce

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 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.

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, tenuto conto delle linee generali di indirizzo a suo tempo emanate dalla Regione Toscana con nota 125/23222/10.02.04 del 26/08/2004 - e al momento non variate - 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., 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 articolo 9 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 s.m. 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 articolo 10 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 AOUC, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nella percentuale stabilita dall'Azienda, al fondo art. 81 e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico articolo 11 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 articolo 12 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 articolo 13 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. 4, 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. 4, 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. 4, 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. Sono destinati alle misure di welfare parte delle somme di cui ai residui riaccertati dall'Azienda come da informativa resa in avvio della sessione negoziale del presente CCIA, o successivamente della apposita sessione di bilancio pluriennale o annuale per la stipula di apposito CCIA "Individuazione ed utilizzo delle risorse".

TITOLO III POLITICHE DI PREMIALITA' DELLE RISORSE UMANE

CAPO I PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Finalità del sistema. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale del personale si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con il sistema generale di programmazione aziendale. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale, in connessione con il sistema di valutazione, è inoltre teso alla premialità del personale.

2. Strumenti operativi. L'Azienda, con i propri sistemi operativi di programmazione quali le negoziazioni di budget o altri specifici strumenti, provvede a definire, assegnare e formalizzare:

- obiettivi, programmi e progetti a livello di organizzazione (aziendale) o di équipe (struttura organizzativa di macro o micro organizzazione) alle proprie strutture organizzative;
- obiettivi individuali al personale e correlati comportamenti organizzativi.

3. Basi del sistema di premialità. Al sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale di cui al comma 2, che coinvolge il personale nei sistemi di programmazione aziendale, partecipa tutto il personale dipendente con le specifiche di cui al successivo art. 8. Al personale, in correlazione all'assegnazione degli obiettivi, a decorrere dal 01/01/2019, è riconosciuto un premio promesso diversificato per categoria e corrispondente al PREMIO CAREGGI BASE come di seguito quantificato:

Categoria	Premio annuale € CAREGGI BASE	Ripartizione in acconti mensili € (salvo conguaglio)
A	936,00	78,00
B	936,00	78,00
B Livello Economico Super	960,00	80,00
C	960,00	80,00
D	1.044,00	87,00
D Livello Economico Super	1.200,00	100,00



Il pagamento del PREMIO CAREGGI BASE è erogato in acconti mensili salvo conguaglio in correlazione agli esiti della valutazione di fine anno.

4. Graduazione dei premi. In caso di valutazione sufficiente (tra il 50 e il 100% oppure nelle diverse scale in decimi, trentesimi o centesimi, rispettivamente ricompresi tra 5 e 10, tra 15 e 30, o tra 50 e 100) il PREMIO CAREGGI è confermato nella misura BASE o in misura maggiorata, secondo i risultati raggiunti, come di seguito definito:

- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 50 e il 59,99% è riconosciuto il PREMIO CAREGGI BASE;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 60 e il 74,99% è riconosciuto il PREMIO CAREGGI che prevede una maggiorazione del 10% rispetto al premio Careggi base;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 75 e il 89,99%, è riconosciuto il PREMIO CAREGGI PLUS che prevede una maggiorazione del 20% rispetto al premio Careggi;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 90 e il 100%, è riconosciuto il PREMIO CAREGGI 100% che prevede una maggiorazione del 30% rispetto al premio Careggi PLUS.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL, al 5% di personale cui è stato riconosciuto un premio CAREGGI 100%, che associ alla miglior performance di risultati la miglior performance di presenza – calcolata al netto degli standard annui di ferie e festività sopresse, dei riposi settimanali, dei festivi, dell'eventuale congedo per rischio radiologico e di nr. 6 giorni di assenza a qualsiasi altro titolo effettuata -, viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, definito PREMIO CAREGGI SUPER.

5. Maggiorazione dei premi e equilibrio della finalizzazione delle risorse. La maggiorazione dei premi di cui al precedente comma 4 - secondo, terzo e quarto alinea -, viene riconosciuta in misura piena rispetto alla percentuale indicata nel caso in cui la specifica finalizzazione delle risorse economiche sia capiente, mentre, in caso contrario, la maggiorazione viene proporzionalmente rimodulata in misura tale da rispettare il predetto vincolo della finalizzazione.

6. Effetti di un raggiungimento non sufficiente dei risultati sul premio. In caso di conseguimento degli obiettivi in misura inferiore al 50% si concretizza un raggiungimento complessivamente non sufficiente dei risultati che implica il mancato riconoscimento del premio Careggi base, con conseguente conguaglio dare/avere rispetto a quanto erogato a titolo di acconto mensile; in linea generale tale conguaglio si attuerà mediante compensazioni mensili operate su acconti riferiti a periodi successivi rispetto a quello in interesse.

7. Procedura di assegnazione degli obiettivi. Al fine di garantire idonea informazione e partecipazione, l'assegnazione degli obiettivi avviene a mezzo di specifica scheda, nella quale sono riportate azioni specifiche da porre in essere per il raggiungimento degli stessi, indicatori di risultato e peso assegnato al quale corrisponde il premio promesso. Agli obiettivi di performance organizzativa è riconosciuto un peso del premio pari al 60% del premio totale, e agli obiettivi di performance individuale è riconosciuto il restante 40%. Tutti gli obiettivi comunque definiti ed assegnati al singolo dipendente, sia di performance organizzativa che individuale, ai soli fini del riconoscimento del premio, sono oggetto di un'unica valutazione complessiva che tiene conto della diversa rilevanza eventualmente attribuita agli stessi.

8. Tempistica. Tutto il sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi si svolge in coerenza con le attività di programmazione, valutazione e controllo dell'Azienda (sistema budgetario e/o altri specifici strumenti), con una tempistica che in linea generale vede concludere le fasi di assegnazione entro il primo semestre dell'anno di riferimento e quelle di valutazione auspicabilmente entro il primo semestre dell'anno successivo. Al pagamento dei saldi dei PREMI CAREGGI, CAREGGI PLUS, 100% e SUPER o ai conguagli dare/avere correlati agli esiti di un raggiungimento non sufficiente dei risultati si provvede in tempi immediatamente successivi alla conclusione della fase di valutazione di cui al precedente periodo. Il pagamento dei premi avverrà nel rispetto della tempistica indicata, fermo restando che ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali è presupposto necessario per la liquidazione definitiva di forme di premio della performance, con conguagli dare/avere, l'effettiva verifica dei risultati raggiunti.

Art. 8 Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Requisiti minimi di partecipazione al sistema di premialità. Per partecipare al sistema di premialità è necessaria, nel corso dell'anno di riferimento, una effettiva presenza in servizio in modo tale da prendere



attivamente e concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare, il personale neo-assunto o trasferito, al fine di poter realmente operare in modo attivo e concreto al raggiungimento dei risultati, partecipa completamente al sistema – dalla data di assunzione/cessione del contratto in azienda – se ha effettivamente preso servizio entro il 30 settembre dell'anno in interesse; in caso contrario la partecipazione al sistema di premialità avviene fino al 31/12 dell'anno per quanto riguarda la sola sfera della performance organizzativa. Il premio della performance in quest'ultimo caso è quindi rappresentato dal 60% del valore del Premio Careggi Base di cui all'art. 7, comma 3, riconosciuto mediante gli acconti mensili, senza previsione di ulteriori saldi.

2. Particolarità del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, per la particolare tipologia di rapporto di lavoro - e nello specifico per i fisiologici sfalsamenti temporali di presenza in servizio rispetto alla gestione annuale delle assegnazioni degli obiettivi nonché della successiva valutazione degli stessi – partecipa al sistema di premialità per quanto riguarda alla sola sfera della performance organizzativa. Il premio della performance è quindi rappresentato dal 60% del valore del Premio Careggi Base di cui all'art. 7, comma 3, riconosciuto mediante gli acconti mensili, senza previsione di ulteriori saldi.

3. Particolarità del personale con contratti di somministrazione lavoro. Il personale con contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato, per la natura del contratto orientata alla copertura di esigenze temporanee o eccezionali, la fisiologica ridotta durata del contratto, partecipa al sistema di premialità per quanto riguarda alla sola sfera della performance organizzativa. Il premio della performance è quindi rappresentato dal 60% del valore del Premio Careggi Base di cui all'art. 7, comma 3, riconosciuto mediante gli acconti mensili, senza previsione di ulteriori saldi.

4. Particolarità del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e altre casistiche assimilabili. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Nel caso di tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì proporzionalmente rimodulata la franchigia di cui al successivo comma 5. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.

5. Rimodulazione del premio per assenze. Fermo restando che l'erogazione del premio promesso è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, così come accertato con i previsti sistemi di valutazione, anche ai sensi e per i fini di cui all'art. 83 "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" del CCNL, nella determinazione dell'importo da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dipendente. In particolare, al premio promesso si applica una riduzione di 1/360° in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di ferie, riposi/recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, congedi di maternità (astensione obbligatoria), permessi per formazione. La riduzione si applica a partire dal superamento del 40° giorno di assenza. Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 nr. 133. Ai giorni sottoposti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista, non si applica la decurtazione di 1/360° prevista dal presente comma.

