



|  |                                |                            |
|--|--------------------------------|----------------------------|
| <b>Area contrattuale:</b><br>Personale del Comparto Sanità   | <b>Tipo documento:</b><br>CCIA | <b>Data:</b><br>15/12/2023 |
| <b>Descrizione: "Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi".</b> |                                |                            |

In data 15/12/2023, alle ore 15:30, presso la sede dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale del 06/12/2023 ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 6, del CCNL 02/11/2022 sulla "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi", sottoscritta in data 29/11/2023, 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. 10, comma 8, del CCNL 02/11/2022.

#### TRA

| <b>Per la Delegazione di parte pubblica</b>                              | <b>nome e cognome</b> | <b>firmato</b> |
|--|-----------------------|----------------|
| Direttore Amministrativo (il Presidente)                                 | Dario Rosini          | FIRMATO        |
| Direttore Sanitario  | Elvira Bianco         | FIRMATO        |
| Direttore Dipartimento Professioni Infermieristiche e Ostetriche         | Angela Brandi         | FIRMATO        |
| Direttore Dipartimento Professioni Tecnico Sanitarie                     | Renzo Ricci           | FIRMATO        |
| Direttore UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali | Gabriele Marconcini   | FIRMATO        |
| Direttore UOC Amministrazione del personale                              | Matteo Sammartino     | FIRMATO        |
| Direttore UOC Clinica delle Organizzazioni                               | Laura Belloni         | FIRMATO        |
| Direttore UOC Direzione Operativa  | Natalia Lombardi      | FIRMATO        |

#### E

| <b>La Delegazione di parte sindacale</b> | <b>nome e cognome</b> | <b>firmato</b> |
|--|-----------------------|----------------|
| Per la O.S. FP CGIL                      | Alessio Branciamore   | FIRMATO        |
|  | Michele Tortorelli    | FIRMATO        |
|  | Alessandro Manzuoli   | FIRMATO        |
| Per la O.S. CISL FP                      | Massimo Cataldo       | FIRMATO        |
|  | Leonardo Martelli     | FIRMATO        |
| Per la O.S. UIL FPL                      | Flavio Gambini        | FIRMATO        |
|  | Alessandro Vallotti   | FIRMATO        |
| Per la O.S. FIALS                        | Maria Grazia Rizza    | FIRMATO        |
|  | Antonietta Porrini    | FIRMATO        |



|                        |                        |             |
|------------------------|------------------------|-------------|
| Per la O.S. NURSIND    | Giampaolo Giannoni     | FIRMATO     |
|                        | Carmen De Vito         | FIRMATO     |
|                        | Andrea Tapinassi       | FIRMATO     |
| Per la O.S. NURSING UP |                        | NON FIRMATO |
|                        |                        | NON FIRMATO |
| Per la RSU Aziendale   | Simona Ricci           | FIRMATO     |
|                        | Michele Tortorelli     | FIRMATO     |
|                        | Paolo Francesco Licari | FIRMATO     |
|                        | Natalino Ciccarella    | FIRMATO     |
|                        | Sonia Adipietro        | FIRMATO     |
|                        | Patrizia Martorana     | FIRMATO     |
|                        | Anna Maria Tognoni     | FIRMATO     |
|                        | Alessandro Vallotti    | FIRMATO     |
|                        | Mauro Spotti           | FIRMATO     |
|                        | Mario Farina           | FIRMATO     |
|                        | Andrea Parrini         | FIRMATO     |
|                        | Leonardo Martelli      | FIRMATO     |
|                        | Silvia Lanzi           | FIRMATO     |
|                        | Francesca Cairati      | FIRMATO     |
|                        | Susanna Cappellini     | FIRMATO     |
|                        | Luca Bigi              | FIRMATO     |
|                        | Sabrina Bocchino       | FIRMATO     |
|                        | Tullio Angelucci       | FIRMATO     |
|                        | Mirko Cappelli         | FIRMATO     |
|                        | Giuseppe Marra         | FIRMATO     |
| Lorenzo Parigi         | FIRMATO                |             |
| Andrea Tapinassi       | FIRMATO                |             |
| Daniele Sacchetti      | FIRMATO                |             |
| Andrea Poggiali        | FIRMATO                |             |
| Carmen De Vito         | FIRMATO                |             |

Firenze li, 15/12/2023



**“Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 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   | 5  |
| 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. 102 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali  | 6  |
| 6          | Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 103 premialità e condizioni di lavoro   | 6  |
| Titolo III | POLITICHE DI PREMIALITA' DELLE RISORSE UMANE   | 8  |
| Capo I     | Premi correlati alla performance   | 8  |
| 7          | Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance  | 8  |
| 8          | Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance   | 9  |
| Capo II    | Criteri per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi   | 10 |
| 9          | Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell’art. 43 della Legge 449/1997               | 10 |
| 10         | Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell’art. 45 D.Lgs. 36/2023   | 10 |
| 11         | Corresponsione dei compensi professionali al personale togato della AOUC   | 11 |
| 12         | Incentivazione per supporto alla libera professione  | 11 |
| 13         | Incentivazione su altri progetti specifici finanziati  | 12 |
| 14         | Diritti derivanti da invenzioni industriali - criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività   | 13 |
| Capo III   | Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche   | 13 |
| 15         | Progressioni economiche - criteri per la definizione delle procedure all’interno delle Aree  | 13 |
| Titolo IV  | POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE  | 14 |
| Capo I     | La formazione  | 14 |
| 16         | Diritto allo studio - previsione di ulteriori tipologie di corsi nonché eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza per la fruizione dei permessi | 14 |
| 17         | Congedi per la formazione - criteri generali su distribuzione, utilizzazione e precedenza  | 14 |
| Capo II    | Tipologie flessibili del rapporto di lavoro  | 14 |
| 18         | Rapporto di lavoro a tempo parziale - elevazione del contingente complessivo   | 14 |
| 19         | Contratto di lavoro a tempo determinato - elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione         | 14 |
| 20         | Contratto di somministrazione e di formazione lavoro - criteri e modalità per l’utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale      | 15 |
| Capo III   | Orario di lavoro   | 15 |
| 21         | Orario di lavoro - criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita  | 15 |
| 22         | Orario di lavoro - eventuale innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione e passaggio di consegne  | 15 |
| 23         | Orario di lavoro - eventuale riduzione   | 15 |
| Capo IV    | Trattamenti accessori - particolarità  | 16 |
| 24         | Indennità di pronta disponibilità - elevazione   | 16 |
| 25         | Indennità di lavoro notturno - elevazione  | 16 |



|          |  |    |
|----------|--|----|
| 26       | Lavoro da remoto nella fattispecie di telelavoro domiciliare - adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro con particolare riferimento al trattamento accessorio compatibile | 16 |
| 26 bis   | Indennità per operatività in particolari Uo/Servizi - eventuale elevazione ed eventuale integrazione dei Servizi stessi e dei destinatari  | 17 |
| 26 ter   | Contratti di formazione lavoro - criteri e modalità di attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro   | 17 |
| Capo V   | Disposizioni particolari   | 17 |
| 27       | Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità  | 17 |
| 28       | Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani   | 18 |
| 28 bis   | Individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili  | 18 |
| 28 ter   | Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro   | 18 |
| Titolo V | DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI  | 19 |
| Capo I   | Disposizioni transitorie e finali  | 19 |
| 29       | Disposizioni transitorie   | 19 |
| 30       | Disposizioni finali  | 20 |
|          | Allegato A) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2019   | 22 |
|          | Allegato B) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2020   | 24 |
|          | Allegato C) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2021   | 27 |
|          | Allegato D) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2022   | 31 |
|          | Allegato E) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2023   | 34 |
|          | Allegato F) - Valori transitori dei premi della performance per particolari casistiche   | 37 |
|          | Allegato G) - Tabella riepilogativa riconoscimento tempi vestizione e svestizione e tempi passaggio di consegne  | 39 |
|          | Allegato H) - Ulteriori integrazioni dei servizi e destinatari dell'indennità di cui all'art. 107, comma 2, del CCNL del 02/11/2022  | 41 |
|          | Allegato I) - Contingenti minimi essenziali del personale del Comparto Sanità  | 42 |
|          | Dichiarazioni congiunte  | 56 |



## 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 è quello stipulato in data 2 novembre 2022 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 2019 - 31 dicembre 2021.

**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 definitivamente 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*" e "*Fondo premialità e fasce*", mentre quando si fa riferimento ai fondi art. 102 e 103 il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 02/11/2022, rispettivamente denominati "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" e "*Fondo Premialità e condizioni di lavoro*".

#### 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 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 102 e 103 del CCNL 02/11/2022 per l'anno 2023.

**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 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.** Per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 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), D) E).

## **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. 102 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali**

**1. Risorse garantite per le finalizzazioni annuali.** Le risorse già destinate agli incarichi di funzione relative ad annualità precedenti, già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, rappresentano – ai sensi dell'art. 102, comma 6, lettera a) del CCNL del 02/11/2022 – somme garantite per gli incarichi stessi nell'ambito delle finalizzazioni annuali. Le risorse già destinate alle progressioni economiche e agli sviluppi verticali in anni precedenti e ai differenziali ex categoria DS sempre impegnate su personale in servizio, rappresentano anch'esse somme garantite per il riconoscimento del differenziale economico storico. Le rimanenti risorse del fondo – al netto di quelle di cui ai due precedenti periodi – sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.

**2. Destinazione risorse per differenziali economici di professionalità.** 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 in godimento differenziali economici storici.

**3. Destinazione risorse per incarichi di funzione.** Dall'anno 2022 sono rese disponibili per la finalità di cui al presente comma le risorse di cui al comma 5 dell'art. 102 del CCNL 02/11/2022 per euro 609.043,03.

**4. Destinazione risorse per indennità di qualificazione professionale e specifica.** Per le indennità di qualificazione professionale e specifica sono finalizzate risorse pari al numero di personale in servizio in relazione ai diversi valori economici riconosciuti, rispettivamente, per area e profilo professionale.

**5. Criteri per l'utilizzo di somme residue delle precedenti finalizzazioni.** Ai sensi dell'art. 102, comma 7, del CCNL 02/11/2022, 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. 103 dello stesso anno, con priorità di destinazione ai compensi di lavoro straordinario e alle indennità correlate alle condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 103, comma 10 del CCNL 02/11/2022.

**6. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCIA del 27/03/2019 e s.m.i. a decorrere dal 01/01/2023.

### **Art. 6 Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 103 premialità e condizioni di lavoro**

**1. Destinazione risorse per premi correlati alle performance.** Le risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett. b) del CCNL 02/11/2022, limitatamente a ciò che era destinato alle premialità, 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.

**2. Destinazione risorse per i compensi di lavoro straordinario.** Le risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett. a) del CCNL 02/11/2022, sono destinate al finanziamento dei compensi del lavoro straordinario di cui al comma 9, lett. a), del medesimo articolo nella misura del 18%, per attuali euro 1.853.005,65.

**3. Destinazione risorse per indennità correlate alle condizioni di lavoro.** Le risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett. a), del CCNL 02/11/2022 sono destinate al finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al comma 9, lett. b), del medesimo articolo nella misura del 82%, a cui si sommano gli incrementi disposti dal nuovo CCNL 02/11/2022 per un totale attuale di euro 8.826.636,19.

**4. Destinazione risorse correlate a variazioni di organico.** Le eventuali risorse di cui all'art. 103, comma 3, del CCNL 02/11/2022, che richiamano le disposizioni di cui all'art. 39, comma 4, lettere b) e d), e comma 8 del



CCNL 07/04/1999, 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% i differenziali economici di professionalità di cui al comma 2 del precedente articolo 5 e per un 75% i premi correlati alla performance di cui al comma 1, 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 103 del CCNL 02/11/2022, il 25% del minore onere stesso va a finanziare: a) per un 25% il fondo art. 102 del CCNL 02/11/2022 con finalizzazione ai differenziali economici di professionalità di cui al comma 2 del precedente articolo 5; b) per un 75% i premi correlati alla performance di cui al comma 5, 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, l'aumento di personale rilevante ai fini della clausola contrattuale è quello risultante dalle indicazioni di cui all'art. 11, comma 1, del D.L. 35/2019 (cd. "Decreto Calabria"); 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. 103, comma 5, lettera a), del CCNL 02/11/2022 in presenza di avanzi di amministrazione o pareggi di bilancio, ove operata dall'Azienda, è così ripartita, salvo diverse specifiche indicazioni regionali:

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

**6. Criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997.** Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 e s.m.i., per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, in considerazione delle particolari caratteristiche dei contratti, accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese, al fondo art. 103 del CCNL 02/11/2022 e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico art. 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. 36/2023 e s.m.i. 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. 103 del CCNL 02/11/2022 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 togato della AOUC, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nella percentuale stabilita dall'Azienda, al fondo art. 103 del CCNL 02/11/2022 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. 103 del CCNL 02/11/2022 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. 103 del CCNL 02/11/2022 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. 103 del CCNL 02/11/2022 con destinazione integrale ai premi della performance di cui al comma 1, 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. 102.** In linea generale non si prevedono trasferimenti di risorse su base annuale al fondo art. 102 del CCNL 02/11/2022. 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. 103 del CCNL 02/11/2022 vanno ad incrementare le finalizzazioni secondo le seguenti priorità: a) compensi di lavoro straordinario; b) indennità correlate alle condizioni di lavoro; c) premialità. 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. 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. 103 del CCNL 02/11/2022 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento secondo le priorità di cui al primo periodo del presente comma.

**11. Risorse destinate alle misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL 02/11/2022.** Sono destinate alle misure di welfare le risorse dei premi della performance riconosciute al personale che il personale stesso, ai sensi dell'art. 28 del presente CCIA, decide annualmente di impiegare in tutto o in parte sulla piattaforma di welfare integrativo aziendale.

**12. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCIA del 27/03/2019 e s.m.i. a decorrere dal 01/01/2023.

### 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. Conferme e modifiche.** È confermato l'art. 7 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., ad eccezione dell'introduzione *ex novo* del comma 9 e dei commi 3 e 4 che sono sostituiti dai seguenti:

- **"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 01/01/2023, è riconosciuto un premio promesso diversificato per area contrattuale e corrispondente al PREMIO CAREGGI BASE come di seguito quantificato:

| <b>Area contrattuale</b>  | <b>Premio annuale € CAREGGI BASE</b> | <b>Ripartizione per stati di avanzamento mensili (salvo conguaglio)</b> |
|---|--------------------------------------|---|
| Area del personale di supporto (ex cat. A e B)                    | 720,00                               | 60,00   |
| Area degli operatori (ex cat. Bs)                                 | 720,00                               | 60,00   |
| Area degli Assistenti (ex cat. C)                                 | 720,00                               | 60,00   |
| Area dei Professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D) | 840,00                               | 70,00   |
| Area dei Professionisti della salute e                            | 1.020,00                             | 85,00   |



|  |          |    |
|--|----------|----|
| dei funzionari (ex cat. Ds)                  |          |    |
| Area del personale di Elevata qualificazione | 1.200,00 | // |

Il pagamento del PREMIO CAREGGI BASE è erogato in stati di avanzamento mensili salvo conguaglio in correlazione agli esiti della valutazione di fine anno. Al fine di armonizzare ancor più il sistema dei premi della performance con il sistema di misurazione e valutazione, dal 01/01/2024 il pagamento del PREMIO CAREGGI BASE è erogato in dodici stati di avanzamento mensili posticipati di sei mensilità. Per ciascuna annualità, il pagamento delle prime sei mensilità di stati di avanzamento è correlato sia all'assegnazione degli obiettivi che alle prime verifiche intermedie, mentre le successive mensilità sono correlate alle verifiche intermedie dell'andamento della performance organizzativa e/o individuale, fatto salvo il 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 l'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 del 21/05/2018, non disapplicato dal CCNL 02/11/2022, al 5% di personale cui è stato riconosciuto un premio CAREGGI 100%, con la miglior performance di risultato e, in caso di parità di questa, la miglior performance di presenza – calcolata al netto degli standard annui di ferie e festività soppresse, dei riposi settimanali, dei permessi sindacali, dei permessi attribuiti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RR.LL.S) e dei permessi per lo svolgimento di attività formative di tipo facoltativo 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. In caso di ulteriore parità dopo l'applicazione del criterio della performance di presenza, si applica il criterio della miglior performance di presenza dell'ultimo triennio quale media dello stesso. In caso di ulteriore parità il premio viene riconosciuto in relazione alla maggiore età anagrafica".