6. Particolarità del personale in stato di gravidanza. Al fine di promuovere la migliore condizione lavorativa conciliabile con lo stato di gravidanza, l'Azienda procede alla mappatura dei posti di lavoro che assicurano la compatibilità in termini di sicurezza sanitaria sia alla gestante che al nascituro, anche temporaneamente assegnabili a vari profili professionali, per il periodo antecedente l'astensione obbligatoria. In tale periodo sarà previsto lo svolgimento di attività compatibili con lo stato di gravidanza, anche tese ad un arricchimento professionale della dipendente, ad esempio tramite impiego in attività di controllo, di qualità, di tutoraggio formativo, o in attività di formazione e aggiornamento proprio. In tali casi il premio Careggi Base di cui all'art. 7, comma 3, in correlazione all'impiego in nuove attività finalizzato anche alla crescita professionale, è raddoppiato.

7. Sopraggiunta carenza dei requisiti minimi previsti per la partecipazione al sistema di premialità. Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, a causa della ridotta presenza in servizio sopraggiunta in corso d'anno – in linea generale riscontrabile nei casi in cui la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 90 giorni -, si rilevi una oggettiva impossibilità per il singolo di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali, la prestazione del dipendente non sarà valutata



negativamente o dichiarata non sufficiente ma dichiarata "non valutabile" implicando il mancato riconoscimento del premio Careggi base, con conseguente conguaglio dare/avere rispetto a quanto erogato a titolo di acconto mensile; in linea generale tale conguaglio si attuerà mediante compensazioni mensili operate su acconti riferiti a periodi successivi rispetto a quello in interesse.

CAPO II CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE LEGGI

Art. 9 Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997

1. Normativa di riferimento e disciplina operativa. Al fine di valorizzare le prestazioni connesse alla realizzazione di risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti e di favorire l'aumento della produttività delle singole strutture aziendali e il miglioramento della qualità dei servizi erogati, l'azienda disciplina, mediante apposita procedura, le modalità operative relative alle attività di cui all'art. 43 L. 449/1997, determinando al contempo le quote percentuali dei risparmi di gestione e dei ricavi ottenuti a seguito dell'applicazione della norma citata da destinare, per la parte riguardante il personale non dirigente, al fondo art. 81.

2. Disponibilità delle risorse. Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo art. 81 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale solo a seguito di verifica operata dall'organismo indipendente di valutazione che accerti la reale produzione di risparmi di gestione o ricavi ottenuti e l'entità degli stessi.

3. Personale interessato. Tali quote saranno ripartite come premio incentivante tra i dipendenti che hanno partecipato all'attività che ha dato luogo al risparmio di spesa, ricavo ottenuto o prestazioni rese, secondo l'apporto quali - quantitativo fornito, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.

4. Particolarità per prestazioni rese a soggetti terzi e definizione dello standard di incentivazione. Tutte le attività che necessitano di svolgimento di prestazioni (su accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni direttamente rese all'utente e non rientranti nei servizi pubblici essenziali) rese a soggetti pubblici o privati o a singoli utenti sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea generale, il rapporto di incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore a 12/100° né superiore a 30/100° del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'art. 7 del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. Il parametro di 30/100° può essere elevato a 35/100° in presenza di attività che garantiscano al contempo un utile aziendale non inferiore al 10%, ferma rimanendo la copertura di tutti i costi analiticamente calcolati.

5. Definizione del progetto. Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e, nei casi di cui al comma 4, il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse. Lo stesso responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel progetto in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

6. Riconoscimento incentivi. La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'art. 7 del presente CCIA, con la specifica che, nei casi di cui al comma 4 del presente articolo, per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate. In tali casi il premio incentivante, oltre che al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate. Il raggiungimento dei risultati attesi, ottenuto con una prestazione



oraria non inferiore di oltre il 20% rispetto a quella programmata, dà comunque diritto alla completa erogazione del premio promesso.

Art. 10 Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.

1. Fonti normativo-contrattuali. Il D.Lgs 50/2016 e s.m. prevede una specifica incentivazione per lo svolgimento delle funzioni tecniche. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, ai sensi dell'art. 113, comma 3, del D.Lgs 50/2016 e s.m., la percentuale effettiva per l'incentivazione in oggetto, modulata sull'importo dei lavori, servizi e forniture posto a base di gara, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari nel tempo vigenti.

2. Determinazione e disponibilità delle risorse. Dalle risorse di cui al comma 1 sono detratte le somme da corrispondere allo stesso titolo per prestazioni affidate dall'Azienda a soggetti esterni. Qualora, infatti, l'attività sia affidata, parzialmente o interamente, a personale esterno, le risorse destinate all'incentivazione per le funzioni tecniche dovranno essere rapportate alle prestazioni effettivamente svolte dal personale interno. Sono altresì detratte, ai sensi dell'art. 113, comma 3, D.Lgs 50/2016 e s.m., le somme per le quali non vi sia l'accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interni. Le risorse così determinate confluiscono nel fondo art. 81 del CCNL e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale del comparto solo a seguito di verifica operata dall'OIV in ordine al rispetto e alla coerenza complessiva del sistema di premialità.

3. Soggetti destinatari dell'incentivazione. L'incentivazione può essere ripartita tra i dipendenti che hanno svolto "funzioni tecniche" esclusivamente per le attività indicate al comma 2 dell'art. 113, D.Lgs 50/2016 e s.m., accertate dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente.

4. Definizione dello standard di incentivazione. Tutte le attività svolte per funzioni tecniche di cui al presente articolo sono effettuate nel normale orario di lavoro contrattualmente dovuto, stimando tuttavia le eventuali ore potenzialmente dedicate al raggiungimento dei risultati attesi. Le ore così preventivamente stimate, se effettivamente rese a conclusione dell'anno di riferimento – rilevate quali eccedenze orarie complessivamente registrate a credito del dipendente - sono compensate con lo specifico premio promesso legato allo svolgimento delle attività, fatta salva una franchigia relativa alle prime 10 ore. In linea generale, il rapporto di incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse è pari a 30/100° del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'art. 7 del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. Gli incentivi di cui al presente articolo, ai sensi del comma 3, dell'art. 113, del D.Lgs 50/2016 e s.m., *"non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo"*.

5. Definizione delle attività. Il dirigente o il responsabile di servizio preposto alla struttura competente, individua, mediante la redazione di apposito piano, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore preventivamente stimate come potenzialmente necessarie per lo svolgimento delle attività connesse nell'anno. Lo stesso dirigente/responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel piano in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

6. Riconoscimento incentivi. La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'art. 7 del presente CCIA, con la specifica che per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate rispetto a quelle potenzialmente stimate come necessarie per lo svolgimento delle attività, ore che se effettivamente rese a conclusione dell'anno di riferimento – rilevate quali eccedenze orarie - sono compensate con lo specifico premio promesso. Nel caso in cui le attività che danno luogo all'incentivazione si estendano su più anni solari saranno operati acconti per stati di avanzamento con riferimento ad ogni anno ed al cronoprogramma dei lavori/attività e saldo finale dopo la conclusione dell'opera/contratto.

7. Compensazione con il premio della performance. Sull'incentivazione corrisposta per le attività previste dal presente articolo, al superamento della soglia di € 7.500,00, viene operata una compensazione con il premio della performance di cui all'articolo 7 per la parte eccedente la predetta soglia fino a



concorrenza massima totale di quest'ultimo. La compensazione viene effettuata per ogni anno di riferimento nel caso in cui le attività si estendano a più anni solari.

8. Disponibilità al fondo performance delle somme compensate. Il premio della performance compensato per il singolo dipendente ai sensi del precedente comma, in quanto assorbito negli incentivi derivanti da compensi per funzioni tecniche, rimane disponibile nel fondo contrattuale di cui all'art. 81 del CCNL.

Art. 11 Corresponsione dei compensi professionali al personale avvocato della AOUC

1. Fonti normativo-contrattuali. L'art. 9 del D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014 - e le precedenti disposizioni per le parti tuttora vigenti - prevede il riconoscimento di compensi di natura professionale per il personale dipendente che svolge le funzioni giudiziali di avvocato nei casi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti e comunque nei casi previsti dalle disposizioni stesse. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, ai sensi dell'art. 9, comma 5 e seguenti del D.L. 90/2014, la disciplina di dettaglio.

2. Determinazione e disponibilità delle risorse. Le risorse per i compensi professionali, così come definite nel dettaglio dal Regolamento Aziendale - al netto degli oneri riflessi e della copertura delle spese generali di supporto -, incrementano il fondo di cui all'art. 81 del CCNL, ai sensi del comma 4, lettera d), del medesimo articolo - per la parte relativa al personale del comparto - e sono effettivamente disponibili per il riconoscimento dei compensi del personale del comparto solo a seguito di apposita determinazione aziendale.

3. Soggetti destinatari dei compensi professionali e degli incentivi. I compensi professionali possono essere ripartiti tra i dipendenti che hanno svolto la funzione giudiziale di avvocato per l'azienda, per le attività indicate all'art. 9 del D.L. 90/2014, secondo le modalità e i criteri stabiliti dal presente CCIA e dal Regolamento dell'Azienda.

4. Riconoscimento compensi professionali. La valutazione dell'apporto dell'equipe o dei singoli dipendenti avvocati e l'erogazione dei compensi professionali correlati ai singoli dipendenti si informano ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, con la specifica che per l'erogazione dei compensi professionali si tiene altresì conto delle ore prestate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto, ore che se effettivamente rese a conclusione dell'anno di riferimento - rilevate quali eccedenze orarie complessivamente registrate a credito del dipendente - sono compensate con lo specifico compenso professionale riconosciuto, fatta salva una franchigia relativa alle prime 10 ore, secondo un rapporto standard di 36/100° del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'art. 7 del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. I compensi professionali di cui al presente articolo, ai sensi del comma 7, dell'art. 9, del D.L. 90/2014, *"possono essere corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo"*.

5. Compensazione con il premio della performance. Sui compensi professionali corrisposti per le attività previste dal presente articolo, al superamento della soglia di € 15.000,00, viene operata una compensazione con il premio della performance di cui all'articolo 7 per la parte eccedente la predetta soglia fino a concorrenza massima totale di quest'ultimo.

6. Disponibilità al fondo performance delle somme compensate. Il premio della performance compensato per il singolo dipendente ai sensi del precedente comma, in quanto assorbito nei compensi professionali per dipendenti avvocati, rimane disponibile nel fondo contrattuale di cui all'art. 81 del CCNL.

Art. 12 Incentivazione per supporto alla libera professione

1. Normativa di riferimento e disciplina operativa.

Ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera d) del CCNL, e del D.P.C.M. del 27/03/2000, art. 10, comma 4, e art. 12 è prevista una specifica incentivazione per lo svolgimento dell'attività e per il supporto indiretto alle attività della libera professione esercitata dalla dirigenza del ruolo sanitario. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, ai sensi dell'art. 5 del D.P.C.M. del 27/03/2000, criteri e modalità per la ripartizione delle quote dei proventi derivanti dalle tariffe applicate all'utenza.



2. Disponibilità delle risorse. Nel caso in cui il predetto regolamento preveda una quota di ripartizione anche a favore del personale che presta attività di supporto alla libera professione – supporto indiretto -, le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo art. 81 del CCNL e sono erogate al personale secondo le disposizioni di cui al presente articolo. Le risorse destinate invece al personale che partecipa all'attività libero professionale non confluiscono nel fondo art. 81.

3. Personale interessato. Tali risorse saranno ripartite come premio incentivante tra i dipendenti che partecipano all'attività o che collaborano per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di programma, indicato dall'Azienda.

4. Definizione dello standard di incentivazione. Tutte le attività svolte sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea generale, il rapporto di incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore ad $20,66/100^{\circ}$ né superiore a $36/100^{\circ}$ del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'art. 7 del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super.

5. Definizione del programma. Il responsabile di struttura o di programma, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito programma, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse. Lo stesso responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel programma in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

6. Riconoscimento incentivi. La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'art. 7 del presente CCIA, con la specifica che per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate. In tali casi il premio incentivante, oltre che al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate.

7. Disponibilità al fondo performance delle somme non utilizzate. Le somme di cui al primo periodo del comma 2 del presente articolo eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento su programmi dedicati al supporto indiretto alla libera professione con prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro, rimangono accreditate al fondo art. 81 del CCNL e sono destinate al premio della performance dell'anno di riferimento.

Art. 13 Incentivazione su altri progetti specifici finanziati

1. Normativa di riferimento e disciplina operativa. Ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera d) del CCNL, in presenza di disposizioni di Legge diverse da quelle trattate nei precedenti articoli del presente Capo, è possibile attivare specifici progetti incentivanti utilizzando appositi finanziamenti erogati, ad esempio, dalla Regione Toscana o da altri enti, finalizzati alla realizzazione dei progetti stessi. Detti finanziamenti potranno essere destinati, in tutto o in parte, all'incentivazione del personale dipendente partecipante al progetto, per un importo che verrà determinato di volta in volta secondo le eventuali indicazioni contenute nell'atto che dispone il finanziamento, tenuto conto in ogni caso delle particolari caratteristiche dell'attività da porre in essere.

2. Disponibilità delle risorse. Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo art. 81 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale solo a seguito di verifica operata dall'organismo indipendente di valutazione che accerti l'effettivo raggiungimento degli obiettivi previsti nello specifico progetto finanziato.

3. Personale interessato. Tali risorse saranno ripartite come premio incentivante tra i dipendenti che hanno partecipato all'attività del progetto specifico finanziato, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.

4. Definizione dello standard di incentivazione. Tutte le attività svolte su progetti specifici finanziati sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea generale, il rapporto incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard



definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore ad 12/100° né superiore a 30/100° del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'art. 7 del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. Il parametro di 30/100° può essere elevato a 35/100° in presenza di attività che garantiscano al contempo una forfetaria copertura dei costi generali aziendale del 10%, ferma rimanendo la copertura di tutti i costi analiticamente calcolati.

5. Definizione del progetto. Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse. Lo stesso responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel progetto in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

6. Riconoscimento incentivi. La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'art. 7 del presente CCIA, con la specifica che per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate. In tali casi il premio incentivante, oltre che al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate. Il raggiungimento dei risultati attesi, ottenuto con una prestazione oraria non inferiore di oltre il 20% rispetto a quella programmata, dà comunque diritto alla completa erogazione del premio promesso.

Art. 14 Diritti derivanti da invenzioni industriali – criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività

1. Incentivazione per invenzioni in assenza di introiti o risparmi specifici. In base alla rilevanza dell'invenzione potranno essere erogati particolari compensi incentivanti nell'ambito delle disponibilità del fondo art. 81, quale incentivazione aggiuntiva nei limiti della media dei premi della performance riconosciuti al personale nell'anno di riferimento.

2. Incentivazione per invenzioni in presenza di introiti o risparmi specifici. Nel caso in cui l'invenzione produca introiti o risparmi oggettivamente quantificabili e verificati dall'organismo indipendente di valutazione, una percentuale degli stessi compresa tra il 20% e il 50% da definire - tenuto conto del caso concreto - tra Azienda e dipendente/i interessato/i, sarà attribuita al fondo art. 81 per la successiva erogazione al dipendente/i interessato/i.

CAPO III CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 15 Progressioni economiche - criteri per la definizione delle procedure selettive

1. Integrazione criteri. Le progressioni economiche orizzontali sono effettuate - in presenza di risorse annualmente destinate dalle parti all'istituto - sulla base dei criteri definiti dal CCNL, dai dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi - così come richiesto dall'art. 3 del CCNL 10/04/2008 -, ed integrati come segue:

a) per il passaggio ad ogni fascia di tutte le categorie e livelli economici è richiesta la permanenza minima prevista dal CCNL nell'ambito del SSN; nel computo della permanenza sono inclusi i periodi continuativi di lavoro a tempo indeterminato con esclusione dei periodi di assenza non valutabili ai fini dell'anzianità di servizio;

b) è motivo di esclusione da qualunque tipologia di passaggio di fascia l'aver subito sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nel biennio precedente;



c) in presenza dei presupposti di cui al presente articolo, verranno prese in particolare considerazione le posizioni dei dipendenti che usufruiscono di assegni ad personam, di cui all'art. 31 CCNL 7/4/99, ancorché in modo non esclusivo.

2. Data di possesso dei requisiti. I requisiti richiesti devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in interesse per la progressione economica.

3. Metodologia per le procedure selettive. L'Azienda, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, integra specifici criteri generali utili per l'attuazione delle procedure selettive di cui al presente articolo, che saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali ai sensi del CCNL.

TITOLO IV POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

CAPO I LA FORMAZIONE

Art. 16 Diritto allo studio – previsione di ulteriori tipologie di corsi nonché eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza per la fruizione dei permessi

1. Previsione di ulteriori tipologie di corsi. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, oltre ai corsi indicati dall'art. 48, comma 4, del CCNL non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori tipologie di corsi.

2. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, oltre ai criteri di priorità e precedenza indicati dall'art. 48, commi 6, 7 e 8 del CCNL non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori condizioni di precedenza.

Art. 17 Congedi per la formazione – criteri generali su distribuzione, utilizzazione e precedenza

1. Criteri generali di distribuzione. I congedi per la formazione di cui all'art. 23 del CCNL 20/09/01, nell'ambito della percentuale complessiva del 10% sono così ripartiti:

- a) 4% per congedi di cui all'art. 5 della L. 53/2000 per il completamento della scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro;
- b) 3% per congedi di cui all'art. 6 della L. 53/2000 inerenti percorsi di formazione atti ad accrescere conoscenze e competenze professionali di autonoma scelta del lavoratore;
- c) 3% per congedi di cui all'art. 6 della L. 53/2000 inerenti percorsi di formazione atti ad accrescere conoscenze e competenze professionali predisposti dall'azienda attraverso piani di formazione aziendali.

2. Criteri generali di utilizzazione. Le percentuali del comma 1 devono essere rispettate oltre che complessivamente anche all'interno di ogni ruolo e profilo professionale.