- **"9. Definizione misure percentuali elemento retributivo di garanzia per il personale in distacco sindacale.** Le parti, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del CCNL del 02/11/2022, definiscono per il personale in distacco sindacale la percentuale dell'elemento retributivo di garanzia - di cui al comma 1, lettera b) del medesimo articolo -, nella misura del 90%".

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

**1. Conferme e modifiche.** È confermato l'art. 8 "Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., ad eccezione del comma 5 che è sostituito dal seguente:

**"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 del 21/05/2018, 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, assenze conseguenti a congedi per donne vittime di violenza, congedi di maternità (astensione obbligatoria), permessi per formazione e permessi sindacali e dei permessi attribuiti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RR.LL.S). La riduzione si applica a partire dal superamento del 40° giorno di assenza. In correlazione alle armonizzazioni operate tra i pagamenti in acconti dei premi della performance e il legame tra questi e la valutazione, ulteriormente rafforzato con l'integrazione di cui



all'art. 7, comma 3, del CCIA del 27/03/2019 - operata dall'art. 4, comma 2, del CCIA 13/07/2021-, riguardo all'erogazione posticipata degli acconti, ai premi della performance, non viene più applicata la decurtazione di cui alla Legge 6 agosto 2008 nr. 133 dal 01/01/2020.”.

## **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. Conferme e modifiche.** È confermato l'art. 9 “Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997” di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., ad eccezione dei commi 1, 2 e 4 che sono sostituiti dai seguenti:

**“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 all'incentivazione del personale.

**2. Disponibilità delle risorse.** Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo art. 103 del CCNL del 02/11/2022 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale a conclusione dei previsti adempimenti aziendali. Annualmente l'organismo indipendente di valutazione monitora l'andamento delle attività e dell'istituto, anche al fine di accertare la reale produzione di risparmi di gestione o ricavi ottenuti e l'entità degli stessi.

**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 euro né superiore a 30 euro. Il parametro di 30 euro può essere elevato fino a 36 euro 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.”.

### **Art. 10 Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 45 D. Lgs. 36/2023**

**1. Fonti normativo-contrattuali.** Il D. Lgs. 36/2023 prevede una specifica incentivazione per lo svolgimento delle funzioni tecniche ai sensi dell'art. 45 e dell'allegato I.10 del Codice degli appalti stesso le cui attività sono tassativamente indicate nel predetto allegato I.10 che sarà tuttavia sostituito con un prossimo futuro Regolamento Ministeriale. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, ai sensi dell'art. 45, comma 2 del D. Lgs. 36/2023, la percentuale effettiva per l'incentivazione in oggetto, modulata sull'importo dei lavori, servizi e forniture posto a base delle procedure di affidamento, 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. 45, comma 4 del D. Lgs. 36/2023 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. 103 del CCNL del 02/11/2022 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale a conclusione dei previsti adempimenti aziendali. Annualmente l'organismo indipendente di valutazione monitora l'andamento delle attività e dell'istituto.

**3. Soggetti destinatari dell'incentivazione.** L'incentivazione può essere ripartita tra i dipendenti che hanno svolto “funzioni tecniche” e loro collaboratori esclusivamente per le attività indicate al comma 1 dell'art. 45 del D.



Lgs. 36/2023, accertate dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla Amministrazione, sentito il RUP, così come previsto al comma 4 dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.

**4. Definizione dello standard di incentivazione.** La valutazione dell'apporto dell'equipe o dei singoli dipendenti e l'erogazione dei correlati incentivi ai singoli si informano ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Per l'erogazione degli incentivi, riconosciuti sulla base delle percentuali definite dal Regolamento aziendale di cui al comma 1, in relazione agli specifici ruoli ricoperti e alle specifiche attività, 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 incentivo riconosciuto, fatta salva una franchigia relativa alle prime 20 ore. Quanto precede, secondo un rapporto standard compreso tra 15 euro e 30 euro orari. Gli incentivi di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 45, comma 4 del D. Lgs. 36/2023 non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo, aumentato del 15% per le Amministrazioni che adottano metodi e strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto. Nel caso in cui le attività che danno luogo all'incentivazione si estendano su più anni solari saranno riconosciuti stati di avanzamento con riferimento ad ogni anno ed al cronoprogramma dei lavori/attività e saldo finale dopo la conclusione dell'opera/contratto.

**5. Definizione delle attività.** Il dirigente o il responsabile di servizio preposto alla struttura competente o altro dirigente incaricato dalla Amministrazione, definisce le attività e i dipendenti coinvolti sulla base delle indicazioni definite nello specifico Regolamento aziendale di cui al comma 1.

**6. Entrata in vigore.** Il presente articolo entra in vigore dal 01/07/2023 in coincidenza con l'entrata in vigore del cd. "nuovo codice degli appalti", di cui al D.lgs 36/2023.

## **Art. 11 Corresponsione dei compensi professionali al personale togato 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 tutela legale 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 per la parte relativa al personale del comparto -, incrementano il fondo di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022, ai sensi del comma 5, lettera d) del medesimo articolo e sono effettivamente disponibili per il riconoscimento dei compensi del personale del comparto solo a seguito di apposita determinazione aziendale. Annualmente l'organismo indipendente di valutazione monitora l'andamento delle attività e dell'istituto.

**3. Soggetti destinatari dei compensi professionali.** I compensi professionali possono essere ripartiti tra i dipendenti che hanno patrocinato in giudizio 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 dei singoli dipendenti togati e l'erogazione dei compensi professionali correlati ai singoli dipendenti si informano ai criteri previsti nel Regolamento Aziendale di cui ai commi precedenti, 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 20 ore, secondo un rapporto standard di 36 euro orari. 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 dipendente togato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo.

**5. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 11 del CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

## **Art. 12 Incentivazione per supporto alla libera professione**

### **1. Normativa di riferimento e disciplina operativa.**



Ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera d) del CCNL del 02/11/2022, 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. 103 del CCNL del 02/11/2022 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. 103.

**3. Personale interessato.** Tali risorse saranno ripartite come premio incentivante tra i dipendenti che partecipano indirettamente 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 euro né superiore a 36 euro.

**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. 103 del CCNL del 02/11/2022 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. 9, comma 5, lettera d) del CCNL del 02/11/2022, 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 sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale a conclusione dei previsti adempimenti aziendali. Annualmente l'organismo indipendente di valutazione monitora l'andamento delle attività e dell'istituto, anche al fine di verificare 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 - salvo espresse indicazioni regionali o previsioni di progetto - 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 euro né superiore a 30 euro. Il parametro di 30 euro può essere elevato fino a 36 euro in



presenza di attività che garantiscano al contempo una forfetaria copertura dei costi generali aziendale del 10%, ferma restando 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. Conferme.** È confermato l'art. 14 "Diritti derivanti da invenzioni industriali – criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i. con la precisazione che laddove veniva indicato il Fondo art. 81 il predetto richiamo si intende modificato nel nuovo Fondo art. 103 del CCNL del 02/11/2022.

### **CAPO III CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

#### **Art. 15 Progressioni economiche - criteri per la definizione delle procedure all'interno delle Aree**

**1. Integrazione criteri.** Le progressioni economiche all'interno delle Aree possono essere effettuate - in presenza di risorse annualmente destinate dalle parti all'istituto - sulla base dei criteri definiti dal CCNL 02/11/2022, dal personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica nell'ambito dell'area di appartenenza o ex categoria e nel medesimo profilo e che nei due anni antecedenti non sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa - così come richiesto dall'art. 19, comma 4, lettera a) del CCNL 02/11/2022 -, ed integrati come segue:

a) Le parti, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera d), ultimo alinea, concordano di definire la quota percentuale della valutazione nel 60% e la quota percentuale dell'esperienza professionale nel 40% senza integrazione di ulteriori criteri;

b) Le parti, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera g), concordano di definire ulteriori e subordinati criteri di priorità rispetto a quelli definiti dalle lettere e) e f) del medesimo art. 19, comma 4, da applicarsi in caso di permanere di parità di punteggio nella graduatoria dei partecipanti. Nel caso in cui la procedura selettiva dia esiti di parità nella specifica graduatoria di ruolo e Area contrattuale, sarà data priorità al personale che usufruisce di assegni ad personam, poi al personale con maggiore esperienza professionale nel profilo professionale di appartenenza e in caso di ulteriore parità sarà data priorità alla minore età anagrafica. Tali criteri di precedenza si applicano anche nei casi in cui per effetto del rispetto di vincoli normo-economici si producano dei resti nelle singole graduatorie di ruolo e Area contrattuale e sia necessario attribuire lo scarto di progressioni economiche residue attuabili tra graduatorie, a partire dalle graduatorie interne al medesimo ruolo e, in caso di ulteriore resto tra tutte le graduatorie;

c) Le parti si danno atto che dal conteggio dell'esperienza professionale, attuato al netto dei tre anni di permanenza minima, sono esclusi i periodi di assenza non valutabili ai fini dell'anzianità di servizio e che ai fini dell'attribuzione del valore della quota percentuale dell'esperienza professionale di cui alla lettera a), il punteggio attribuibile è relativo agli anni di permanenza nella ultima fascia economica o differenziale economico di professionalità in godimento rispetto a quello in interesse;



d) Le parti, in analogia a quanto previsto dall'art. 11, comma 2 del CCNL del 02/11/2022, integrano altresì uno specifico criterio per il personale in distacco e aspettativa sindacale relativo alla quantificazione della valutazione fissata al 90% del valore medio conseguito dal personale aziendale del comparto nell'anno di interesse.

**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.** Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance sono dettagliate le modalità operative utili per l'attuazione delle procedure selettive di cui al presente articolo.

**4. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 15 del CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

## 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. Conferme.** È confermato l'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" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i. con la precisazione che laddove veniva indicato l'art. 48, commi 4, 6, 7 e 8 del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 62, commi 4, 6, 7 e 8 del nuovo CCNL del 02/11/2022.

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

**1. Conferme e modifiche.** È confermato l'art. 17 "Congedi per la formazione – criteri generali su distribuzione, utilizzazione e precedenza" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., ad eccezione del comma 3 che viene disapplicato in quanto la materia è ora demandata dal nuovo CCNL del 02/11/2022 alla procedura di Confronto. Si precisa che laddove veniva indicato l'art. 23 del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 68 del nuovo CCNL del 02/11/2022.

### CAPO II TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

**1. Conferme.** È confermato l'art. 18 "Rapporto di lavoro a tempo parziale - elevazione del contingente complessivo" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i. con la precisazione che laddove veniva indicato l'art. 60, del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 73 del nuovo CCNL del 02/11/2022.

#### **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. Conferme.** È confermato l'art. 19 "Contratto di lavoro a tempo determinato - elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i. con la precisazione che laddove veniva indicato l'art. 57, comma 3, del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 70, comma 3, del nuovo CCNL del 02/11/2022.



## **Art. 20 Contratto di somministrazione e di formazione lavoro - 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 anche da parte del personale con contratto di somministrazione e di formazione e lavoro.** Il personale con contratto di somministrazione e di formazione e lavoro può utilizzare i seguenti servizi socio/ricreativi presenti nella AOU Careggi alle medesime condizioni previste per il personale dipendente:

- asilo nido;
- piscina;
- palestra.

**2. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 20 del CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

### **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. Conferme.** È confermato l'art. 21 "Orario di lavoro - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i..

## **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, confermano quanto stabilito con i precedenti CCIA del 27/03/2019 e del 13/07/2021 e in particolare:

- a) richiamati rispettivamente i commi 11 e 12 dell'art. 43 del CCNL 02/11/2022 e l'art. 22 del CCIA 27/03/2019 e l'art. 4, comma 7 del CCIA 13/07/2021 confermano di convenire sui tempi massimi di 10 e 15 minuti, se effettivamente timbrati, per i profili e le casistiche negli stessi contemplate a decorrere dal 01/04/2019, primo giorno del mese successivo a quello di stipula del CCIA del 27/03/2019, così come meglio specificato nell'allegato G;
- b) richiamati rispettivamente l'art. 9, comma 5, lettera m) e l'art. 43, comma 12 del CCNL del 02/11/2022 e l'ex art. 8, comma 5, lettera n) del CCNL del 21/05/2018 nonché l'art. 4, comma 7 del CCIA 13/07/2021 confermano di convenire sull'innalzamento dei tempi massimi da 15 a 19 minuti, se effettivamente timbrati, per i profili e le casistiche negli stessi contemplate a decorrere dal 01/08/2021, primo giorno del mese successivo a quello di stipula del CCIA del 13/07/2021, così come meglio specificato nell'allegato G;
- c) per i restanti profili e per le altre piattaforme e servizi interessati al passaggio di consegne, il tempo massimo rimane fissato in 15 minuti, così come meglio specificato nell'allegato G);
- e) con la tabella allegato G) vengono quindi riepilogati i servizi e i profili professionali ai quali si riconoscono i relativi tempi di vestizione e svestizione e passaggio di consegne;
- f) si danno infine atto che i tempi di vestizione e svestizione sono gestiti con la formula "se effettivamente timbrati" ovvero con orari contabilizzati oltre quelli previsti per tutti i profili per assicurare l'assistenza diretta, fatti salvi i casi in cui le diverse ipotesi di strutturazioni orarie già ricomprendano al proprio interno tali tempi e ciò in considerazione dei margini temporali disponibili tra la presa di servizio e l'inizio delle attività al pubblico. I servizi che rientrano in quest'ultima fattispecie sono annualmente oggetto di informativa.

**2. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

## **Art. 23. Orario di lavoro - eventuale riduzione**

**1. Conferme.** È confermato l'art. 23 "Orario di lavoro - eventuale riduzione" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i..



## CAPO IV TRATTAMENTI ACCESSORI – PARTICOLARITA'

### Art. 24 Indennità di pronta disponibilità – elevazione

**1. Conferme e modifiche.** È confermato l'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" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., con la precisazione che il titolo dello stesso diviene quello del presente articolo ovverosia "Indennità di pronta disponibilità – elevazione", ad eccezione del comma 4 che viene disapplicato e del comma 2 che viene modificato come segue:

**"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. Dal 01/01/2023 tenuto conto dell'incremento della quota minima dell'indennità fissa di pronta disponibilità stabilito dal CCNL 02/11/2022, ora ridefinita da valore per turno a valore orario, e tenuto conto delle elevazioni operate in sede di precedenti contrattazioni integrative, le parti – ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera l) e dell'art. 44, comma 7 - condividono di elevare il valore orario di indennità fissa di pronta disponibilità da euro 1,80 a euro 2,33 per una spesa stimata di circa euro 1.045.000,00".