3. Criteri generali di precedenza. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori condizioni di precedenza.

CAPO II TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 Rapporto di lavoro a tempo parziale - elevazione del contingente complessivo

1. Elevazione del contingente complessivo. Considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo parziale non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 25% della dotazione organica di ciascun profilo - di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL - riservato ai rapporti di lavoro a tempo parziale.



Art. 19 Contratto di lavoro a tempo determinato - elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione. Considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL.

Art. 20 Contratto di somministrazione - criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale

1. Criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale con contratto di somministrazione. Il personale con contratto di somministrazione può utilizzare i seguenti servizi socio/ricreativi presenti nella AOU Careggi alle medesime condizioni previste per il personale dipendente:

- asilo nido;
- piscina;
- palestra.

CAPO III ORARIO DI LAVORO

Art. 21. Orario di lavoro - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita

1. Individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita. Nell'ambito dei principi enunciati dall'art. 27 del CCNL, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti definiscono i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, ferma restando la necessità che l'articolazione dell'orario di lavoro del personale deve essere adeguata e funzionale alle esigenze dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, inteso quale utenza sia esterna che interna:

- *Flessibilità vincolata:* ai profili orari applicati al personale che opera in regime di turnazione che per l'attività svolta deve garantire la propria presenza in fasce orarie vincolate può essere previsto un margine di flessibilità di 5 minuti in entrata, bilanciabile in uscita, compatibilmente con la gestione del passaggio di consegne;
- *Flessibilità limitata:* ai profili orari applicati al personale che per l'attività svolta deve garantire la propria presenza in fasce orarie predeterminate può essere previsto un margine di flessibilità in entrata e in uscita fino a 30 minuti;
- *Flessibilità estesa:* ai profili orari applicati al personale che per l'attività svolta non necessita di garantire la propria presenza in fasce orarie predeterminate può essere previsto un margine di flessibilità in entrata e in uscita di 1 ora. Nel caso in cui la funzionalità del servizio e di eventuali aperture al pubblico lo consentano, l'Azienda potrà prevedere la strutturazione di profili orari con la flessibilità in uscita estesa a 2 ore.
- *Flessibilità massima:* è consentito previa esplicita autorizzazione della Direzione Aziendale, nell'ambito dell'orario di servizio, su proposta del dirigente responsabile, a titolari di incarichi di funzione di natura organizzativa con indennità non inferiore a euro 3.227,85, tipologia di personale per la quale, per le particolari caratteristiche dell'attività svolta, è previsto l'assorbimento dell'eventuale compenso per il lavoro straordinario nell'indennità di incarico.



Art. 22. Orario di lavoro - eventuale innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione e passaggio di consegne

1. Tempi di vestizione e svestizione e tempi per il passaggio di consegne. Le parti, per quanto attiene ai tempi di vestizione e svestizione e ai tempi per il passaggio di consegne, anche ai fini dell'eventuale elevazione dei tempi stessi di cui rispettivamente ai commi 11 e 12 dell'art. 27 del CCNL - nell'ambito dei quali si conviene rispettivamente sui tempi massimi di 10 e 15 minuti per i profili e le casistiche negli stessi contemplate - combinato con l'art. 8, comma 5, lettera n, del CCNL, si danno atto che allo stato attuale si rende necessario approfondire le varie tipologie dei diversi profili orari - anche in ordine alle diverse ipotesi di strutturazioni orarie che già possono ricomprendere al proprio interno tali tempi -, i settori di attività e i profili professionali coinvolti. A tale proposito le parti ritengono di svolgere il predetto approfondimento nell'ambito del confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettera a, del CCNL "criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro", da concludersi auspicabilmente entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCIA. A conclusione del predetto confronto le parti si riservano con un successivo contratto integrativo, anche di individuazione e utilizzo risorse, di ridefinire l'istituto.

Art. 23. Orario di lavoro - eventuale riduzione

1. Riduzione sperimentale dell'orario di lavoro - incompatibilità economica. Le parti, preso atto della disponibilità limitata di risorse economiche complessivamente disponibili per il servizio sanitario nazionale e della necessità di garantire qualità ai servizi erogati, non ritengono al momento prospettabili modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, materia di cui all'art. 27 del CCNL 07/04/1999.

CAPO IV TRATTAMENTI ACCESSORI – PARTICOLARITA'

Art. 24 Indennità di pronta disponibilità - destinazione risparmi derivanti dalla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità ai sensi dell'articolo 28, comma 15, del CCNL

1. Richiamo a precedenti scelte operate in merito all'utilizzo dei risparmi. Le parti, con gli articoli 4 dei CCIA di finalizzazioni annuali delle risorse del 30/03/2016 e del 21/08/2017, utilizzando i risparmi prodotti sul fondo art. 7 del CCNL 31/07/2009 mediante azioni di razionalizzazione dei servizi, condividevano l'opportunità di utilizzare la presenza di detta condizione per innalzare – per il solo anno 2016 - il valore dell'indennità fissa di pronta disponibilità nella misura di *"15 euro nei soli casi di effettiva e documentabile attivazione della reperibilità e riconoscendo invece una quota pari a 5 euro per ciascun turno di pronta disponibilità prestato in assenza di attivazione"*. Tale incremento dell'indennità di pronta disponibilità ha prodotto nell'anno di riferimento una spesa effettiva di euro 235.258,75 che sommata a euro 734.194,93 necessari per corrispondere l'indennità al valore base ha portato la spesa complessiva a euro 969.453,68.

2. Nuovo valore dell'indennità fissa di pronta disponibilità e relativa decorrenza. Dal 01/01/2017, sulla base della spesa di riferimento già prodotta nell'anno 2016 con il sistema di cui al precedente comma, elevata a euro 995.000,00 e assunta come limite anche per le annualità successive, l'indennità di pronta disponibilità - fissata dall'articolo 7 del CCNL 20/09/2001 nella quota minima di euro 20,66 per ogni turno di dodici ore - è elevata a euro 27,00. Le parti concordano che il nuovo valore dell'indennità di pronta disponibilità di cui al presente comma, riassorbe, nei casi in cui si preveda un turno di durata inferiore alle 12 ore, anche la maggiorazione del 10% di cui all'art. 28, comma 8, del CCNL.

3. Clausola di salvaguardia. Le parti si danno reciprocamente atto che l'assetto organizzativo dei servizi di pronta disponibilità che viene adottato in AOU Careggi deve rimanere entro i vincoli di spesa sopra indicati; in caso contrario il valore dell'indennità di pronta disponibilità di cui al precedente comma 2 viene automaticamente riproporzionato al fine di mantenere la spesa annua entro il predetto limite.



4. Destinazione eventuali nuovi risparmi derivanti dalla razionalizzazione dei servizi di PD. Le parti si danno altresì reciprocamente atto che qualora l'assetto organizzativo dei servizi di pronta disponibilità dovesse essere razionalizzato, determinando degli stabili risparmi di spesa rispetto al limite di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, le conseguenti economie potranno essere destinate ad elevare ulteriormente l'indennità di pronta disponibilità oppure ad altra specifica finalizzazione.

Art. 25 Indennità di lavoro notturno - elevazione

1. Finalità. Le parti, tenuto conto della particolare gravosità del lavoro notturno, ritengono necessario utilizzare quota parte delle nuove risorse di cui al comma 3, lettera a) dell'art. 80 del CCNL, finalizzate dall'art. 5, comma 3, del presente CCIA nella misura del 40% alle indennità correlate alle condizioni di lavoro, oltre che a quota parte delle risorse già disponibili nella finalizzazione stessa, per elevare, in contrattazione integrativa, l'indennità oraria di lavoro notturno, così come consentito dall'art. 8, comma 5, lettera m), del CCNL.

2. Nuovo valore dell'indennità di lavoro notturno e relativa decorrenza. Dal 01/01/2019, l'indennità di lavoro notturno - fissata dall'articolo 86, comma 12, del CCNL nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6 - è elevata a euro 3,20.

3. Clausola di salvaguardia. Le parti si danno reciprocamente atto che l'assetto organizzativo dei servizi di lavoro notturno che viene adottato in AOU Careggi deve rimanere entro i vincoli di spesa stimati per l'istituto nell'anno 2019 in euro 2.242.560,00, di cui euro 1.925.452,80 per la corresponsione della misura oraria di euro 2,74 fissata dal CCNL e euro 317.107,20 per la corresponsione oraria della elevazione a euro 3,20 definita in contrattazione integrativa; in caso contrario il valore dell'indennità di lavoro notturno di cui al precedente comma 2 viene automaticamente riproporzionato al fine di mantenere la spesa annua entro il predetto limite, fatte salve variazioni marginali assorbibili dalle risorse già disponibili nella finalizzazione di cui all'art. 5, comma 3, del presente CCIA.

Art. 26 Definizione del trattamento accessorio compatibile con la specialità delle prestazioni del telelavoro

1. Finalità. Al fine di garantire la presenza di tutte le condizioni necessarie per la gestione dei progetti di telelavoro, le parti definiscono con il presente articolo le compatibilità in ordine alle voci di trattamento accessorio con la specialità delle prestazioni del telelavoro.

2. Disposizioni normativo-contrattuali di riferimento. Per la realizzazione di progetti sperimentali di telelavoro valgono le disposizioni di cui al D.P.R. 8 marzo 1999 nr. 70, al CCNQ 23 marzo 2000 e all'art. 36 del CCNL 20/09/2001.

3. Definizione del trattamento accessorio compatibile. Per le espresse previsioni dell'art. 36, comma 6, del CCNL 20/09/2001, non sono compatibili con la specialità del telelavoro - stante l'autonomia della distribuzione del tempo di lavoro - trattamenti accessori per prestazioni di lavoro straordinario o supplementare né maggiorazioni legate a prestazioni lavorative notturne o festive. Le parti danno atto inoltre che sono incompatibili, per le medesime motivazioni, trattamenti accessori legati alle indennità di turno. Le parti ritengono compatibile con la specialità del telelavoro i trattamenti accessori legati ai premi della performance di cui all'art. 7 del presente CCIA con il vincolo di definire obiettivi, programmi e progetti di carattere prestazionale stante la particolarità della modalità di esecuzione della prestazione stessa.



CAPO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 27 Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità

1. Finalità. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 5, lettera K, eventuali riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, se sussistenti, conseguenti a innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi, potranno essere oggetto di specifica sessione di contrattazione integrativa.

Art. 28 Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani

1. Finalità. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 5, lettera e, nonché dell'art. 94 del CCNL, e nei limiti delle risorse specificamente destinate al presente istituto, le parti concordano, in via sperimentale, i seguenti criteri generali di attivazione di piani di welfare integrativo:

- l'avvio dell'istituto viene riservato al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato in AOUC da almeno due anni;
- tipologie di attività e entità dei possibili contributi verranno definite nel dettaglio con un successivo contratto integrativo, anche di individuazione e utilizzo risorse, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico per l'innovazione a cui le parti demandano tali compiti;
- l'Azienda provvederà poi ad adottare apposito regolamento previa informazione alle rappresentanze sindacali.

TITOLO V DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

CAPO I DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 29 Disposizioni transitorie

1. Finalizzazione transitoria per le progressioni economiche orizzontali. Le parti al fine di valorizzare la crescita professionale del personale e al contempo ripensare e migliorare il sistema dei premi della performance, concordano di finalizzare transitoriamente, a far data dal 31/12/2018, euro 1.400.000,00 delle risorse di cui all'art. 6, comma 3, del presente CCIA, correlate ai premi, per la finalizzazione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 6, comma 2, del presente CCIA, e pertanto utili per le progressioni economiche orizzontali attuabili dal 01/01/2019. Le parti concordano altresì che la predetta somma di euro 1.400.000,00 verrà reintegrata in modo automatico e progressivo nella finalizzazione correlata ai premi della performance. Il reintegro avverrà mediante accertamento a consuntivo delle risorse liberatesi nella finalizzazione delle progressioni economiche orizzontali a conclusione di ciascun anno, a partire dal 2019 stesso, con una misura non inferiore al 80% delle risorse, assicurando comunque che il reintegro avvenga nel minor numero di anni possibile. In correlazione alla operazione di cui al presente comma le parti hanno provveduto a rimodulare gli acconti mensili dei premi della performance nelle misure stabilite all'art. 7, comma 3, che divengono, per tutto il personale, i nuovi valori stabili e standard dei premi a decorrere dal 01/01/2019, fatte salve le transitorie specifiche di cui al successivo comma. Le parti concordano altresì di prevedere una attuazione di progressione economica orizzontale anche a decorrere dal 01/01/2018 riservata al personale presente in Azienda al 31/12/2017 e che a tale data abbia maturato una esperienza professionale di 6 anni nella fascia economica in godimento, ferme restando tutte le altre previsioni di cui al presente CCIA.

2. Valori transitori dei premi della performance per particolari casistiche. Le parti, in correlazione all'operazione contrattuale di cui al precedente comma, ed al fine di accompagnare il passaggio al nuovo sistema dei premi della performance, prevedono in via transitoria e fino a diversa disposizione, valori



particolari di acconti mensili dei premi, per le specifiche tipologie di personale di seguito riportate, e meglio declinate nelle tabelle allegato E), in sostituzione dei valori di cui all'art. 7, comma 3, del presente CCIA:

a) personale in servizio in AOUC al 31/12/2018, al quale alla stessa data risulta già essere stata attribuita l'ultima fascia economica della rispettiva categoria di appartenenza;

b) personale in servizio in AOUC al 31/12/2018, che alla stessa data non ha maturato i requisiti previsti dal presente CCIA per effettuare la progressione economica orizzontale al 01/01/2019, fino al conseguimento della fascia superiore;

c) profili per i quali precedenti accordi avevano previsto quote premianti maggiorate, per i quali si prevede il mantenimento del precedente valore economico nei casi in cui rientrino nelle precedenti casistiche di lettera a) o b) (fino al conseguimento della fascia superiore), ovvero un nuovo valore rimodulato in analogia a quanto previsto al comma 1 del presente articolo nel caso in cui conseguano una progressione economica orizzontale al 01/01/2019.

3. Maggiorazione una tantum del premio della performance 2018 per personale in ultima fascia economica. Per l'anno 2018, tenuto conto delle risorse residue disponibili, il saldo del premio della performance del personale in servizio in AOUC al 31/12/2018, al quale alla stessa data risulta già essere stata attribuita l'ultima fascia economica della rispettiva categoria di appartenenza, è maggiorato dei seguenti importi:

Categoria e fascia economica	Euro
A5	120,00
B5	200,00
BS5	400,00
C5	500,00
D6	600,00
DS6	650,00

4. Maggiorazione una tantum del premio della performance 2017, 2018 e 2019 per progetti aggiuntivi. Richiamato l'art. 5 del CCIA del 30/03/2016 rubricato "Progetti aggiuntivi" e il successivo verbale di intesa del 13/07/2016, per i soli anni 2017 e 2018 sono transitoriamente confermate le maggiorazioni di euro 1.549,37 per il personale individuato dall'Azienda, quali maggiorazione del premio della performance individuale. Dal 01/01/2019 è altresì transitoriamente confermata la predetta maggiorazione di euro 1.549,37 per il personale individuato dall'Azienda, sempre quale maggiorazione del premio della performance individuale, con previsione di assegnazione di specifico obiettivo e correlato indicatore di risultato. Per l'anno 2019 l'attuazione transitoria del presente comma esplica i propri effetti fino all'attuazione del nuovo sistema degli incarichi di funzione per le attività afferenti alla categoria D, da un lato, e alla ricognizione ed eventuale implementazione delle funzioni di coordinamento degli operatori tecnici per le attività afferenti alla categoria B livello economico Super e C, dall'altro. In correlazione a tali revisioni, dalla data di attuazione delle stesse, le finalizzazioni del fondo art. 80 relative alle correlate indennità saranno incrementate in misura pari a quella delle funzioni eventualmente istituite. La restante somma rimane a disposizione della Direzione Aziendale per la premialità di particolari attività progettuali anche per l'anno 2020.

5. Maggiorazione una tantum del premio della performance 2019 per personale che effettuerà progressione economica orizzontale al 01/01/2019 in categoria B e B livello Super dalla fascia 2 alla fascia 3. Per l'anno 2019, tenuto conto delle risorse residue disponibili, il saldo del premio della performance del personale in servizio in AOUC al 31/12/2018, in categoria B e B livello Super, che alla data del 01/01/2019 effettuerà la progressione economica orizzontale dalla fascia 2 alla fascia 3, è maggiorato rispettivamente di euro 100,00 e euro 200,00.

6. Temporanea conferma dei range di raggruppamento dei premi della performance anni 2017 e 2018. Per gli anni 2017 e 2018 sono confermati i range di raggruppamento per l'erogazione dei premi correlati alla performance così come definiti nel verbale di intesa del 17/01/2018.