### Art. 25 Indennità di lavoro notturno - elevazione

**1. Finalità.** Le parti, tenuto conto dell'incremento dell'indennità oraria di servizio notturno stabilita dal CCNL e tenuto conto delle elevazioni operate in sede di precedenti contrattazioni integrative, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera l) e dell'art. 106, comma 3, condividono di elevare il valore dell'indennità oraria di servizio notturno.

**2. Nuovo valore dell'indennità di lavoro notturno e relativa decorrenza.** Dal 01/01/2019 al 31/12/2022, l'indennità di lavoro notturno - fissata dall'articolo 86, comma 12, del CCNL 21/05/2018 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 del giorno successivo - è elevata a euro 3,20. Dal 01/01/2023, l'indennità di lavoro notturno - fissata dall'articolo 106, comma 3, del CCNL 02/11/2022 nella misura unica uguale per tutti di euro 4,00 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo - è elevata a euro 4,46.

**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 in euro 3.100.000,00, di cui euro 2.780.000,00 per la corresponsione della misura oraria di euro 4,00 fissata dal CCNL 02/11/2022 e euro 320.000,00 per la corresponsione oraria della elevazione a euro 4,46 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. 6, comma 3, del presente CCIA.

**4. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 25 del CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

### Art. 26 Lavoro da remoto nella fattispecie di telelavoro domiciliare - adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro con particolare riferimento al trattamento accessorio compatibile

**1. Finalità.** Al fine di garantire la presenza di tutte le condizioni necessarie per la gestione dei progetti di lavoro da remoto nella fattispecie di telelavoro domiciliare, le parti definiscono con il presente articolo gli adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro con particolare riferimento al trattamento accessorio compatibile.

**2. Disposizioni normativo-contrattuali di riferimento.** Per la realizzazione di progetti di lavoro da remoto nella fattispecie di telelavoro domiciliare valgono le disposizioni di cui al D.P.R. 8 marzo 1999 nr. 70, al CCNQ 23 marzo 2000 e all'art.81 del CCNL 02/11/2022.

**3. Definizione del trattamento accessorio compatibile.** Le parti, per le peculiarità del lavoro da remoto nella fattispecie di telelavoro domiciliare ritengono non siano compatibili con lo stesso i trattamenti accessori per prestazioni di lavoro straordinario o supplementare né le 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.

**4. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo sostituisce l'art. 26 del CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

#### **Art. 26 bis Indennità per operatività in particolari Uo/Servizi - eventuale elevazione ed eventuale integrazione dei servizi stessi e dei destinatari**

**1. Conferme e modifiche.** È confermato l'art. 26 bis "Individuazione di altri operatori del ruolo sanitario a cui corrispondere le indennità di cui all'art 86, comma 6 del CCNL" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., con la precisazione che il titolo dello stesso diviene quello del presente articolo ovverosia "Indennità per operatività in particolari Uo/Servizi - eventuale elevazione ed eventuale integrazione dei servizi stessi e dei destinatari", con le seguenti modifiche:

- al comma 1 dopo le parole "*art. 86, comma 10, del CCNL*" è aggiunto "21/05/2018" e dopo le parole "*art. 86, comma 6*" è aggiunto "del CCNL del 21/05/2018".

- alla fine del comma 1 è aggiunto il seguente periodo: "Tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 107, comma 2, del CCNL 02/11/2022 alla disciplina in interesse, le parti si danno atto che dal 01/01/2023 le integrazioni di cui sopra sono riassorbite nella più ampia individuazione operata dal CCNL stesso."

- dopo il comma 1 è aggiunto il seguente comma 2 "**2. Eventuale elevazione dell'indennità ed eventuale integrazione dei servizi stessi e dei destinatari.** Le parti, visti gli art. 9, comma 5, lettera l) e 107, commi 2 e 3 del CCNL 02/11/2022 si danno atto che, tenuto conto della consistenza dei fondi contrattuali, e delle particolarità di disagio presenti in Azienda non prevedono elevazioni dell'indennità ma prevedono ulteriori integrazioni dei servizi e dei destinatari come dettagliato in tabella allegato H) a decorrere dall'01/01/2024. Le parti si danno reciprocamente atto che l'assetto organizzativo dei servizi oggetto della presente integrazione deve rimanere entro i vincoli di spesa stimati per l'istituto pari a euro 330.000,00; in caso contrario - fatte salve variazioni marginali assorbibili dalle risorse già disponibili nella finalizzazione di cui all'art. 6, comma 3, del presente CCIA – le parti si ritrovano annualmente nell'ambito della contrattazione per la stipula del CCIA individuazione e utilizzo risorse per revisionare l'istituto e mantenerlo compatibile con le disponibilità economiche.

- il comma 2 diviene comma 3; le parole "*dell'art. 86, comma 10, del CCNL*" sono sostituite con le parole "dell'art. 107, comma 3 del CCNL del 02/11/2022"; le parole "*nei limiti delle disponibilità del fondo*" sono sostituite con le parole "tenuto conto della consistenza del fondo".

#### **Art. 26 ter Contratti di formazione lavoro – criteri e modalità di attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro**

**1. Contratti di formazione lavoro – criteri e modalità di attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro.** Al personale con contratto di formazione e lavoro possono essere attribuiti compensi per particolari condizioni di lavoro al pari del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato in relazione alla organizzazione del lavoro e all'articolazione degli orari di lavoro nell'ambito dei quali prestano la propria attività lavorativa.

**2. Coordinamento Testo Unico.** Il presente articolo integra quale articolo 26ter il CCIA del 27/03/2019 e S.m.i..

### **CAPO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

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

**1. Conferme.** È confermato l'art. 27 "Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i. con la precisazione che laddove veniva indicato l'art. 8, comma 5, lettera K del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 9, comma 5, lettera k del CCNL del 02/11/2022.



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

**1. Conferme.** È confermato l'art. 28 "Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani" di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i. con la precisazione che laddove veniva indicato l'art. 8, comma 5, lettera e) del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 9, comma 5, lettera e) del CCNL del 02/11/2022 e laddove veniva indicato l'art. 94 del CCNL il predetto richiamo si intende modificato nell'art. 89 del CCNL del 02/11/2022.

## **Art. 28 bis. Individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili**

**1. Conferme e modifiche.** È confermato l'art. 28 bis "Individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili." di cui al CCIA 27/03/2019 e s.m.i., fatto salvo il comma 3 che viene modificato come segue:

**"3. Coordinamento con lo specifico regolamento aziendale e validità della definizione delle posizioni esonerate.** Le posizioni esonerate dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in AOUC per il personale del comparto individuate dalle parti negoziali come riportato nella tabella allegato I) sono direttamente integrate nell'apposito regolamento di servizio da adottare dall'azienda ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali in materia e hanno validità sino alla loro modifica con un nuovo accordo. È confermata la disapplicazione dell'originario art. 30, comma 2 del CCIA 27/03/2019 ed è confermata l'aggiunta quale ultima alinea dell'art. 30, comma 1, lettera b), del seguente alinea: "- accordo sui contingenti minimi di personale necessari per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero – Area comparto sanità del 01/07/2015", con sostituzione dell'Allegato definito con CCIA del 13/07/2021 con l'allegato I) del presente CCIA. Con l'entrata in vigore del presente CCIA è disapplicato il precedente art. 28 bis e il relativo Allegato H) del CCIA del 27/03/2019 così come sostituito dall'allegato G) del CCIA del 13/07/2021".

## **Art. 28 ter. Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

**1. Finalità.** Le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 5, lettera n), del CCNL del 02/11/2022 condividono che le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre a contemplare il completo adempimento degli obblighi di legge debbano concretamente agire sugli ulteriori ambiti descritti nei commi successivi, al fine di contribuire a migliorare il livello di salute, sicurezza e benessere di ciascun professionista e operatore aziendale. Le Parti condividono altresì che il diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro costituisce un impegno di natura prioritaria di tutti gli enti e le amministrazioni pubbliche, a livello centrale e locale, al quale sono chiamate a partecipare le organizzazioni sindacali. Le azioni di concertazione, promozione della sicurezza e prevenzione sono volte anche al rafforzamento e alla valorizzazione dei rappresentanti per la sicurezza sui luoghi di lavoro (RLS) e della figura sperimentale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza di sito Ospedaliero (RLSS) riconoscendole come figure fondamentali del processo di prevenzione.

**2. Salute.** Le Parti sono intenzionate a porre il benessere organizzativo (come definito dalle linee guida ministeriali) al centro dei contesti lavorativi aziendali riconoscendo come essenziale il benessere psico-fisico del personale e dunque l'importanza di un clima interno sereno, motivato e collaborativo. Le Parti ritengono altresì che la motivazione, il coinvolgimento, la flessibilità, la corretta circolazione delle informazioni e la fiducia delle persone siano elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica del personale, conseguentemente la soddisfazione degli utenti e, in ultimo, ad aumentare la produttività. Le parti convengono sull'opportunità di sensibilizzare tutto il personale sui corretti stili di vita e di comportamento – aspetti psicologico relazionali - sul luogo di lavoro come richiamato anche dall'art. 20 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., come strumento per promuovere un ambiente sano e sicuro per tutti, a partire dalla cura della relazione quale fondamento del benessere.

**3. Sicurezza sul lavoro.** Le Parti, al fine di contribuire a diminuire il livello di rischio e specularmente migliorare la sicurezza sul lavoro concordano di porre particolare attenzione alla formazione del personale sui rischi specifici connessi all'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento e segnalazione di situazioni di pericolo o che possano condurre ad aggressione, ivi compresa la gestione degli utenti e dei visitatori aggressivi e violenti.

**4. Disposizioni di rinvio.** Le parti si danno atto che ulteriori misure di prevenzione specifica sulle aggressioni sul lavoro vengono svolte nell'ambito del confronto di cui all'art. 6, comma 3, lettera h), del CCNL del 02/11/2022 "linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro", da concludersi auspicabilmente entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCIA. Le parti si danno altresì atto che in data 01/02/2019 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa "in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" – poi adottato come regolamentazione aziendale in data 08/03/2019 – la cui efficacia è stata prolungata per un ulteriore mandato, d'intesa tra le parti, nel corso del 2022, con il rinnovo degli RLS e poi



ratificata con nota del Direttore Generale con prot. 27838 del 02/11/2022. Stante l'importanza del ruolo degli RLS in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, le parti ritengono opportuno prolungare nuovamente l'efficacia del predetto protocollo per un ulteriore triennio, a far data dalla definizione dell'ipotesi del presente CCIA, mediante nuova sottoscrizione di un documento di prolungamento dell'efficacia.

## **TITOLO V DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

### **CAPO I DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 29 Disposizioni transitorie**

**1. Finalizzazione transitoria per i differenziali economici di professionalità.** Le parti concordano di utilizzare le risorse disponibili al 31/12/2022 pari ad euro 1.860.253,78 per la finalizzazione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 5, comma 2, del presente CCIA, e pertanto utili per i DEP attuabili dal 01/01/2023. Le parti concordano altresì, al fine di valorizzare la crescita professionale del personale e al contempo ripensare e migliorare il sistema dei premi della performance, di finalizzare transitoriamente, a far data dal 31/12/2023, euro 1.573.043,18 delle risorse di cui all'art. 6, comma 1, del presente CCIA, correlate ai premi, sempre per la finalizzazione dei differenziali economici di professionalità (DEP) di cui all'art. 5, comma 2, del presente CCIA, e pertanto utili per i DEP attuabili dal 01/01/2024. Le parti concordano altresì che la predetta somma di euro 1.573.043,18 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 dei DEP a conclusione di ciascun anno, a partire dal 2026, 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 i valori economici degli stati di avanzamento 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 01/01/2023, fatte salve le transitorie specifiche di cui al successivo comma. Le parti si danno atto che le risorse disponibili al 31/12/2022 consentiranno orientativamente l'attribuzione di DEP ad un 40% circa del personale. In linea programmatica, per la contrattazione integrativa individuazione utilizzo risorse degli anni 2024, 2025 e 2026, le parti condividono fin d'ora che in presenza di adeguate risorse economiche disponibili verranno destinate somme alla finalizzazione dei DEP utili a proseguire la valorizzazione del personale con uno sviluppo percentuale, prendendo come riferimento per la stima il personale al 31/12/2022, rispettivamente di circa il 30%, il 15% e il 15%. Tali indicazioni percentuali rappresentano solo un utile indirizzo orientativo per la contrattazione integrativa fermo rimanendo che le graduatorie si sviluppano su base annuale con riferimento al personale che di volta in volta risulterà aver maturato i requisiti minimi richiesti, secondo l'applicazione dei criteri di misurazione e valutazione della performance e nel rispetto del vincolo delle risorse annualmente disponibili e finalizzate allo scopo e delle disposizioni normative contrattuali nel tempo vigenti.

**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 valori particolari di stati di avanzamento mensili dei premi, per le specifiche tipologie di personale meglio declinate nelle tabelle allegato F), in sostituzione dei valori di cui all'art. 7, comma 3, del CCIA 27/03/2019, così come modificato dall'art. 7, comma 1, del presente CCIA con particolare riferimento al personale in servizio in AOUC al 31/12/2022 che non effettua DEP al 01/01/2023 e fino al conseguimento dello stesso. Ai fini delle attribuzioni dei saldi resta fermo che il conteggio delle maggiorazioni di cui all'art. 7, comma 3, si basa sui valori del premio CAREGGI BASE standard.

**3. Premialità su programmi e progetti aziendali.** Per particolari programmi e progetti di interesse della direzione aziendale nell'ambito delle risorse di cui all'art. 6, comma 1, del presente CCIA, euro 50.000,00 rimangono annualmente a disposizione della Direzione stessa per la premialità di particolari attività progettuali.

**4. Premialità su progetto gestione assenze improvvise.** Le parti concordano di rinviare alla contrattazione che si svolgerà nell'ambito del CCIA "individuazione e utilizzo risorse 2024" la definizione della presente previsione.

**5. Disposizioni una tantum sull'utilizzo di residui per maggiorazione del saldo del premio della performance 2022.** Le parti si danno reciprocamente atto che sono utilmente utilizzabili risorse residue per



riconoscere una maggiorazione una tantum del premio della performance 2022. Tale maggiorazione del saldo del premio della performance anno 2022 si sostanzia in un valore economico quantificabile in due volte l'importo mensile del premio Careggi base indicato nella tabella di cui all'art. 7, comma 3, del CCIA 27/03/2019. La maggiorazione in oggetto si aggiunge al saldo 2022, viene pagata orientativamente con la mensilità del mese di Giugno 2024 ed è riconosciuta nella medesima entità economica per categoria e livello economico, indipendentemente dalla collocazione nelle fasce Careggi Base, Careggi, Careggi Plus, Careggi 100%, fermo restando che è soggetta a rimodulazione del premio per assenze ed a valutazione come tutti i premi della performance. Per tale finalità euro 800.000,00 circa possono confluire sul fondo art. 81 del CCNL del 21/05/2018, anno 2022, con finalizzazione maggiorazione del premio della performance anno 2022 stesso.