Art. 30 Disposizioni finali

1. Sostituzioni, disapplicazioni e cessazione effetti di precedenti disposizioni contrattuali. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCIA, redatto secondo la formula del testo unico:



a) sono sostituite o disapplicate le disposizioni di contrattazione integrativa indicate alla lettera A), dell'allegato F), poiché riguardanti materie trattate nel presente CCIA, fatti salvi gli espressi richiami a precedenti previsioni contrattuali operati con il presente CCIA ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dallo stesso:

- CCIA 18 Novembre 1996-CCNL 1 Settembre 1995-Comparto Sanità;
- CCIA 1998/2001 1° biennio Comparto Sanità del 26/09/2001;
- CCIA 2° biennio 2000/2001 del 27/09/2002;
- CCIA 2002/2005 1° biennio del 21/09/2005;
- CCIA 2006/2009 del 10/07/2009;
- Accordo Produttività Collettiva 26/08/2009;
- Accordo sull'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa, sulle progressioni economiche orizzontali e sul sistema di valutazione annuale del personale del Comparto correlato al salario di produttività del 30/03/2016;
- Verbale di intesa di applicazione dell'art. 5 del CCIA del 30 marzo 2016 "Progetti Aggiuntivi" del 13/07/2016
- Verbale d'intesa del 17/01/2018 "Applicazione art. 3 del CCIA sottoscritto il 21 agosto 2017 – Fondo Produttività art. 8 del CCNL del 31/08/2009";

b) hanno esaurito i propri effetti le disposizioni di contrattazione integrativa indicate alla lettera B), dell'allegato F), in ragione della loro peculiare valenza temporale; fatti salvi gli espressi richiami a precedenti previsioni contrattuali operati con il presente CCIA ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dallo stesso:

- Accordo 07/04/2011 Finalizzazione risorse annuali relative ai fondi contrattuali e rettifiche/integrative al CCIA del 10/07/2009 così come modificato dall'accordo del 26 agosto 2009.
- Accordo di finalizzazione annuale delle risorse contrattuali disponibili per l'anno 2011 del 27/06/2012.
- Accordo di finalizzazione annuale delle risorse contrattuali disponibili per l'anno 2012 del 26/09/2013.
- Accordo di finalizzazione annuale delle risorse contrattuali disponibili per l'anno 2013 del 18/04/2014.
- Accordo di finalizzazione annuale delle risorse contrattuali disponibili per l'anno 2014 del 18/04/2014.
- Accordo del 06/02/2015 in materia di utilizzo delle risorse contrattuali per il riconoscimento dei progetti incentivanti per l'anno 2014.
- Accordo di finalizzazione annuale delle risorse contrattuali del personale del Comparto per l'anno 2016 del 21/08/2017.

c) hanno cessato di esplicare i propri effetti ulteriori precedenti disposizioni definite tra le parti, anche in ragione di intervenuti CC.CC.NN.LL. o CC.CC.II.AA., ovvero ancora poiché nel rispetto delle disposizioni normativo-contrattuali inerenti alle materie soggette agli istituti della partecipazione possono essere state riassorbite all'interno di regolamentazioni aziendali.

2. Accordi vigenti. L'Accordo sui contingenti minimi essenziali in caso di sciopero sottoscritto in data 01/07/2015 rimane valido sino alla stipula di un successivo specifico accordo.



Allegato A)

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2016

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENN. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA	
(ART. 9 C.C.N.L. 31.07.2009)	
FONDO 2016	18.004.458,56
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	18.004.458,56
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
FASCE (INCLUSO VALORI GIA' IMPEGNATI PER SELEZIONI PROGRESSIONI VERTICALI) COMPRENSIVE DI € 2.829.729,89 FINALIZZATI ALL'ATTRIBUZIONE DI NUOVE FASCE ANNO 2016 CON ACCORDO 30/03/2016	12.432.191,73
VALORE COMUNE EX IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	4.703.828,49
INDENNITA' DI P.O. E INDENNITA DI COORDINAMENTO	868.438,34
TOTALE RISORSE	18.004.458,56
pagato 2016 al 30/06/2018	17.357.588,47
residui 2016 al 30/06/2018 (comprensivo di euro 184.228,73 che con precedenti operazioni erano già stati destinati a alimentazioni temporanee verso fondo produttività)	646.870,09

FONDO PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO PERICOLO O DANNO DEL CCNL DEL COMPARTO	
(ART. 7 CCNL 31.07.2009)	
FONDO 2016	8.843.250,49
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	8.843.250,49
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1)	1.768.650,10
INDENNITA' (comprensivo della finalizzazione operata per elevazione indennità PD 2016 come da Accordi 30/03/2016 art. 4 e 21/08/2017 art. 4) (nota 1)	7.074.600,39
TOTALE RISORSE	8.843.250,49
pagato 2016 al 30/06/2018	8.053.416,09
residui 2016 al 30/06/2018 (rimangono disponibili per il pagamento lavoro straordinario)	789.834,40

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 7 CCNL 31/07/2009 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.

Nota 2: Rimangono disponibili per compensi lavoro straordinario € 600.000,00, come da Accordo sulle finalizzazioni delle risorse contrattuali anno 2013 del 18/04/2014, confermati nell'accordo del 30/03/2016, all'art. 1), relativo ai residui 2015 accantonati a bilancio.



Nota 3: Delle risorse residue relative a precedenti annualità (come da informativa resa dall'Azienda) rimangono destinati per compensi lavoro straordinario 2015 € 871.975,83 relativi a stima residui fondo disagio anno 2015 stesso.

FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEL COMPARTO (ART.8 CCNL 31.07.2009)	
FONDO 2016	5.243.477,28
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (come da informativa resa dall'Azienda, al netto di € 600,000,00 già destinati con Accordo 18/04/2014, confermate nell'accordo del 30/03/2016, al pagamento di compensi di lavoro straordinario e al netto di compensi lavoro straordinario 2015 € 871.975,83 relativi a stima residui fondo disagio anno 2015 stesso.)	4.543.056,96
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (confluiscono nel presente fondo le risorse residue del Fondo art. 9 del CCNL 31/07/2009 - comprensive di euro 184.228,73 che con precedenti operazioni erano già stati destinati a alimentazioni temporanee verso fondo produttività -, mentre rimangono disponibili al fondo art. 7 del CCNL 31/07/2009 le risorse residue del medesimo per il pagamento di compensi di lavoro straordinario).	646.870,09
Alimentazione annuale di cui all'Art. 30, comma 3, lett. c), CCNL 19/4/2004, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'1% del monte salari 2001; determinazione provvisoria soggetta a possibili ridefinizioni, sulla base di eventuali diverse ripartizioni di dettaglio tra le aziende ed enti del SSRT in attuazione della DGRT 237/2019, ovvero di altri diversi indirizzi che dovessero pervenire da Regione Toscana, e quindi temporaneamente non disponibile in attesa di ulteriori determinazioni.	678.139,85
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	11.111.544,18
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
PRODUTTIVITA'/ PERFORMANCE COLLETTIVA	6.198.021,73
Somma da destinare a saldi 2016, 2017 e 2018 come da accordi art. 3 del 21/08/2017 e del 17/01/2018	2.400.000,00
COORDINAMENTO AMM/TECN. (accordo del 13/07/2016)	48.000,00
Somme non finalizzate correlate a riaccertamento a consuntivo residui	2.465.522,45
TOTALE RISORSE	11.111.544,18
pagato 2016 al 30/06/2018	7.179.560,29
residui 2016 al 30/06/2018	3.931.983,89



Allegato B)

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENN. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA	
(ART. 9 C.C.N.L. 31.07.2009)	
FONDO 2017	18.099.600,36
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	18.099.600,36
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
FASCE (INCLUSO VALORI GIA' IMPEGNATI PER SELEZIONI PROGRESSIONI VERTICALI) COMPRENSIVE DI € 98,637,08 FINALIZZATI ALL'ATTRIBUZIONE DI NUOVE FASCE ANNO 2017 CON ACCORDO 21/08/2017	12.527.333,53
VALORE COMUNE EX IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	4.703.828,49
INDENNITA' DI P.O. E INDENNITA DI COORDINAMENTO	868.438,34
TOTALE RISORSE	18.099.600,36
pagato 2017 al 30/06/2018	16.910.393,30
residui 2017 al 30/06/2018 (comprensivo di euro 726.146,18 che con precedenti operazioni erano già stati destinati a alimentazioni temporanee verso fondo produttività)	1.189.207,06

FONDO PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO PERICOLO O DANNO DEL CCNL DEL COMPARTO	
(ART. 7 CCNL 31.07.2009)	
FONDO 2017	8.843.250,49
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	8.843.250,49
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1)	1.768.650,10
INDENNITA' (comprensivo della finalizzazione operata per elevazione indennità PD come da art. 24 del presente CCIA) (nota 1)	7.074.600,39
TOTALE RISORSE	8.843.250,49
pagato 2017 al 30/06/2018	7.674.492,14
residui 2017 al 30/06/2018 (che rimangono impegnati per conguaglio PD di cui all'art. 24 del presente CCIA e pagamento lavoro straordinario)	1.168.758,35
Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 7 CCNL 31/07/2009 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.	



FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEL COMPARTO (ART.8 CCNL 31.07.2009)	
FONDO 2017	5.243.477,28
INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi avvocatura)	67.416,21
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (ECCETTO RISORSE FINALIZZATE COMPENSI STRAORDINARIO)	3.931.983,89
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (confluiscono nel presente fondo le risorse residue del Fondo art. 9 del CCNL 31/07/2009 - comprensive di euro 726.146,18 che con precedenti operazioni erano già stati destinati a alimentazioni temporanee verso fondo produttività -, mentre rimangono disponibili al fondo art. 7 del CCNL 31/07/2009 le risorse residue del medesimo per il pagamento di compensi di lavoro straordinario).	1.189.207,06
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	10.432.084,44
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
PRODUTTIVITA/ PERFORMANCE COLLETTIVA	6.271.032,70
Somma da destinare a saldi 2017 e 2018 come da accordi art. 3 del 21/08/2017	1.400.000,00
UTILIZZO RISORSE ANNUALI PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi avvocatura)	67.416,21
COORDINAMENTO AMM/TECN. (art. 29, comma 4, del presente CCIA)	48.000,00
Somme non finalizzate correlate a riaccertamento a consuntivo residui	2.645.635,53
TOTALE RISORSE	10.432.084,44
pagato 2017 al 30/06/2018 (al netto del saldo ancora da corrispondere)	5.971.032,70
residui 2017 al 30/06/2018 (al lordo del saldo - per il quale viene lasciato in disponibilità per l'anno 2017 euro 1.048.000,00 ancora da corrispondere, comprensivi del saldo per coordinamenti)	4.461.051,74



Allegato C)

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI		
(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)		
FONDO PROVVISORIO 2018		14.415.517,32
ART. 80 COMMA 6	Risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti (Nota 1)	868.438,34
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e di coordinamento relative ad annualità precedenti di cui alla precedente riga)		13.547.078,98
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		
ART. 80 COMMA 6 LETT. A)	COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO (alla presente finalizzazione si aggiungono a fine anno i residui accertati a consuntivo derivanti dal non speso delle altre finalizzazioni di cui al presente fondo secondo le indicazioni di cui all'art. 5, comma 6 del presente CCIA) (Nota 1)	1.768.650,10
ART. 80 COMMA 6 LETT. B)	INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (Nota 1)	7.074.600,39
ART. 80 COMMA 6 LETT. C)	INDENNITA' DI INCARICO DI FUNZIONE E INDENNITA DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO	-
ART. 80 COMMA 6 LETT. D)	VALORE COMUNE EX IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (ART. 45 C. 1 E 2 CCNL 1995) E DELL'ART. 2 COMMA 3 DEL CCNL 27/6/1996 RID.DEL FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE POSIZIONI DI LAVORO E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA DI CUI ALLA TAB. C DEL CCNL 5/6/2006 NEI VALORI E SECONDO LA DISCIPLINA DEI PREVIGENTI CCNL (Nota 1)	4.703.828,49
TOTALE RISORSE		13.547.078,98
Nota 1: 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.		

FONDO PREMIALITA' E FASCE		
(ART. 81 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)		
FONDO PROVVISORIO 2018		18.035.214,79
ART. 81 COMMA 4, LETTERE B) E D)	INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (dato al momento non disponibile)	
ART. 81 COMMA 6	risorse non utilizzabili in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito un progressione economica in anni precedenti (comprese le risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che ha conseguito uno sviluppo verticale a carico dei fondi per effetto delle disposizioni dei precedenti CCNL) (Nota 1)	12.063.039,73
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga)		5.972.175,06



ART. 81 COMMA 7	RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (eccetto risorse finalizzate per compensi straordinario annualità precedenti, saldo produttività 2017 comprensivo di saldo coordinamenti tecnico amministrativi)	3.413.051,74
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI		9.385.226,80
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI (Nota 1)		
ART. 81 COMMA 6 LETT. A) e B)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (con trasferimento provvisorio di cui all'art. 6, comma 3, del presente CCIA, di euro 1.400.000,00 a far data dal 31/12/2018, per la finalizzazione delle progressioni economiche orizzontali, e pertanto utili per le progressioni attuabili dal 01/01/2019).	7.256.529,02
ART. 81 COMMA 6 LETT. A)	di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4.353.917,41
ART. 81 COMMA 6 LETT. B)	di cui per: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (comprensivi di euro 48.000,00 per coordinamenti tec/amm art. 29, comma 4, del presente CCIA)	2.841.763,67
	di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	108.847,94
ART. 81 COMMA 6 LETT. C)	ATTRIBUZIONE SELETTIVA NUOVE FASCE RETRIBUTIVE (include trasferimento provvisorio di cui all'art. 6, comma 3, del presente CCIA, di euro 1.400.000,00 a far data dal 31/12/2018, per la finalizzazione delle progressioni economiche orizzontali, e pertanto utilizzabile per le progressioni attuabili dal 01/01/2019). In considerazione del fatto che il trasferimento di euro 1.400.000,00 è utilizzabile per le progressioni dal 01/01/2019 le somme residue della presente finalizzazione confluiscono per euro 370.000,00 sulla finalizzazione premi correlati alla performance 2018 e per le restanti somme - stimabili in euro 1.718.000,00 circa - sulla finalizzazione premi correlati alla performance anno 2019	2.128.697,78
ART. 81 COMMA 6 LETT. D)	EVENTUALE TRASFERIMENTO DI RISORSE SU BASE ANNUALE AL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI DI CUI ALL'ART. 80	-
ART. 81 COMMA 6 LETT. E)	MISURE WELFARE INTEGRATIVO	-
ART. 81 COMMA 6 LETT. F)	TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE A VALERE ESCLUSIVAMENTE SULLE RISORSE DI CUI AL COMMA 4 LETT. B) E D) (incremento di cui alla seconda riga del presente fondo) (dato al momento non disponibile)	
TOTALE RISORSE		9.385.226,80
Nota 1: I residui accertati a fine anno sul fondo art. 81 del 2018, salvo le indicazioni riportate nel presente Allegato, vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance anno 2019.		



Allegato D)

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI		
(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)		
FONDO PROVVISORIO 2019		14.812.823,32
ART. 80 COMMA 6	Risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti (Nota 1)	868.438,34
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e di coordinamento relative ad annualità precedenti di cui alla precedente riga)		13.944.384,98
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		
ART. 80 COMMA 6 LETT. A)	COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO (alla presente finalizzazione si aggiungono a fine anno i residui accertati a consuntivo derivanti dal non speso delle altre finalizzazioni di cui al presente fondo secondo le indicazioni di cui all'art. 5, comma 6 del presente CCIA) (Nota 1)	1.808.380,70
ART. 80 COMMA 6 LETT. B)	INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (Nota 1)	7.233.522,79
ART. 80 COMMA 6 LETT. C)	INDENNITA' DI INCARICO DI FUNZIONE E INDENNITA' DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO (Nota 1)	198.653,00
ART. 80 COMMA 6 LETT. D)	VALORE COMUNE EX IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (ART. 45 C. 1 E 2 CCNL 1995) E DELL'ART. 2 COMMA 3 DEL CCNL 27/6/1996 RID.DEL FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE POSIZIONI DI LAVORO E INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA DI CUI ALLA TAB. C DEL CCNL 5/6/2006 NEI VALORI E SECONDO LA DISCIPLINA DEI PREVIGENTI CCNL (Nota 1)	4.703.828,49
TOTALE RISORSE ANNUALI DESTINATE AI VARI UTILIZZI		13.944.384,98
Nota 1: 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.		

FONDO PREMIALITA' E FASCE		
(ART. 81 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)		
FONDO PROVVISORIO 2019		18.122.957,67
ART. 81 COMMA 4, LETTERE B) E D)	INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (DATO AL MOMENTO NON DISPONIBILE)	
ART. 81 COMMA 6	risorse non utilizzabili in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito un progressione economica in anni precedenti (comprese le risorse destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che ha conseguito uno sviluppo verticale a carico dei fondi per effetto delle disposizioni dei precedenti CCNL) (Nota 1)	12.152.411,51



TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga)		5.970.546,16
ART. 81 COMMA 7	STIMA RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (Stima risorse da fondo Premialità e fasce 2018 da destinare a pagamento premi performance 2019)	1.718.000,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI		7.688.546,16
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		
ART. 81 COMMA 6 LETT. A) e B)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (alla presente finalizzazione si aggiungono a fine anno i residui accertati a consuntivo derivanti dal non speso delle altre finalizzazioni di cui al presente fondo secondo le indicazioni di cui all'art. 6, comma 10 del presente CCIA, per l'anno 2019 nel limite di euro 300.000,00, mentre le restanti somme confluiscono per la finalizzazione premi correlati alla performance anno 2020 (Nota 1)	5.511.477,28
ART. 81 COMMA 6 LETT. A)	di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3.306.886,37
ART. 81 COMMA 6 LETT. B)	di cui per: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (comprensivi di euro 48.000,00 per coordinamenti tec/amm art. 29, comma 4, del presente CCIA)	2.169.918,75
	di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	82.672,16
ART. 81 COMMA 6 LETT. C)	ATTRIBUZIONE SELETTIVA NUOVE FASCE RETRIBUTIVE (Nota 1)	2.127.068,88
ART. 81 COMMA 6 LETT. D)	EVENTUALE TRASFERIMENTO DI RISORSE SU BASE ANNUALE AL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI DI CUI ALL'ART. 80	-
ART. 81 COMMA 6 LETT. E)	MISURE WELFARE INTEGRATIVO	50.000,00
ART. 81 COMMA 6 LETT. F)	TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE A VALERE ESCLUSIVAMENTE SULLE RISORSE DI CUI AL COMMA 4 LETT. B) E D) (incremento di cui alla seconda riga del presente fondo)	
TOTALE RISORSE		7.688.546,16
Nota 1: I residui accertati a fine anno sul fondo art. 81 del 2019, salvo le indicazioni riportate nel presente Allegato, vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance anno 2020.		