**6. Disposizioni sull'utilizzo di residui per maggiorazione del premio della performance 2023.** Le parti si danno reciprocamente atto che per accompagnare il posticipo di cinque ulteriori mensilità di cui all'art. 7, comma 1, del presente CCIA, sono utilmente utilizzabili risorse residue per riconoscere, in corrispondenza delle mensilità 2024 posticipate, una maggiorazione del premio della performance 2023 corrispondente a cinque stati di avanzamento mensili. La maggiorazione è riconosciuta in misura pari al valore economico dello stato di avanzamento mensile a ciascuno spettante nell'anno 2023 stesso sulla base del presente CCIA e tenuto conto dell'eventuale DEP attribuito. La maggiorazione del premio viene indicativamente erogata a partire dal mese di febbraio 2024 e comunque contestualmente alla decorrenza del posticipo degli stati di avanzamento mensili anno 2024. Resta fermo che la maggiorazione del premio è soggetta a rimodulazione del premio stesso per assenze e a valutazione come tutti i premi della performance e non si cumula al premio Careggi Base ai fini del calcolo del saldo. Per tale finalità euro 2.000.000,00 possono confluire sul fondo art. 103 del CCNL del 02/11/2022, anno 2023, con finalizzazione maggiorazione del premio della performance anno 2023 stesso.

### **Art. 30 Disposizioni finali**

**1. Sostituzioni, disapplicazioni e cessazione effetti di precedenti disposizioni contrattuali.** A decorrere dalla data di entrata in vigore del CCIA 27/03/2021, redatto secondo la formula del testo unico:

a) sono sostituite o disapplicate le disposizioni di contrattazione integrativa sotto indicate poiché riguardanti materie trattate nel CCIA 27/03/2019 o s.m.i. fatti salvi gli espressi richiami a precedenti previsioni contrattuali operati ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dagli stessi:

- 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 sotto indicate, in ragione della loro peculiare valenza temporale; fatti salvi gli espressi richiami a precedenti previsioni contrattuali operati con il CCIA 27/03/2019 o s.m.i. ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dagli stessi:

- 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.
- Accordo sui contingenti minimi di personale necessari per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero- Area Comparto Sanità del 01/07/2015.
- comma 5, dell'art. 30, del Testo unico di CCIA così come inserito dall'art. 4, comma 3, del CCIA 18/01/2023.



c) hanno cessato di esplicitare 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. Determinazione a consuntivo di risorse destinate da norme specifiche.** A consuntivo verranno determinate o rideterminate eventuali ulteriori risorse destinate da norme specifiche al finanziamento della incentivazione o altre eventuali risorse destinate dal CCNL al finanziamento dei fondi.

**3. Verifiche consuntive di fine anno.** Entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, sono determinati o stimati eventuali risparmi accertati a consuntivo di cui all'artt. 102 e 103 del CCNL 02/11/2022 al fine di un loro utilizzo sul fondo art. 103 del CCNL 02/11/2022.

**4. Coordinamento allegati e dichiarazioni congiunte.** L'allegato di lettera A), del CCIA del \_\_/12/2023 sostituisce l'allegato di lettera D), del testo unico così come sostituito dall'allegato di lettera C) del CCIA del 13/07/2021. L'allegato di lettera B), del CCIA del \_\_/12/2023 sostituisce l'allegato di lettera F), del testo unico così come inserito dal CCIA del 13/07/2021. L'allegato di lettera C), del CCIA del \_\_/12/2023 sostituisce l'allegato di lettera G), del testo unico così come sostituito prima dall'allegato G) del CCIA del 13/07/2023 e poi dall'allegato di lettera A) del CCIA del 18/01/2023. L'allegato di lettera G), del CCIA del \_\_/12/2023 sostituisce l'allegato di lettera H), del testo unico così come sostituito dall'allegato di lettera H) del CCIA del 13/07/2021. Le dichiarazioni congiunte ricomprese nel precedente testo unico di CCIA, ove non espressamente richiamate nel CCIA del \_\_/12/2023, non fanno più parte dello stesso in quanto hanno cessato il loro utile orientamento.

**5. Coordinamento delle disposizioni contrattuali per il mantenimento di un testo unico di CCIA.** Al fine di mantenere una raccolta sistematica e di più semplice consultazione delle disposizioni contrattuali, le previsioni di cui al presente CCIA vengono integrate nel CCIA del 27/03/2019 per la produzione di un testo unico di CCIA. Il Testo Unico prodotto assume la denominazione di "Testo unico delle disposizioni di contrattazione collettiva integrativa aziendale di AOU Careggi aggiornato al CCIA del \_\_/12/2023". La redazione del testo unico è demandata agli uffici della UOC Politiche e formazione del personale e relazioni sindacali di AOUC.



## Allegato A

### INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019

| <b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b><br>(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)   |  |                      |
|--|--|----------------------|
| <b>FONDO 2019</b>  |  | <b>14.812.823,32</b> |
| ART. 80 COMMA 6  | Risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti (Nota 1)  | 868.438,34           |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b><br>(al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e di coordinamento relative ad annualità precedenti di cui alla precedente riga)  |  | <b>13.944.384,98</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |  | <b>14.812.823,32</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>  |  |                      |
| 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 CCA 27/03/2019 (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 (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         |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALI DESTINATE AI VARI UTILIZZI</b>   |  | <b>13.944.384,98</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |  | <b>14.812.823,32</b> |
| <b>pagato 2019 considerato i comandi attivi e passivi</b>  |  | <b>12.964.415,23</b> |
| <b>residuo fondo 2019 (soggetto a possibili variazioni)</b>  |  | <b>1.848.408,09</b>  |
| 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. |  |                      |

| <b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b><br>(ART. 81 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018) |   |                      |
|---|---|----------------------|
| <b>FONDO 2019</b>   |   | <b>18.122.957,67</b> |
| ART 101 c.2   | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2019)   | 99.513,70            |
| ART. 81 COMMA 4, LETT.D)  | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi settore legale e funzioni tecniche) | 79.409,90            |



|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| 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)   | <b>12.152.411,51</b> |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga)</b>   |  | <b>6.149.469,76</b>  |
| 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, eccetto risorse che rimangono finalizzate per compensi straordinario per annualità 2018, e al netto di euro 50.000,00 che vengono al momento lasciate in disponibilità al fondo 2018 per eventuali pagamenti in arretrato che dovessero sopraggiungere, e al netto delle economie di gestione per decurtazioni circolare MEF relativa al conto annuale e non raggiungimento performance) | 2.078.387,17         |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>  |  | <b>8.227.856,93</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>20.380.268,44</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>   |  |                      |
| 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 CCIA 27/03/2019 (Nota 1)   | 5.921.864,45         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. A)  | di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA   | 3.553.118,67         |
| 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 CCIA 27/03/2019)   | 2.279.917,81         |
|   | di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE   | 88.827,97            |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. C)  | ATTRIBUZIONE SELETTIVA NUOVE FASCE RETRIBUTIVE (Nota 1)  | 2.226.582,58         |
| 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. D) (incremento di cui alla seconda riga del presente fondo)   | 79.409,90            |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>  |  | <b>8.227.856,93</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>20.380.268,44</b> |
| <b>pagato 2019 considerato i comandi attivi e passivi</b>   |  | <b>19.229.886,33</b> |
| <b>residuo fondo 2019 ( impegnate per il pagamento della maggiorazione del premio della performance 2019 di cui all'art. 4, comma 11, del CCIA 13/07/2021, e per il pagamento del premio CAREGGI SUPER che abbina le migliori performance di risultato con le migliori performance di presenza.</b> |  | <b>1.150.382,11</b>  |
| 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 B

### INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020

| <b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b><br>(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)  |  |                      |
|---|--|----------------------|
| <b>FONDO 2020</b>   |  | <b>14.812.823,32</b> |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021   | Incremento a consuntivo del limite ai sensi del DLgs 75/2017 (media procapite € 3.524,76590 x n. 159,12 incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)  | 560.860,77           |
| <b>FONDO rideterminato 2020</b>   |  | <b>15.373.684,09</b> |
| DGRT n. 48 del 01/02/2021 e DDRT n. 1473 del 03/02/2021   | Estensione Indennità Malattie Infettive ai sensi art. 86 c. 6 CCNL 21/05/2018 per servizi/reparti COVID 19   | 403.540,00           |
| LEGGE N. 27/2020 E N. 77/2020, L.R.T. N. 24/2020, D.G.R.T. N. 535/2020 E N. 854/2020, DECRETI R.T. N. 6396/2020 E N. 8647/2020  | MISURE ECONOMICHE DI SOSTEGNO A FAVORE DEL PERSONALE OPERANTE NEL S.S.R. IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLE EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19 (da ripartizione somme incentivanti RT per attività Covid-19 che, come da indicazioni di RT stessa, assorbono, per il periodo 01/03/2020 - 30/04/2020, i valori indennità art. 86, comma 3, lettera c), del CCNL)                         | 264.274,56           |
| ART. 80 COMMA 6   | di cui Risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti (Nota 1)   | 868.438,34           |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b><br>(al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e di coordinamento relative ad annualità precedenti di cui alla precedente riga) |  | <b>15.173.060,31</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>16.041.498,65</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>   |  |                      |
| 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)  | 1.879.070,35         |
| ART. 80 COMMA 6 LETT. B)  | INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (Nota 1)  | 7.935.595,78         |
| ART. 80 COMMA 6 LETT. C)  | INDENNITA' DI INCARICO DI FUNZIONE (Nota 1)  | 206.418,35           |
| 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) | 4.887.701,27         |



|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| LEGGE N. 27/2020 E N. 77/2020, L.R.T. N. 24/2020, D.G.R.T. N. 535/2020 E N. 854/2020, DECRETI R.T. N. 6396/2020 E N. 8647/2020   | MISURE ECONOMICHE DI SOSTEGNO A FAVORE DEL PERSONALE OPERANTE NEL S.S.R. IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLE EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19 (da ripartizione somme incentivanti RT per attività Covid-19 che, come da indicazioni di RT stessa, assorbono, per il periodo 01/03/2020 - 30/04/2020, i valori indennità art. 86, comma 3, lettera c), del CCNL) | 264.274,56           |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALI DESTINATE AI VARI UTILIZZI</b>   |  | <b>15.173.060,31</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |  | <b>16.041.498,65</b> |
| 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. |  |                      |

| <b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b><br>(ART. 81 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)  |   |                      |
|--|---|----------------------|
| <b>FONDO 2020</b>  |   | <b>18.122.957,67</b> |
| ART 101 c.2  | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2019)   | 99.513,70            |
| ART 101 c.2  | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2020)   | 104.410,80           |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021  | Incremento a consuntivo ai sensi del DLgs 75/2017 (media procapite € 4.409,8252 x n. 159,12 incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)   | 701.691,39           |
| <b>FONDO rideterminato 2020</b>  |   | <b>19.028.573,56</b> |
| ART. 81 COMMA 4, LETT. D)  | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi settore legale e funzioni tecniche al momento dato non disponibili; alimentazione aziendale su risorse ex DPCM 27/03/2000 L.P.)   | 145.559,85           |
| ART. 81 COMMA 4, LETT. D)- LEGGE N. 27/2020 E N. 77/2020, L.R.T. N. 24/2020, D.G.R.T. N. 535/2020 E N. 854/2020, DECRETI R.T. N. 6396/2020 E N. 8647/2020                              | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (MISURE ECONOMICHE DI SOSTEGNO A FAVORE DEL PERSONALE OPERANTE NEL S.S.R. IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLE EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19)  | 2.219.045,02         |
| ART. 81 COMMA 6  | di cui 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) | 12.690.253,35        |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b><br>(al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga) |   | <b>8.702.925,08</b>  |
| ART. 81 COMMA 7  | STIMA RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (Stima risorse eccetto risorse che rimangono finalizzate per compensi straordinario per annualità 2019)  | 435.471,60           |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>   |   | <b>9.138.396,68</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |   | <b>21.828.650,03</b> |



| 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 CCIA 27/03/2019 (Nota 1)  | 5.737.393,79         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. A)                           | di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  | 3.442.436,27         |
| 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 CCIA 27/03/2019)  | 2.208.896,61         |
|  | di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  | 86.060,91            |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. C)                           | ATTRIBUZIONE SELETTIVA NUOVE FASCE RETRIBUTIVE (Nota 1)   | 1.036.398,02         |
| 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. D) (incremento di cui alla seconda riga del presente fondo)  | 145.559,85           |
| 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. D) - MISURE ECONOMICHE DI SOSTEGNO A FAVORE DEL PERSONALE OPERANTE NEL S.S.R. IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLE EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19 (incremento di cui alla terza riga del presente fondo) | 2.219.045,02         |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b> |   | <b>9.138.396,68</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>                     |   | <b>21.828.650,03</b> |

Nota 1: I residui accertati a fine anno sul fondo art. 81 del 2020, salvo le indicazioni riportate nel presente Allegato, vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance anno 2021.



## Allegato C

### INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021

| <b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b><br>(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)  |  |                      |
|---|--|----------------------|
| <b>FONDO 2021</b>   |  | <b>14.812.823,32</b> |
| ART 101 c.1   | Incremento CCNL 02.11.2022 (€ 84,50 per n. 4185 dipendenti al 31.12.2018)  | 353.632,50           |
| DL n.35 del 30/04/19 e indicazioni MEF del 01/09/20 - Del. DG n. 104 del 16/02/21   | Incremento ai sensi del D.Lgs. 75/2017 (media pro-capite € 3.524,76590 x n. 159,12 incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)   | 560.860,77           |
| <b>FONDO rideterminato 2021</b>   |  | <b>15.727.316,59</b> |
| ART. 80 COMMA 6   | Risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti (Nota 1)  | 868.438,34           |
| ART. 80 COMMA 6   | EVENTUALE TRASFERIMENTO DI RISORSE SU BASE ANNUALE DAL FONDO PREMIALITA' E FASCE DI CUI ALL'ART. 81 (risorse che provenendo dal fondo Premialità e fasce non rappresentano un incremento dell'ammontare complessivo dei fondi ma un utilizzo del fondo stesso come trasferimento verso il Fondo condizioni di lavoro e incarichi). Le parti, verificata la disponibilità del Fondo art. 80, ritengono di non operare formalmente il trasferimento di euro 287999,40 derivanti da residui del finanziamento regionale di cui al DDRT n. 1473 del 03/02/2021 per il riconoscimento dell'indennità di malattie infettive così come già previsto nel CCIA 13/07/2021 in quanto, essendo presenti nel fondo di cui all'art. 80 risorse capienti, a conclusione d'anno vi sarebbe un corrispettivo sostanzialmente equivalente che, come residuo, tornerebbe nuovamente al fondo di cui all'art. 81. | -                    |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b><br>(al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e di coordinamento relative ad annualità precedenti di cui alla precedente riga) |  | <b>14.858.878,25</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>15.727.316,59</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>   |  |                      |
| 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 CCIA 27.03.2019 (Nota 1)  | 1.876.851,76         |
| ART. 80 COMMA 6 LETT. B)  | INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (Nota 1)  | 7.861.039,55         |
| ART. 80 COMMA 6 LETT. C)  | INDENNITA' DI INCARICO DI FUNZIONE (Nota 1)  | 239.056,48           |
| 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)   | 4.881.930,45         |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALI DESTINATE AI VARI UTILIZZI</b>  |  | <b>14.858.878,25</b> |



|  |   |                      |
|--|---|----------------------|
|  | <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  | <b>15.727.316,59</b> |
|  | <b>pagato al 31.10.2022</b> (compreso comandi attivi e passivi)                             | <b>14.171.159,50</b> |
|  | <b>residuo fondo 2021</b> rimangono al momento impegnate per le finalità di cui alla Nota 1 | <b>1.556.157,09</b>  |

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.

Nota 2: Delle risorse residue relative a precedenti annualità vengono completamente liberate le risorse residue relative agli anni 2018 e precedenti per € 1.637.040,36 che confluiscono sul fondo art. 81 con destinazione maggiorazione premi della performance 2021. Per le annualità 2019 e 2020, rimangono al momento destinati a compensi di lavoro straordinario € 1.323.956,74 per l'anno 2019 e € 1.397.684,99 per l'anno 2020, mentre per i rispettivi anni € 87.921,62 (anno 2019) ed € 566.423,83 (anno 2020) vengono liberate e confluiscono anch'esse sul fondo art. 81 con destinazione maggiorazione premi della performance 2021.

| <b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b>  |  |                      |
|---|--|----------------------|
| <b>(ART. 81 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)</b>                                      |  |                      |
| <b>FONDO PROVVISORIO 2021</b>   |  | <b>18.122.957,67</b> |
| ART 101 c.2   | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2019)  | 99.513,70            |
| ART 101 c.2   | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2020)  | 104.410,80           |
| ART 101 c.2   | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2021)  | 276.534,70           |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021 | Incremento provvisorio ai sensi del DLgs 75/2017 (media procapite € 4.409,8252 x n. 159,12 incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)   | 701.691,39           |
| <b>FONDO rideterminato 2021</b>   |  | <b>19.305.108,26</b> |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse ex DPCM 27/03/2000 - Delibera DG 313 DEL 11/06/2021)  | 333.757,80           |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse aziendale da Fondo VEQA) Del. DG 284 DEL 25/05/2021 modificata da Del. DG 418 del 15/07/2022                  | 20.603,00            |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse per incentivi funzioni tecniche ) Del. DG 176 DEL 14/03/2022  | 19.137,87            |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse per compensi avvocati) Del. DG 303 DEL 06/05/2022   | 67.289,44            |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse aziendale da Fondo accantonamenti quota proventi da L.P. e proventi da LP dell'esercizio pro quota anno 2021) |                      |



|   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| ART. 81 COMMA 6, LETT. D)   | TRASFERIMENTO DI RISORSE AL FONDO ART. 80 (risorse che provenendo dal fondo Premialità e fasce non rappresentano un incremento dell'ammontare complessivo dei fondi ma un utilizzo del fondo stesso come trasferimento verso il Fondo condizioni di lavoro e incarichi). Le parti, verificata la disponibilità del Fondo art. 80, ritengono di non operare formalmente il trasferimento di euro 287.999,40 derivanti da residui del finanziamento regionale di cui al DDRT n. 1473 del 03/02/2021 per il riconoscimento dell'indennità di malattie infettive così come già previsto nel CCIA 13/07/2021 in quanto, essendo presenti nel fondo di cui all'art. 80 risorse capienti, a conclusione d'anno vi sarebbe un corrispettivo sostanzialmente equivalente che, come residuo, tornerebbe nuovamente al fondo di cui all'art. 81.   |                      |
| 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)  | 12.910.412,26        |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI<br/>(al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga)</b> |   | <b>6.835.484,11</b>  |
| ART. 81 COMMA 7   | STIMA RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (residui fondi art 80 e 81). [residui art. 80 ante 2019 € 1.637.040,36 + art. 80/2019 € 87.921,62 + art. 80/2020 € 566.423,83 + art. 81/2019 € 44.233,91 + art. 81/2020 € 94.438,25 per un totale di € <b>2.430.057,98</b> ] + residuo art. 80/2020 relativo all'ind. malattie infettive covid anno 2020 € <b>287.999,40</b> ].  | 2.718.057,38         |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>  |   | <b>9.553.541,49</b>  |
| <b>TOTALE DELIBERATO</b>  |   | <b>19.745.896,37</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE (DELIBERATO + RISORSE PRECEDENTI ANNUALITA' -<br/>TRASFERIMENTI A FONDO ART. 80)</b>   |   | <b>22.463.953,75</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>   |   |                      |
| 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 CCIA 27/03/2019) (Nota 1)   | 8.442.988,61         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. A)  | di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  | 3.607.758,38         |
| 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 CCIA 27/03/2019)  | 2.314.978,29         |
|   | di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  | 90.193,96            |
|   | di cui: somme residue liberate destinate a incrementare premi della performance anno 2021   | 2.430.057,98         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. C)  | ATTRIBUZIONE SELETTIVA NUOVE FASCE RETRIBUTIVE (Nota 1)   | 1.003.522,57         |
| 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 (risorse che provenendo dal fondo Premialità e fasce non rappresentano un incremento dell'ammontare complessivo dei fondi ma un utilizzo del fondo stesso come trasferimento verso il Fondo condizioni di lavoro e incarichi). Le parti, verificata la disponibilità del Fondo art. 80, ritengono di non operare formalmente il trasferimento di euro 287.999,40 derivanti da residui del finanziamento regionale di cui al DDRT n. 1473 del 03/02/2021 per il riconoscimento dell'indennità di malattie infettive così come già previsto nel CCIA 13/07/2021 in quanto, essendo presenti nel fondo di cui all'art. 80 risorse capienti, a conclusione d'anno vi sarebbe un corrispettivo sostanzialmente equivalente che, come residuo, tornerebbe nuovamente al fondo di cui all'art. 81. |                      |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. E)  | MISURE WELFARE INTEGRATIVO  |                      |



|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| ART. 81 COMMA 4<br>LETT. B) E D)   | TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE A VALERE ESCLUSIVAMENTE SULLE RISORSE DI CUI AL COMMA 4 LETT. D) (progetti UVEQ + incentivi funz. Tecniche + compensi avvocati) | 107.030,31           |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>   |  | <b>9.553.541,49</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |  | <b>22.463.953,75</b> |
| <b>pagato al 31.10.2022</b> (compreso comandi attivi e passivi)  |  | <b>18.484.055,50</b> |
| <b>residuo al 31.10.2022</b> (impegnato per il pagamento del saldo dei premi correlati alla performance anno 2021 stimati in € 1.134.816,69 (compreso il careggi super) ed il restante residuo stimato in € 2.845.081,56 destinato ad incrementare i premi della performance anno 2021                         |  | <b>3.979.898,25</b>  |
| Nota 1: I residui accertati a fine anno sul fondo art. 81 del 2021, salvo le indicazioni riportate nel presente Allegato, o vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance anno 2021 stesso o confluiscono in tutto o in parte sulla medesima finalizzazione anno 2022. |  |                      |



## Allegato D

### INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022

| <b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b><br>(ART. 80 CCNL 2016-2018 DEL 21 MAGGIO 2018)  |  |                      |
|---|--|----------------------|
| <b>FONDO 2022</b>   |  | <b>14.812.823,32</b> |
| ART 101 c.1   | Incremento CCNL 02.11.2022 (€ 84,50 per n. 4185 dipendenti al 31.12.2018)  | 353.632,50           |
| ART 102 c.5   | Risorse art. 1 c. 612 L.234/2021 (€ 145,53 per n. 4185 dipendenti al 31.12.2018)   | 609.043,03           |
| ART 103 c.8   | Risorse per indennità pronto soccorso  | 385.166,00           |
| ART 103 c.7   | Risorse art. 1 c. 604 L.234/2021 (€ 68,41 per n. 4185 dipendenti al 31.12.2018)  | 286.295,85           |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021   | Incremento provvisorio ai sensi del D.Lgs. 75/2017 (media pro-capite € 3.524,76590 x n. 159,12 incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)   | 560.860,77           |
| <b>FONDO rideterminato 2022</b>   |  | <b>17.007.821,47</b> |
| ART. 80 COMMA 6   | Risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti (Nota 1)  | 868.438,34           |
| ART. 80 COMMA 6   | TRASFERIMENTO DI RISORSE SU BASE ANNUALE DAL FONDO PREMIALITA' E FASCE DI CUI ALL'ART. 81 (risorse che provenendo dal fondo Premialità e fasce non rappresentano un incremento dell'ammontare complessivo dei fondi ma un utilizzo del fondo stesso come trasferimento verso il Fondo condizioni di lavoro e incarichi)  | 73.073,08            |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b><br>(al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e di coordinamento relative ad annualità precedenti di cui alla precedente riga) |  | <b>16.212.456,21</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>17.080.894,55</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>   |  |                      |
| 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 CCA (Nota 1)   | 1.876.851,76         |
| ART. 80 COMMA 6 LETT. B)  | INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (Nota 1)  | 8.532.501,40         |
| ART. 80 COMMA 6 LETT. C)  | INDENNITA' DI INCARICO DI FUNZIONE (Nota 1)  | 921.172,59           |
| 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) | 4.881.930,45         |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALI DESTINATE AI VARI UTILIZZI</b>  |  | <b>16.212.456,21</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>17.080.894,55</b> |



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)**

|   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| <b>FONDO PROVVISORIO 2022</b>   |   | <b>18.122.957,67</b> |
| ART 101 c.2   | INCREMENTI ccnl 02.11.2022 (fasce 2019/2021)  | 480.459,20           |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021   | Incremento provvisorio ai sensi del D.Lgs.75/2017 (media pro-capite € 4.409,8252 x n. 159,12 incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)  | 701.691,39           |
| <b>FONDO rideterminato 2022</b>   |   | <b>19.305.108,26</b> |
| ART. 81 COMMA 4, LETT. B) e D)  | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi settore legale e funzioni tecniche - dato al momento non disponibile)   | 71.018,95            |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse aziendale da Fondo VEQA) Del. DG 284 DEL 25/05/2021 modificata da Del. DG 418 del 15/07/2022   | 4.647,50             |
|   | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (risorse aziendali da Fondo accantonamenti quota proventi da L.P. e proventi da LP dell'intera annualità 2022)  | 56.030,00            |
| ART. 80 COMMA 4   | TRASFERIMENTO DI RISORSE AL FONDO ART. 80   | - 73.073,08          |
| ART. 81 COMMA 6   | risorse non utilizzabili in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito una 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) | 13.013.682,45        |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga)</b> |   | <b>6.350.049,18</b>  |
| ART. 81 COMMA 7   | STIMA RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'  | -                    |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>  |   | <b>6.350.049,18</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |   | <b>19.363.731,63</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>   |   |                      |
| 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 CCIA 27/03/2019 (Nota 1)  | 6.201.309,65         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. A)  | di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  | 3.720.785,79         |



|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| ART. 81 COMMA 6 LETT. B)   | di cui per: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (   | 2.387.504,22         |
|  | di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE   | 93.019,64            |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. C)   | ATTRIBUZIONE SELETTIVA NUOVE FASCE RETRIBUTIVE (Nota 1)  | -                    |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. D)   | TRASFERIMENTO DI RISORSE SU BASE ANNUALE AL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI DI CUI ALL'ART. 80  | 73.073,08            |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. E)   | MISURE WELFARE INTEGRATIVO   | -                    |
| ART. 81 COMMA 4 LETT. B) E D) - Del. DG 284 DEL 25/05/2021   | TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE A VALERE ESCLUSIVAMENTE SULLE RISORSE DI CUI AL COMMA 4 LETT. D) (progetti UVEQ + incentivi funz. Tecniche + compensi avvocati) | 75.666,45            |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>   |  | <b>6.350.049,18</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |  | <b>19.363.731,63</b> |
| Nota 1: I residui accertati a fine anno sul fondo art. 81 del 2022, salvo le indicazioni riportate nel presente Allegato, o vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance anno 2022 stesso o confluiscono in tutto o in parte sulla medesima finalizzazione anno 2023. |  |                      |



## Allegato E

### INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2023

#### **FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA'**

#### **PROFESSIONALI**

(ART. 102 CCNL 2019-2021 DEL 2 NOVEMBRE 2022)

| <b>FONDO PROVVISORIO 2023</b>  |  | <b>18.895.773,47</b> |
|--|--|----------------------|
| ART 102 c.5  | Risorse art. 1 c. 612 L.234/2021 (€ 145,53 per n. 4185 dipendenti al 31.12.2018)   | 609.043,03           |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021  | Incremento provvisorio ai sensi del DLgs 75/2017 (rideterminazione importo sul nuovo fondo)  | 714.483,51           |
| <b>FONDO rideterminato 2022</b>  |  | <b>20.219.300,01</b> |
| ART. 102 COMMA 3 LETT. D)  | TRASFERIMENTO PROVVISORIO DI RISORSE DAL FONDO ART. 103  | -                    |
| ART. 102 COMMA 6 LETT. A)  | Risorse già destinate agli incarichi di funzione relativi ad annualità precedenti € 1.180.567,80 oltre € 247.141,57 per rivalutazione data dall'ex-valore comune   | 1.427.709,47         |
| ART. 102 COMMA 2 LETT. D)  | 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 nonche' i differenziali stipendiali della ex.cat Ds) (Nota 1) | 12.009.441,19        |
| <b>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)</b> |  | <b>6.782.149,35</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>   |  | <b>20.219.300,01</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>  |  |                      |
| ART. 102 COMMA 6 LETT. A)  | INDENNITA' DI INCARICHI DI FUNZIONE DI BASE (€ 1000 procapite)   | 2.711.000,00         |
|  | ULTERIORI INDENNITA' DI INCARICO finanziate dalle risorse aggiuntive del ccnl  | 609.043,03           |
| ART. 102 COMMA 6 LETT. B)  | DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'  | 1.860.253,78         |
| ART. 102 COMMA 6 LETT. E)  | INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE   | 330.442,58           |
| ART. 102 COMMA 6 LETT. F)  | INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA   | 1.271.409,96         |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALI DESTINATE AI VARI UTILIZZI</b>   |  | <b>6.782.149,35</b>  |



| TOTALE GENERALE RISORSE   |  | 20.219.300,01        |
|---|--|----------------------|
| Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 102 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: 1. Indennità professionali, 2. Incarichi, 3. DEP ed in ultima analisi confluiscono sul fondo <b>art. 103 c.10 con priorità' lavoro straordinario e condizioni di lavoro</b> |  |                      |
| FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO  |  |                      |
| (ART. 103 CCNL 2019-2021 DEL 2 NOVEMBRE 2022)   |  |                      |
| <b>FONDO PROVVISORIO 2023</b>   |  | <b>15.690.381,17</b> |
| DL n.35 del 30/04/2019 e indicazioni MEF del 01/09/2020 - Del. DG n. 104 del 16/02/2021   | Incremento provvisorio ai sensi del DLgs 75/2017 (rideterminazione importo sul nuovo fondo)  | 548.068,63           |
| <b>FONDO rideterminato 2023</b>   |  | <b>16.238.449,80</b> |
| ART 103 c.8   | Risorse per indennità pronto soccorso  | 385.166,00           |
| ART. 81 COMMA 5, LETT. B) e D)  | INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE  | -                    |
| ART. 103 COMMA 12   | TRASFERIMENTO PROVVISORIO DI RISORSE AL FONDO ART. 102   | -                    |
| <b>TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI (al netto delle risorse già destinate alla copertura dei differenziali retributivi di cui alla precedente riga)</b>   |  | <b>16.623.615,80</b> |
| ART. 103 COMMA 10   | STIMA RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'   | -                    |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>  |  | <b>16.623.615,80</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>16.623.615,80</b> |
| UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI  |  |                      |
| ART.103 COMMA 9 LETT. A)  | COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO  | 1.853.005,65         |
|   | INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO   | 8.826.636,19         |
| 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 CCIA 27/03/2019 (Nota 1) | 5.943.973,96         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. A)  | di cui: per PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA   | 3.566.384,38         |
| ART. 81 COMMA 6 LETT. B)  | di cui per: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE   | 2.288.429,97         |



|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
|   | di cui: per MAGGIORAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE   | 89.159,61            |
| ART. 81<br>COMMA 6<br>LETT. E)  | MISURE WELFARE INTEGRATIVO   | -                    |
| ART. 81<br>COMMA 4<br>LETT. B) E D) -<br>Del. DG 284<br>DEL<br>25/05/2021   | TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE | -                    |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI</b>  |  | <b>16.623.615,80</b> |
| <b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>  |  | <b>16.623.615,80</b> |
| Nota 1: I residui accertati a fine anno sul fondo art. 103 del 2023, salvo le indicazioni riportate nel presente Allegato, o vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance anno 2023 stesso o confluiscono in tutto o in parte sulla medesima finalizzazione anno 2024. |  |                      |