Allegato E)

Valori transitori dei premi della performance per particolari casistiche

Categoria	art. 29, comma 2, lettera a), del presente CCIA	art. 29, comma 2, lettera b), del presente CCIA
A	95,5	95,5
B	103,3	103,3
BS	108,8	108,8
C	118,8	118,8
D	118,8	118,8
DS	154,9	154,9

Categoria e Profilo	art. 29, comma 2, lettera c, del presente CCIA:		
	combinato con casistica di lettera a)	combinato con casistica di lettera b)	ultimo periodo
D			
COLL. AMM. PROF.			
COLL. PROF. SAN. DIESTISTA			
COLL. PROF. SAN. AUDIOMETRISTA			
COLL. PROF. SAN. INFERMIERE			
COLL. PROF. SAN. ORTOTTISTA			
COLL. PROF. SAN. OSTETRICA			
COLL. PROF. SAN. T.PREV. Amb. LUOG. LAV			
COLL. TEC. PROF.			
COLL. PROF. SAN. FISIOTERAPISTA			
COLL. PROF. SAN. LOGOPEDISTA			
COLL. PROF. SAN. MASS. Non VEDENTE			
COLL. PROF. SAN. NEUROFISIPATOLOGIA			
COLL. PROF. SAN. T. FISIOT. PERF. CARD.			
COLL. PROF. SAN. RX-COLL. PROF. SAN. SENIOR RX			
COLL. PROF. SAN. INFERMIERE PEDIATRICO			
COLL. PROF. SAN. TEC LAB			
DS			
COLL. AMM. PROF. SENIOR			
COLL. PROF. SAN. ESPERTO INFERMIERE GESTIONAL			
COLL. PROF. SAN. ESPERTO INFERMIERE Professional			
COLL. PROF. SAN. SENIOR DIESTISTA			
COLL. PROF. SAN. SENIOR DIESTISTA Professional			
COLL. PROF. SAN. SENIOR FISIOTERAPISTA PROF			
COLL. PROF. SAN. SENIOR INFERMIERE			
COLL. PROF. SAN. SENIOR ORTOTTISTA			
COLL. PROF. SAN. SENIOR ORTOTTISTA PROF			
COLL. PROF. SAN. SENIOR OSTETRICA			
COLL. PROF. SAN. SENIOR OSTETRICA Gestional			
COLL. PROF. SAN. SENIOR OSTETRICA PROF			
COLL. PROF. SAN. SENIOR RX PROFESSIONAL			
COLL. PROF. SAN. SENIOR T. FISIOT. PERF. CARD.			
COLL. PROF. SAN. SENIOR TEC LAB Gestional			
COLL. PROF. SAN. SENIOR TEC LAB Professional			
COLL. PROF. SAN. ESPERTO AUDIOMETRISTA PROF			
COLL. PROF. SAN. ESPERTO MASS. Non VEDENTE			
COLL. PROF. SAN. SENIOR FISIOTERAPISTA			
COLL. PROF. SAN. SENIOR T. FISIOT. PERF. CARD. PROF			
COLL. PROF. SAN. SENIOR TEC LAB			
COLL. PROF. SAN. SENIOR ODONTOTECNICO			
COLL. PROF. SAN. SENIOR NEUROFISIPATOLOGIA			



DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in relazione alla previsione di cui all'art. 5, comma 6 del presente CCIA, riguardante la finalizzazione dei residui per la priorità di lettera a) compensi per lavoro straordinario, ritengono opportuno sottolineare quanto segue. L'istituto degli straordinari e delle eccedenze orarie in generale necessita di un governo complessivo e costante, anche mediante l'assegnazione alle strutture di appositi budget di ore lavoro straordinario, che devono rappresentare per le stesse il limite di utilizzo del medesimo istituto. Le parti ritengono altresì opportuno sottolineare che le prestazioni di lavoro straordinario devono essere utilizzate in modo coerente con le finalità previste dal CCNL, ovverosia per *"fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro"*. In particolare le parti ritengono opportuno evidenziare che, in osservanza di quanto sopra riportato, il lavoro straordinario può essere utilizzato per far fronte ad assenze brevi, mentre, per assenze lunghe, devono essere utilizzati altri idonei istituti quali sostituzione di personale mediante contratti a tempo determinato o di somministrazione lavoro ovvero opportune rimodulazioni temporanee delle attività e dell'organizzazione del lavoro. L'andamento della gestione dell'istituto degli straordinari e delle eccedenze orarie sarà sottoposto a specifico monitoraggio semestrale sia in termini complessivi che riguardo ai budget assegnati alle strutture.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, in relazione alle finalizzazioni delle risorse per i compensi del lavoro straordinario per annualità precedenti al 2019 si danno atto che gli eventuali pagamenti delle eccedenze orarie registrate e contabilizzate nelle diverse annualità avverranno nel rispetto dei tetti massimi annui stabiliti dal CCNL, ovverosia 180 ore elevabili a 250 per un massimo del 5% del personale, su richiesta del responsabile di riferimento che avrà avuto cura di sentire il personale interessato in merito alla volontà di monetizzare le ore piuttosto che recuperarle, compatibilmente con le esigenze di servizio. Nei casi di volontà di recupero accolta dal responsabile in quanto compatibile con le esigenze di servizio dovrà essere redatto un piano di recupero e dovrà essere garantito che lo stesso avvenga, in linea generale, entro un anno, fatti salvi casi di particolari cumuli orari. In correlazione ai casi di attuazione di piani di recupero le finalizzazioni delle risorse necessarie – o comunque disponibili – per il pagamento dei compensi di lavoro straordinario, restano accantonate fino al completamento del recupero stesso. In ogni caso le parti si danno reciprocamente atto che a ciascun dipendente verrà mantenuta una quota di 40 ore, se registrate e contabilizzate quali eccedenze orarie, lasciata in disponibilità per recuperi e riequilibri orari, in analogia alla disciplina della banca delle ore del CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, in relazione alla previsione di cui all'art. 7, commi 1 e 2 del presente CCIA, in merito alla definizione degli obiettivi, al fine di accompagnare in modo partecipato la diffusione del sistema in tutta l'organizzazione - ferme restando tutte le prerogative aziendali in materia -, ritengono opportuno, per il biennio 2019-2020:

- che l'Azienda provveda ad informare le rappresentanze sindacali in merito agli obiettivi strategici aziendali sulla base dei quali si svolgono le negoziazioni di budget;
- che l'Azienda provveda ad informare le rappresentanze sindacali in merito alle ipotesi di obiettivi individuali e correlati comportamenti organizzativi da assegnare al personale, al fine di raccogliere dalle stesse utili suggerimenti per la definitiva determinazione degli stessi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, in relazione alla previsione di cui all'art. 15, comma 3, del presente CCIA si danno atto che le selezioni per le progressioni economiche orizzontali che si svolgeranno prima della piena entrata a regime del sistema di valutazione permanente si baseranno, in via transitoria, sulla sola valutazione già attivata e disponibile, ovverosia sulla valutazione della performance. In particolare la graduatoria sarà formulata tenendo in considerazione le valutazioni della performance dell'ultimo biennio disponibile. Nel caso in cui vi siano dipendenti con esiti di valutazione annuale "non valutabile" in un anno, il punteggio attribuito per la collocazione in graduatoria sarà riferito ad una sola annualità. Nel caso in cui vi siano invece dipendenti con esiti di valutazione annuale "non valutabile" per entrambe le annualità del biennio di riferimento, il personale interessato potrà ottenere la collocazione in coda alla graduatoria solo previo positivo superamento di un apposito corso di formazione organizzato dall'Azienda.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti danno atto che successivamente alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCIA in oggetto, avvenuta in data 11/03/2019, hanno riscontrato nel testo i seguenti errori materiali che provvederanno a rettificare con il primo CCIA utile:

- all'art. 6, comma 10, alla terza riga il riferimento indicato al comma 2 del medesimo articolo deve essere inteso come formulato in riferimento al comma 3 del medesimo articolo;
- nella seconda tabella dell'Allegato E) al CCIA sono stati riportati anche profili non rientranti tra quelli aventi fino ad oggi quote maggiorate di premi della performance e quindi trattate all'art. 29, comma 2, lettera C); si riporta quindi di seguito la seconda tabella predetta con i soli profili interessati:

Categoria e Profilo	art. 29, comma 2, lettera c, del presente CCIA:		
	combinato con casistica di lettera a)	combinato con casistica di lettera b)	ultimo periodo
D	-	-	-
COLL. PROF. SAN. FISIOTERAPISTA	142,56	142,56	110,76
COLL. PROF. SAN. LOGOPEDISTA			
COLL. PROF. SAN. MASS. Non VEDENTE			
COLL. PROF. SAN. NEUROFISIOPATOLOGIA			
COLL. PROF. SAN. T. FISIOT. PERF. CARD.			
COLL. PROF. SAN. RX-COLL. PROF. SAN. SENIOR RX	154,44	154,44	122,64
COLL. PROF. SAN. INFERMIERE PEDIATRICO	223,04	223,04	191,24
COLL. PROF. SAN. TEC LAB	190,08	190,08	158,28
DS	-	-	-
COLL. PROF. SAN. SENIOR TEC LAB	190,08	190,08	135,18
COLL. PROF. SAN. SENIOR ODONTOTECNICO			
COLL. PROF. SAN. SENIOR NEUROFISIOPATOLOGIA	201,94	201,94	147,04