## Allegato F

### VALORI TRANSITORI DEI PREMI DELLA PERFORMANCE PER PARTICOLARI CASISTICHE

|   | Valori economici transitori   |   |   | Valori economici a regime  |
|---|---|---|---|--|
|   | Personale in servizio in AOUC al 31/12/2018 che a tale data aveva già in godimento l'ultima fascia economica della rispettiva categoria di appartenenza | Personale in servizio in AOUC al 31/12/2018 a cui nel triennio 2019/2021 non è stata attribuita una fascia superiore a quella in godimento alla predetta data | Altro personale a cui è già riconosciuto un premio careggi base mensile come da tabella ex art. 7, comma 3, CCIA 27/03/2019 | Valore economico standard riconosciuto quale stato di avanzamento mensile careggi base.<br>Valore attribuito in concomitanza della attribuzione del primo DEP a partire dal 01/01/2023 |
| <b>Area contrattuale</b>  | ex art. 29, comma 2, lettera a), del CCIA 27/03/2019  | ex art. 29, comma 2, lettera b), del CCIA 27/03/2019  | ex art. 7, comma 3, del CCIA 27/03/2019   | art. 29, comma 2, e art. 7, comma 1, del presente CCIA   |
| AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO (ex. cat. A)                         | 95,5  | 95,5  | 78  | <b>60</b>  |
| AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO (ex. cat. B)                         | 103,3   | 103,3   | 78  | <b>60</b>  |
| AREA DEGLI OPERATORI (ex. cat. Bs)                                  | 108,5   | 108,5   | 80  | <b>60</b>  |
| AREA DEGLI ASSISTENTI (ex. cat. C)                                  | 118,8   | 118,8   | 80  | <b>60</b>  |
| AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (ex. cat. D)  | 118,8   | 118,8   | 87  | <b>70</b>  |
| AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (ex. cat. Ds) | 154,9   | 154,9   | 100   | <b>85</b>  |



|  | Valori economici transitori   |  |  | Valori economici a regime   |  |
|--|---|--|--|---|--|
|  | Profili per i quali accordi precedenti al CCIA 27/03/2019 avevano previsto quote premianti maggiorate che al 31/12/2018 avevano già in godimento l'ultima fascia economica della rispettiva categoria di appartenenza | Profili per i quali accordi precedenti al CCIA 27/03/2019 avevano previsto quote premianti maggiorate a cui nel triennio 2019/2021 non è stata attribuita una fascia superiore a quella in godimento al 31/12/2018 | Profili per i quali accordi precedenti al CCIA 27/03/2019 avevano previsto quote premianti maggiorate a cui nel triennio 2019/2021 è stata attribuita una fascia superiore a quella in godimento al 31/12/2018 | valore al conseguimento del primo DEP   | valore al conseguimento del secondo DEP                |
| <b>AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI EX. CATEGORIA e PROFILO</b> | Ex art. 29, comma 2, lettera c), CCIA 27.03.2019  |  |  | art. 29, comma 2, del presente CCIA e per i profili che vanno direttamente a regime art. 7, comma 1 del presente CCIA | art. 29, comma 2, e art. 7, comma 1, del presente CCIA |
|  | combinato con casistica di lettera a)   | combinato con casistica di lettera b)  | ultimo periodo   |   |  |
| <b>EX- CATEGORIA D</b>   |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.FISIOTERAPISTA   |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.LOGOPEDISTA  |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.MASS.Non VEDENTE   | 142,56  | 142,56   | 110,76   | 70,00   | 70,00  |
| COLL.PROF.SAN.NEUROFISIOPATOLOGIA  |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.T.FISIOT.PERF.CARD.  |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.TEC.SANIT.RADIOL.MED.  | 154,44  | 154,44   | 122,64   | 70,00   | 70,00  |
| COLL.PROF.SAN.INFERMIERE PEDIATRICO  | 223,04  | 223,04   | 191,24   | 133,04 / 133,04 / 101,24  | 70,00  |
| COLL.PROF.SAN.TEC.LAB  | 190,08  | 190,08   | 158,28   | 100,08 / 100,08 / 70,00   | 70,00  |
| <b>EX- CATEGORIA DS</b>  |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.SENIOR TEC.RAD.MED.  | 154,44  | 154,44   | 100  | 85,00   | 85,00  |
| COLL.PROF.SAN.SENIOR TEC.LAB   | 190,08  | 190,08   | 135,18   | 100,08 / 100,08 / 85,00   | 85,00  |
| COLL.PROF.SAN.SENIOR ODONTOTECNICO   |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.SENIOR NEUROFISIPATOLOGIA  | 201,94  | 201,94   | 147,04   | 111,94 / 111,94 / 85,00   | 85,00  |
| <b>EX CATEGORIA DS (ex 8bis)</b>   |   |  |  |   |  |
| COLL.PROF.SAN.ESPERTO PERSONALE INFERMIERISTICO                                      | 278,89  | 278,89   | 223,99   | 188,89 / 188,89 / 133,99  | 85,00  |
| COLL.AMMINISTRATIVO PROF.ESPERTO   | 191,10  | 191,10   | 136,20   | 101,10 / 101,10 / 85,00   | 85,00  |

Il personale neoassunto dal 01/01/2023 per l'anno 2023 mantiene transitoriamente le quote di premio mensile della performance già riconosciute ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCIA del 27/03/2019 mentre dall'annualità 2024 gli sono riconosciuti i valori economici degli stati di avanzamento di cui all'art. 7, comma 1, del presente CCIA indipendentemente dall'attribuzione di un DEP.

## Allegato G

**Tabella riepilogativa riconoscimento tempi vestizione e svestizione e tempi passaggio di consegne**

| Operatori del ruolo sanitario o tecnico che devono garantire la continuità dell'assistenza |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
|  | Piattaforma produttiva di afferenza   | Riconoscimento tempi vestizione e svestizione divisa (10 minuti) | Riconoscimento tempi passaggio di consegne (+ 5 minuti) | Riconoscimento ulteriori tempi passaggio di consegne "complesse" (+ 4 minuti) |
| H24 in servizi H24   | PIATTAFORMA DEGENZE<br>Infermieri, Ostetriche, OSS  | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA BLOCCHI OPERATORI<br>Infermieri, OSS  | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA AMBULATORI<br>Infermieri Emodialisi   | SI   | SI  | SI  |
|  | U.O. SIP e LOGISTICA SANITARIA<br>infermieri e OSS Servizio Trasporto Malati  | SI   | SI  | NO  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA DI<br>LABORATORIO TSLB (Laboratorio Generale e<br>Immunoematologia e Med Trasfusionale e<br>Microbiologia e Virologia)                        | SI   | SI  | NO  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI<br>Perfusionisti   | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI<br>Personale TSRM ,Infermieri e OSS  | SI   | SI  | NO  |
| H12 in servizi H24   | PIATTAFORMA DEGENZE<br>Infermieri, Ostetriche, OSS  | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA BLOCCHI OPERATORI<br>Infermieri, OSS  | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA AMBULATORI<br>Infermieri e OSS Emodialisi   | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI<br>Perfusionisti   | SI   | SI  | SI  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA PER TSRM<br>RADIOLOGIA E/U  | SI   | SI  | NO  |
|  | U.O. SIP e LOGISTICA SANITARIA Infermieri e OSS<br>Servizio Trasporto Malati  | SI   | SI  | NO  |
| H12 in servizi H12   | PIATTAFORMA DEGENZE (Day Hospital e<br>Ambulatori)  | SI   | NO  | NO  |
|  | PIATTAFORMA BLOCCHI OPERATORI<br>Infermieri, OSS  | SI   | NO  | NO  |
|  | PIATTAFORMA AMBULATORI<br>Infermieri, OSS   | SI   | NO  | NO  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA DI<br>LABORATORIO tutti i TSLB tranne Laboratorio<br>Generale (Corelab) e Immunoematologia e Med<br>Trasfusionale e Microbiologia e Virologia | SI   | NO  | NO  |
|  | PIATTAFORMA SERVIZI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI<br>TSRM, Infermieri e OSS  | SI   | NO  | NO  |
|  | FKT, Dietiste, Ortottisti, Logopedisti, Audiometristi e<br>Terapisti occupazionali, Tecnici Neurofisiopatologia   | SI   | NO  | NO  |



**Operatori del ruolo sanitario o tecnico che devono garantire la continuità del servizio**

|  | Piattaforma produttiva di afferenza  | Riconoscimento tempi vestizione e svestizione divisa (10 minuti) | Riconoscimento tempi passaggio di consegne (+ 5 minuti) | Riconoscimento ulteriori tempi passaggio di consegne "complesse" (+ 4 minuti) |
|--|--|--|---|---|
|  | U.O SIP E LOGISTICA SANITARIA - personale Accoglienza, SCAP e Autisti Trasporto Malati | SI   | NO  | NO  |
|  | U.O SIP E LOGISTICA SANITARIA - personale Accettazione no divisa                       | NO   | NO  | NO  |



## Allegato H

### ULTERIORI INTEGRAZIONI DEI SERVIZI E DESTINATARI DELL'INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 107, C. 2, DEL CCNL DEL 02/11/2022

Ulteriori integrazioni dei servizi e destinatari dell'indennità di cui all'art. 107, comma 2, del CCNL del 02/11/2022 sulla base di valutazioni di particolari disagi riguardanti aree di attività assistenziale mediche che hanno un tasso di giornate di degenza per urgenza uguale o superiore al 69%

| CENTRO DI COSTO | DENOMINAZIONE A.A.A.                            | TASSO % |  |  |
|-----------------|---|---------|--|--|
| 2042            | DEGENZA MEDICINA C                              | 98,14%  |  |  |
| 2093            | DEGENZA MEDICINA D                              | 98,09%  |  |  |
| 2087            | DEGENZA GERIATRICA AREA ARGENTO                 | 97,95%  |  |  |
| 2417            | DEGENZA MEDICINA INTERNA E D'URGENZA            | 97,05%  |  |  |
| 2420            | DEGENZA ORDINARIA DI MEDICINA B                 | 88,80%  |  |  |
| 2046            | DEGENZA TRAUMATOLOGICA E AREA MEDICA DEL TRAUMA | 85,04%  |  |  |
| 2436            | AREA MEDICA S.LUCA DEGENZA 1                    | 77,79%  |  |  |
| 2040            | DEGENZA MEDICINA A - NEFROLOGIA E TRAPIANTI     | 69,02%  |  |  |
|                 |   |         |  |  |
|                 |   |         |  |  |

Ulteriori integrazioni dei servizi e destinatari dell'indennità di cui all'art. 107, comma 2, del CCNL del 02/11/2022 sulla base di valutazioni di particolari disagi riguardanti l'area di attività di microbiologia e virologia in considerazione della particolare esposizione ad agenti biologici

| CENTRO DI COSTO | DENOMINAZIONE A.A.A.      |  |  |  |
|-----------------|---------------------------|--|--|--|
| 2232            | MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA |  |  |  |



## Allegato I

### Contingenti minimi essenziali del personale del Comparto sanità

| DIPARTIMENTO   | ADO/LINEA PRODUTTIVA/AREA   | SOD/UO/AAA   |                                 |            | CONTINGENTI<br>FASCIA ORARIA<br>MATTUTINA | CONTINGENTI<br>FASCIA<br>ORARIA<br>POMERIDIANA | CONTINGENTI<br>FASCIA ORARIA<br>NOTTURNA | CONTINGENTI<br>REPERIBILE FASCIA<br>ORARIA NOTTURNA |
|--|---|--|---------------------------------|------------|---|--|--|---|
| DIPARTIMENTO DELLE<br>PROFESSIONI<br>INFERMIERISTICHE ED<br>OSTETRICHE | AREA DELLA RICERCA E<br>SVILUPPO DISCIPLINARE                         | RICERCA E SVILUPPO DELLA CLINICAL PRACTICE                         | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | CENTRO EVIDENCE BASED PRACTICE                                     |                                 |            |   |  |  |   |
|  | AREA PROGRAMMAZIONE,<br>DIREZIONE E CONTROLLO DELLE<br>RISORSE UMANE  | INNOVAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO E<br>ASSISTENZIALE            | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AREA OUTPATIENT  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | BLOCCHI OPERATORI  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | DEGENZE  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | GRAVID. FISIOLGICA E CENTRO NASCITA MARGHERITA                     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE RISORSE<br>UMANE            | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | SERVIZI INTEGRATI DI PADIGLIONE E LOGISTICA SANITARIA              | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | RISORSE IN GRAVIDANZA, ASPETTATIVA E ASSENZE<br>LUNGHE             |                                 |            |   |  |  |   |
| RISORSE IN COMANDO O ASSEGNAZIONE TEMPORANEA                           |   |  |                                 |            |   |  |  |   |
| PIATTAFORME AREA<br>OUTPATIENT   | ATTIVITA' AMBULATORIALI<br>ISTITUZIONALI E DEI SERVIZI A<br>PAGAMENTO | AMB SESSUALITA'/ANDROLOGIA PAD27 PT                                | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB. AREA ARGENTO PAD13 P1   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB. ATTIVITA' MULTIPROFESSIONALE                                  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB. LIBERA PROFESSIONE GASTROENTEROLOGIA E<br>PSICHIATRIA         |                                 |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB. LIBERA PROFESSIONE UROLOGICO E CHIRURGICO                     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB.MEDICINA DELLO SPORT PAD28_C P2                                | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB.POLISPEC. PAD13 P2   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMB.SPEC.MED. PAD13 P3   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMBULATORI CORD  | CONTINGENTE                     | Infermieri | 1   | 1  |  |   |
|  |   | AMBULATORI ALCOLOGICI  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMBULATORI ALGOLOGICI  | CONTINGENTE                     | Infermieri | 1   |  |  |   |
|  |   | AMBULATORI DI PREOSPEDALIZZAZIONE                                  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMBULATORI E DAY SERVICE AREA GASTROENTEROLOGICA<br>E PNEUMOLOGICA | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |
|  |   | AMBULATORI OCULISTICI CTO "B"                                      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |            |   |  |  |   |



|  |   |                                 |                       |   |   |  |  |
|--|---|---------------------------------|-----------------------|---|---|--|--|
|  | AMBULATORI PSICHIATRIA                              | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORI RADIOTERAPICI E CHEMIOTERAPICI           | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1 | 1 |  |  |
|  | AMBULATORI RADIOTERAPICI E CHEMIOTERAPICI           | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE | Personale di supporto |   |   |  |  |
|  | AMBULATORI UROLOGICI                                | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO ORL E AUDIOLOGIA                        | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | <b>AMBULATORIO - VILLA ULIVELLA</b>                 |                                 |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO CARDIOVASCOLARE - CLINICA MEDICA P2     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO CARDIOVASCOLARE - CLINICA MEDICA PT     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO CARDIOVASCOLARE - CTO                   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO CENTRO ANTIFUMMO                        | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO CHIRURGICO                              | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO DI GENETICA MEDICA                      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO DIABETOLOGIA E NUTRIZIONE               | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO E SERVIZIO FISIOPATOLOGIA TORACICA      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO FISICA MEDICA                           | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO FONIATRIA                               | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO GASTROENTEROLOGICO                      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO MALATTIE EMORRAGICHE                    | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO MALATTIE INFETTIVE E M.I. E TROPICALI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO MEDICINA DEL LAVORO                     | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 2 |   |  |  |
|  | AMBULATORIO MEDICINA INTERNA E EPATOLOGIA           | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO NEFROLOGICO E POST TRAPIANTO            | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1 | 1 |  |  |
|  | AMBULATORIO NEFROLOGICO E POST TRAPIANTO            | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE | Personale di supporto |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO NEONATOLOGIA                            | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1 |   |  |  |
|  | AMBULATORIO NEUROLOGICO                             | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO OCULISTICA PAD 4                        | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO OCULISTICO CTO                          | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO ODONTOSTOMATOLOGIA A                    | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO ODONTOSTOMATOLOGIA B                    | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | <b>AMBULATORIO PREOSPEDALIZZAZIONE GINECOLOGICO</b> |                                 |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO RISCHIO BIOLOGICO                       | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | AMBULATORIO SERVIZIO RIABILITAZIONE                 | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |  |  |
|  | <b>AMBULATORIO TAMPONI</b>                          |                                 |                       |   |   |  |  |



|  |  |  |                       |    |    |   |
|--|--|--|-----------------------|----|----|---|
|  | <b>AMBULATORIO TAMPONI CTO</b>   |  |                       |    |    |   |
|  | AMBULATORIO TERAPEUTICO METABOLISMO MINERALE ED OSSEO                            | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | AMBULATORIO TOSSICOLOGICO, CENTRO ANTIVELENI E CENTRO DI TOSSICOLOGIA PERinataLE | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | AMBULATORIO TRAPIANTO MIDOLLO OSSEO  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | ATTIVITA AMBULATORIALE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | CAMERA IPERBARICA  | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Infermieri            | 1  | 1  | 1 |
|  | CENTRO ACCESSI VASCOLARI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | <b>CENTRO ALCOLOGICO REGIONALE</b>   |  |                       |    |    |   |
|  | CENTRO PER LA PATOLOGIA DEL PAVIMENTO PELVICO                                    | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | CENTRO PER L'EDUCAZIONE VISIVA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | CENTRO PRELIEVI  | CONTINGENTE                                  | Infermieri            | 5  | 1  |   |
|  | CENTRO PRELIEVI  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              | Personale di supporto |    |    |   |
|  | CHIRURGIA OCULISTICA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | DAY HOSPITAL AUDIOLOGIA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | DAY HOSPITAL CRR TUMORI ENDOCRINI EREDITARI                                      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | DH AMB.REUMATOLOGIA PAD28_C P1   | CONTINGENTE                                  | Infermieri            | 1  | 1  |   |
|  | DH AMB.REUMATOLOGIA PAD28_C P1   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              | Personale di supporto |    |    |   |
|  | DH-AMB.TERAP.SPEC.MED. PAD13 P1  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | EMODIALISI   | PIENO SERVIZIO                               | Infermieri            | 13 | 13 | 1 |
|  | EMODIALISI   | PIENO SERVIZIO                               | Personale di supporto | 2  | 2  |   |
|  | GALENICA CL/TRADIZ - PAD15 P-1   | CONTINGENTE                                  | Infermieri e TSLB     | 7  |    |   |
|  | GALENICA CL/TRADIZ - PAD15 P-1   | CONTINGENTE                                  | Personale di supporto | 1  |    |   |
|  | LIBERA PROFESSIONE - AMBULATORI CTO  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | LIBERA PROFESSIONE AMBULATORI MATERNITA'   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | LIBERA PROFESSIONE AMBULATORI "MARIO FIORI" P.1                                  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | LIBERA PROFESSIONE AMBULATORI MARIO FIORI PT                                     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | NUCLEO DI CONTINUITA' ASSISTENZIALE  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              |                       |    |    |   |
|  | POLIAMBULATORIO CHIRURGICO A   | CONTINGENTE                                  | Infermieri            | 1  |    |   |
|  | POLIAMBULATORIO CHIRURGICO A   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE              | Personale di supporto |    |    |   |



|                               |   |  |  |                       |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|--|--|-----------------------|---|---|---|---|
|                               |   | POLIAMBULATORIO CHIRURGICO B   | CONTINGENTE  | Infermieri            | 1 | 1 |   |   |
|                               |   | POLIAMBULATORIO CHIRURGICO B   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            | Personale di supporto |   |   |   |   |
|                               |   | POLIAMBULATORIO CTO (personale infermieristico per pazienti diversamente abili e oncologici) | CONTINGENTE  | Infermieri            | 1 |   |   |   |
|                               |   | POLIAMBULATORIO CTO  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            | Personale di supporto |   |   |   |   |
|                               |   | POLIAMBULATORIO PAD 15 PT  | CONTINGENTE  |                       | 1 |   |   |   |
|                               |   | PREOSPEDALIZZAZIONE CENTRALIZZATA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                       |   |   |   |   |
|                               |   | PREOSPEDALIZZAZIONE DAY SURGERY  |  |                       |   |   |   |   |
|                               |   | LABORATORIO CENTRO CONSERVAZIONE TESSUTO OSSEO - BANCA REGIONALE                             | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                       |   |   |   |   |
|                               |   | INFERMIERI E OSS TRASFUSIONALE   | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Infermieri            | 2 | 1 |   | 1 |
|                               |   | INFERMIERI E OSS TRASFUSIONALE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            | Personale di supporto |   |   |   |   |
|                               |   | AMBULATORI FIBROSI CISTICA (Nei giorni di Mercoledì, Giovedì e Venerdì)                      | CONTINGENTE  | Infermieri            | 1 |   |   |   |
| PIATTAFORME BLOCCHI OPERATORI | CHIRURGIA D'URGENZA, CARDIOTORACO VASCOLARE E TRAPIANTI               | COMPARTO OPERATORIO CHIRURGICO B   | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Infermieri            | 9 | 9 | 4 | 5 |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO CHIRURGICO B   | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Personale di supporto | 3 | 3 | 1 | 2 |
|                               |   | INFERMIERI INTERVENTISTICA   | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Infermieri            | 3 | 3 | 1 | 2 |
|                               |   | OSS INTERVENTISTICA  | CONTINGENTE  | Personale di supporto | 1 | 1 | 1 |   |
|                               | CHIRURGIA ONCOLOGICA, UROLOGICA, GINECOLOGICA, GENERALE E BREAST UNIT | CHIRURGIA AMBULATORIALE  |  |                       |   |   |   |   |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO CLINICA MEDICA   | CONTINGENTE  |                       | 2 | 2 |   |   |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO CLINICA MEDICA   | CONTINGENTE  |                       | 1 | 1 |   |   |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO MATERNO INFANTILE  | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | Infermieri            | 2 | 2 |   | 2 |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO MATERNO INFANTILE  | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | Personale di supporto | 1 | 1 |   | 1 |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO SAN LUCA   | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | Infermieri            | 4 | 4 |   | 4 |
|                               |   | COMPARTO OPERATORIO SAN LUCA   | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | Personale di supporto | 2 | 2 |   | 2 |
|                               |   | AMB. ISTEROSCOPIA E COLPOSCOPIA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                       |   |   |   |   |
|                               |   | ROBOTICA MULTIDISCIPLINARE- COMPARTO OPERATORIO  |  |                       |   |   |   |   |
|                               |   | SALA OPERATORIA DAY SURGERY  |  |                       |   |   |   |   |
| CHIRURGIA ORTOPEDICO-         | COMP. OPER. ULIVELLA  |  |  |                       |   |   |   |   |



|   |  |   |   |                       |   |   |   |   |
|---|--|---|---|-----------------------|---|---|---|---|
|   | TRAUMATOLOGICA,<br>NEUROCHIRURGIA E ORGANI DI<br>SENSO | COMPARTO OPERATORIO AREA TESTA COLLO                          | CONTINGENTE E REPERIBILI<br>DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Infermieri            | 4 | 4 | 1 | 3 |
|   |  | COMPARTO OPERATORIO AREA TESTA COLLO                          | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO                  | Personale di supporto | 2 | 2 |   | 2 |
|   |  | COMPARTO OPERATORIO B CTO                                     | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO                  | Infermieri            | 2 | 2 |   | 2 |
|   |  | COMPARTO OPERATORIO B CTO                                     | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO                  | Personale di supporto | 1 | 1 |   | 1 |
|   |  | <b>COMPARTO OPERATORIO ORGANI DI SENSO B</b>                  |   |                       |   |   |   |   |
|   |  | COMPARTO OPERATORIO ORTOPEDICO<br>MULTIDISCIPLINARE           | CONTINGENTE E REPERIBILI<br>DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Infermieri            | 4 | 4 | 1 | 3 |
|   |  | COMPARTO OPERATORIO ORTOPEDICO<br>MULTIDISCIPLINARE           | CONTINGENTE E REPERIBILI<br>DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | Personale di supporto | 2 | 2 | 1 | 1 |
|   |  | RECOVERY ROOM CTO   | CONTINGENTE   | Infermieri            | 1 | 1 |   |   |
|   | ENDOSCOPIA ED<br>INTERVENTISTICA<br>ENDOSCOPIA         | BRONCOLOGIA-2062  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                               |                       |   |   |   |   |
|   |  | ENDOSCOPIA DIGESTIVA  | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO                  | Infermieri            | 1 | 1 |   | 1 |
|   |  | <b>ENDOSCOPIA DIGESTIVA B</b>                                 |   |                       |   |   |   |   |
|   |  | <b>ENDOSCOPIA UROLOGICA</b>                                   |   |                       |   |   |   |   |
|   |  | SALA ENDOSCOPIA PER LA CURA DEL MEDULLOLESO                   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                               |                       |   |   |   |   |
|   | <b>INTERVENTISTICA VASCOLARE<br/>ED EXTRAVASCOLARE</b> | <b>COMPARTO OPERATORIO CHIRURGICO "A"<br/>INTERVENTISTICA</b> |   |                       |   |   |   |   |
| <b>INTERVENTISTICA EXTRAVASCOLARE</b>     |  |   |   |                       |   |   |   |   |
| <b>INTERVENTISTICA NEUROVASCOLARE CTO</b> |  |   |   |                       |   |   |   |   |
| PIATTAFORME DEGENZE                       | AREA CHIRURGICA  | DAY SURGERY E AMBULATORI CHIRURGICI<br>MULTIDISCIPLINARI      | CONTINGENTE   | Infermieri            | 4 | 4 |   |   |
|   |  | DAY SURGERY E AMBULATORI CHIRURGICI<br>MULTIDISCIPLINARI      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                               | Personale di supporto |   |   |   |   |
|   |  | DAY SURGERY GINECOLOGIA E CHIRURGIA DELLA<br>MAMMELLA         | CONTINGENTE   | Infermieri            | 1 | 1 |   |   |
|   |  | DEGENZA CARDIOLOGICA MEDICO - CHIRURGICA                      | CONTINGENTE   | Infermieri            | 4 | 3 | 3 |   |
|   |  | DEGENZA CARDIOLOGICA MEDICO - CHIRURGICA                      | CONTINGENTE   | Personale di supporto | 2 | 2 | 1 |   |
|   |  | <b>DEGENZA CHIRURGIA ULIVELLA</b>                             |   |                       |   |   |   |   |
|   |  | DEGENZA CHIRURGICA C  | CONTINGENTE   | Infermieri            | 4 | 3 | 3 |   |
|   |  | DEGENZA CHIRURGICA C  | CONTINGENTE   | Personale di supporto | 2 | 2 | 1 |   |
|   |  | DEGENZA CHIRURGICA D  | CONTINGENTE   | Infermieri            | 4 | 3 | 3 |   |
|   |  | DEGENZA CHIRURGICA D  | CONTINGENTE   | Personale di supporto | 2 | 2 | 1 |   |
|   |  | DEGENZA DAY SURGERY CLINICA MEDICA                            | CONTINGENTE   | Infermieri            | 2 | 1 |   |   |



|  |                                    |   |                                 |                       |    |    |    |   |
|--|------------------------------------|---|---------------------------------|-----------------------|----|----|----|---|
|  |                                    | DEGENZA DAY SURGERY CLINICA MEDICA                  | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  |    |   |
|  |                                    | DEGENZA GINECOLOGIA E CHIRURGIA DELLA MAMMELLA      | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4  | 3  | 3  |   |
|  |                                    | DEGENZA GINECOLOGIA E CHIRURGIA DELLA MAMMELLA      | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1  |   |
|  |                                    | DEGENZA NEUROCHIRURGICA                             | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4  | 3  | 3  |   |
|  |                                    | DEGENZA NEUROCHIRURGICA                             | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1  |   |
|  |                                    | DEGENZA ORDINARIA ORL, AUDIOLOGIA, MAXILLO-FACCIALE | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  | 2  |   |
|  |                                    | DEGENZA ORDINARIA ORL, AUDIOLOGIA, MAXILLO-FACCIALE | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  |    |   |
|  |                                    | DEGENZA ORTOPEDIA ONCOLOGICA E RICOSTRUTTIVA        | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  | 2  |   |
|  |                                    | DEGENZA ORTOPEDIA ONCOLOGICA E RICOSTRUTTIVA        | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  |    |   |
|  |                                    | DEGENZA ORTOPEDICA ELETTIVA                         | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 7  | 5  | 5  |   |
|  |                                    | DEGENZA ORTOPEDICA ELETTIVA                         | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 3  | 3  | 1  |   |
|  |                                    | DEGENZA TRAUMATOLOGICA E AREA MEDICA DEL TRAUMA     | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  | 2  |   |
|  |                                    | DEGENZA TRAUMATOLOGICA E AREA MEDICA DEL TRAUMA     | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1  |   |
|  |                                    | DEGENZA TRAUMATOLOGIA DEAS                          | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4  | 3  | 3  |   |
|  |                                    | DEGENZA TRAUMATOLOGIA DEAS                          | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1  |   |
|  |                                    | DEGENZA UROLOGICA                                   | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 6  | 6  | 5  |   |
|  |                                    | DEGENZA UROLOGICA                                   | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 3  | 3  | 1  |   |
|  |                                    | DH UROLOGICO  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |    |    |    |   |
|  |                                    | OPEN SPACE CHIRURGIA DI URGENZA                     | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  | 2  |   |
|  |                                    | OPEN SPACE CHIRURGIA DI URGENZA                     | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  |    |   |
|  | <b>OSSERVAZIONE TRAUMATOLOGICA</b> |   |                                 |                       |    |    |    |   |
|  | AREA DELL'ALTA INTENSITA'          | DEGENZA E SI CARDIOLOGICA PAD12_C P2                | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 7  | 6  | 6  |   |
|  |                                    | DEGENZA E SI CARDIOLOGICA PAD12_C P2                | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1  |   |
|  |                                    | DONAZIONE ORGANI E TESSUTI-2303                     | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1  | 1  | 1  |   |
|  |                                    | RECOVERY ROOM C.O. SAN LUCA                         | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1  | 1  |    |   |
|  |                                    | RECOVERY ROOM C.O. SAN LUCA                         | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  |    |   |
|  |                                    | T.I. e S.I. CARDI.OTOR.VASCOL.PAD. 12_C P1          | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 18 | 17 | 16 | 1 |
| T.I. e S.I. CARDI.OTOR.VASCOL.PAD. 12_C P1 |                                    | PIENO SERVIZIO                                      | Personale di supporto           | 5                     | 5  | 2  |    |   |



|  |  |   |                                 |                       |            |    |    |   |
|--|--|---|---------------------------------|-----------------------|------------|----|----|---|
|  |  | T.I. e S.I. NEUROCHIRURGICA DEAS Blocco F                   | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 7          | 7  | 6  | 1 |
|  |  | T.I. e S.I. NEUROCHIRURGICA DEAS Blocco F                   | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 3          | 3  | 1  |   |
|  |  | S.I. DEL POLO NEUROMOTORIO                                  | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 3          | 3  | 2  |   |
|  |  | S.I. DEL POLO NEUROMOTORIO                                  | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 2          | 2  |    |   |
|  |  | <b>TERAPIA INTENSIVA COVID CENTER</b>                       |                                 |                       |            |    |    |   |
|  |  | TERAPIA INTENSIVA E SUB INTENSIVA DI EMERGENZA E DEL TRAUMA | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 11         | 11 | 10 | 1 |
|  |  | TERAPIA INTENSIVA E SUB INTENSIVA DI EMERGENZA E DEL TRAUMA | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 3          | 2  | 2  |   |
|  |  | TERAPIA INTENSIVA E SUB INTENSIVA SAN LUCA                  | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 7          | 7  | 6  |   |
|  |  | TERAPIA INTENSIVA E SUB INTENSIVA SAN LUCA                  | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 2          | 2  |    |   |
|  |  | TERAPIA INTENSIVA NEONATALE                                 | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 9          | 8  | 8  | 1 |
|  |  | TERAPIA INTENSIVA NEONATALE                                 | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 2          | 1  |    |   |
|  |  | TRAPIANTI DI MIDOLLO OSSEO                                  | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 3          | 2  | 2  | 1 |
|  |  | TRAPIANTI DI MIDOLLO OSSEO                                  | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 2          | 1  |    |   |
|  |  | AREA DELL'EMERGENZA E URGENZA                               | OSSERVAZIONE BREVE E INTENSIVA  | PIENO SERVIZIO        | Infermieri | 4  | 4  | 4 |
|  | OSSERVAZIONE BREVE E INTENSIVA         |   | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 2          | 2  | 2  |   |
|  | PRONTO SOCCORSO                        |   | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 20         | 20 | 15 | 2 |
|  | PRONTO SOCCORSO                        |   | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 15         | 15 | 14 | 1 |
|  | <b>TEAM EMERGENZE INTRAOSPEDALIERE</b> |   |                                 |                       |            |    |    |   |
|  | AREA MATERNO INFANTILE                 | ACCETTAZIONE OST.- GINE. PAD.7 P -1                         | PIENO SERVIZIO                  | Ostetriche            | 1          | 1  | 1  |   |
|  |  | ACCETTAZIONE OST.- GINE. PAD.7 P -1                         | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 1          | 1  | 1  |   |
|  |  | AREA NASCITA  | PIENO SERVIZIO                  | Ostetriche            | 5          | 4  | 4  | 3 |
|  |  | AREA NASCITA  | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 2          | 2  | 2  | 1 |
|  |  | CENTRO NASCITA 'LA MARGHERITA'                              | CONTINGENTE                     | Ostetriche            | 1          | 1  | 1  |   |
|  |  | CENTRO NASCITA 'LA MARGHERITA'                              | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1          | 1  | 1  |   |
|  |  | DEGENZA OSTETRICA "A"                                       | CONTINGENTE                     | Ostetriche            | 2          | 1  | 1  |   |
|  |  | DEGENZA OSTETRICA "A"                                       | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1          | 1  | 1  |   |
|  |  | DEGENZA OSTETRICA "B"                                       | CONTINGENTE                     | Ostetriche            | 5          | 5  | 4  |   |
|  |  | DEGENZA OSTETRICA "B"                                       | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2          | 2  | 2  |   |
|  |  | AMB. MEDICINA FETALE - DIAGNOSI PRENATALE                   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |            |    |    |   |



|                    |  |                                 |                       |    |    |   |
|--------------------|--|---------------------------------|-----------------------|----|----|---|
| AREA MEDICA        | AMB.DI FISIOPATOLOGIA DELLA RIPRODUZIONE UMANA | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |    |    |   |
|                    | AMBULATORI OSTETRICI                           | CONTINGENTE                     | Ostetriche            | 1  |    |   |
|                    | CENTRO ACCOMPAGNAMENTO NASCITA                 | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |    |    |   |
|                    | AMBULATORI GINECOLOGICI                        | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |    |    |   |
|                    | AREA MEDICA S.LUCA DEGENZA 1                   | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  | 2 |
|                    | AREA MEDICA S.LUCA DEGENZA 1                   | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1 |
|                    | DEGENZA ONCOLOGICA E RADIOTERAPICA SAN LUCA    | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  | 2 |
|                    | DEGENZA ONCOLOGICA E RADIOTERAPICA SAN LUCA    | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 1  |   |
|                    | D.H. MALATTIE INFETTIVE E M.I. E TROPICALI     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |    |    |   |
|                    | DAY HOSPITAL E AMBULATORI ONCO-EMATOLOGICI     | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 2  | 2  |   |
|                    | DAY HOSPITAL E AMBULATORI ONCO-EMATOLOGICI     | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  |    |   |
|                    | AMBULATORI ONCOLOGICI E CHEMIOTERAPICI         | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 16 | 10 |   |
|                    | AMBULATORI ONCOLOGICI E CHEMIOTERAPICI         | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  |   |
|                    | DAY HOSPITAL PSICHIATRICO                      | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3  | 2  |   |
|                    | DEG MEDICINA INTERNA E D'URGENZA               | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4  | 3  | 3 |
|                    | DEG MEDICINA INTERNA E D'URGENZA               | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 3  | 2  | 2 |
|                    | DEGENZA CURIETERAPIA                           | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1  | 1  | 1 |
|                    | DEGENZA CURIETERAPIA                           | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  | 1 |
|                    | DEGENZA NEUROLOGIA                             | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1  | 1  | 1 |
|                    | DEGENZA NEUROLOGIA                             | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1  | 1  | 1 |
|                    | DH E AMBULATORI NEUROLOGIA                     | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1  |    |   |
|                    | DH E AMBULATORI NEUROLOGIA                     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE | Personale di supporto |    |    |   |
|                    | DEGENZA MALATTIE INFETTIVE TROPICALI           | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 5  | 4  | 4 |
|                    | DEGENZA MALATTIE INFETTIVE TROPICALI           | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 3  | 3  | 1 |
|                    | DEGENZA MEDICINA A - NEFROLOGIA E TRAPIANTI    | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4  | 3  | 3 |
|                    | DEGENZA MEDICINA A - NEFROLOGIA E TRAPIANTI    | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 3  | 2  | 1 |
|                    | DEGENZA MEDICINA C                             | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4  | 3  | 3 |
|                    | DEGENZA MEDICINA C                             | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2  | 2  | 1 |
| DEGENZA MEDICINA D | CONTINGENTE                                    | Infermieri                      | 3                     | 2  | 2  |   |



|   |   |   |                                 |                       |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|--|
|   |   | DEGENZA MEDICINA D  | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2 | 1 | 1 |   |  |
|   |   | DEGENZA ORD. E SUB INTENSIVA PER LA CURA DEL MEDULLOLESO  | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 9 | 4 | 4 |   |  |
|   |   | DEGENZA ORD. E SUB INTENSIVA PER LA CURA DEL MEDULLOLESO  | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 4 | 3 | 2 |   |  |
|   |   | DEGENZA ORDINARIA DI MEDICINA B                           | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4 | 3 | 3 |   |  |
|   |   | DEGENZA ORDINARIA DI MEDICINA B                           | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 3 | 2 | 2 |   |  |
|   |   | <b>DEGENZA ORDINARIA E SI COVID - DEAS</b>                |                                 |                       |   |   |   |   |  |
|   |   | DEGENZE GERIATRICHE AREA ARGENTO E SPECIALISTICHE MEDICHE | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 3 | 2 | 2 |   |  |
|   |   | DEGENZE GERIATRICHE AREA ARGENTO E SPECIALISTICHE MEDICHE | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2 | 1 | 1 |   |  |
|   |   | DEGENZE ONCO-EMATOLOGICHE                                 | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 4 | 3 | 3 |   |  |
|   |   | DEGENZE ONCO-EMATOLOGICHE                                 | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 2 | 1 |   |   |  |
|   |   | DH AMB. AREA MEDICA PAD16C P3                             | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |   |   |  |
|   |   | <b>NIDO</b>   |                                 |                       |   |   |   |   |  |
|   |   | WEEK HOSPITAL E DH MEDULLOLESO E NEUROUROLOGIA            | CONTINGENTE                     | Infermieri            | 1 | 1 | 1 |   |  |
|   |   | WEEK HOSPITAL E DH MEDULLOLESO E NEUROUROLOGIA            | CONTINGENTE                     | Personale di supporto | 1 | 1 | 1 |   |  |
| PIATTAFORME SERVIZI INTEGRATI DI PADIGLIONE E LOGISTICA | PIATTAFORME SERVIZI INTEGRATI DI PADIGLIONE E LOGISTICA | PARCO AUTOMEZZI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |                       |   |   |   |   |  |
|   |   | SERVIZIO TRASPORTO MALATI                                 | PIENO SERVIZIO                  | Infermieri            | 3 | 3 | 2 | 1 |  |
|   |   | SERVIZIO TRASPORTO MALATI                                 | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 5 | 5 | 3 | 1 |  |
|   |   | SERVIZIO TRASPORTO MALATI                                 | PIENO SERVIZIO                  | Autisti               | 3 | 3 | 2 | 1 |  |
|   |   | SIP CLINICHE CHIRURGICHE                                  | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 1 | 1 |   |   |  |
|   |   | SIP CLINICHE MEDICHE                                      | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 1 | 1 |   |   |  |
|   |   | SIP CTO   | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 2 | 2 | 2 |   |  |
|   |   | SIP DEAS RADIOTERAPIA E OCULISTICA (Pad DEAS)             | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 2 | 2 | 2 |   |  |
|   |   | SIP DEAS RADIOTERAPIA E OCULISTICA (Pad Radioterapia)     | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 1 |   |   |   |  |
|   |   | SIP MATERNITA'  | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 1 | 1 |   |   |  |
|   |   | SIP PIASTRA DEI SERVIZI                                   | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 1 | 1 |   |   |  |
|   |   | SIP SAN LUCA  | CONTINGENTE                     | Tutte le qualifiche   | 3 | 3 |   |   |  |
|   |   | TRAM  | PIENO SERVIZIO                  | Personale di supporto | 5 | 4 | 3 | 1 |  |



|                     |  |   |             |            |   |   |   |  |
|---------------------|--|---|-------------|------------|---|---|---|--|
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE DIPARTIMENTO AGENZIA REGIONALE PER LA CURA DEL MEDULLOLESO |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE DIPARTIMENTO DIAGNOSTICA PER IMMAGINI                      |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE                                  |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE DIPARTIMENTO SPECIALITA MEDICO - CHIRURGICHE               |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE EMATOLOGIA   |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE OCULISTICA   |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE ODONTOSTOMATOLOGIA A                                       |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE ODONTOSTOMATOLOGIA B                                       |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE ORL E AUDIOLOGIA   |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE ORTOPEDIA  |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | ACCOGLIENZA E FRONT OFFICE RADIOTERAPIA   |             |            |   |   |   |  |
|                     |  | UFFICIO AMMINISTRATIVO MEDICINA E CHIRURGIA GENERALE                                  |             |            |   |   |   |  |
| DIRETTORE SANITARIO | AREA IGIENE E ORGANIZZAZIONE OSPEDALIERA | CRAOT   | CONTINGENTE | Infermieri | 1 | 1 | 1 |  |



**Contingenti minimi essenziali del personale del Comparto sanità DPTS**

| DIPARTIMENTO  | ADO/LINEA PRODUTTIVA/AREA       | SOD/UO/AAA   |  | QUALIFICA              | CONTINGENTI FASCIA ORARIA MATTUTINA | CONTINGENTI FASCIA ORARIA POMERIDIANA | CONTINGENTI FASCIA ORARIA NOTTURNA | CONTINGENTI REPERIBILE FASCIA ORARIA NOTTURNA |
|---|---------------------------------|--|--|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---|
| DIPARTIMENTO DELLE PROFESSIONI TECNICO SANITARIE E DELLA RIABILITAZIONE |                                 | UOC PROGRAMMAZIONE GOVERNO E MONITORAGGIO PROCESSI TECNICO SANITARI E DELLA RIABILITAZIONE | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | PIATTAFORMA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | PIATTAFORMA DIAGNOSTICA DI LABORATORIO   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | PIATTAFORMA DI FISIOTERAPIA E RIABILITAZIONE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
| PIATTAFORME SERVIZI FISIOTERAPIA  | DIETETICA E NUTRIZIONE          | SERVIZIO DI DIETETICA  | CONTINGENTE  | DIETISTA               | 3                                   |                                       |                                    |   |
|   | RIABILITAZIONE FUNZIONALE       | ORTOTTICA - ASSISTENZA OFTALMOLOGICA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | SERVIZIO DI FISIOTERAPIA E RIABILITAZIONE INTERDIPARTIMENTALE                              | CONTINGENTE  | FISIOTERAPISTA         | 2                                   |                                       |                                    |   |
|   |                                 | SERVIZIO DI RIABILITAZIONE DEL MEDULLOLESO   | CONTINGENTE  | FISIOTERAPISTA         | 4                                   |                                       |                                    |   |
|   |                                 | SERVIZIO DI RIABILITAZIONE ORTO-NEUROMOTORIA   | CONTINGENTE  | FISIOTERAPISTA         | 3                                   |                                       |                                    |   |
|   |                                 | SERVIZIO FISIOT.RIAB.CARDIOGERIATR.  | CONTINGENTE  | FISIOTERAPISTA         | 1                                   |                                       |                                    |   |
|   |                                 | SERVIZIO DI RIABILITAZIONE NELLE AREE INTENSIVE  | CONTINGENTE  | FISIOTERAPISTA         | 4                                   |                                       |                                    |   |
| PIATTAFORME SERVIZI DIAGNOSTICI DI LABORATORIO                          | DIAGNOSTICA DI LABORATORIO      | CENTRO RICERCA ED INNOVAZ. MALAT.MIELOPROFILERATIVE (CRIMM)                                | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | DIAGNOSTICA GENETICA-2234  | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | TECNICO DI LABORATORIO | 1                                   | 1                                     |                                    | 1   |
|   |                                 | TSLB TRASFUSIONALE   | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | TECNICO DI LABORATORIO | 3                                   | 2                                     | 1                                  | 1   |
|   |                                 | LAB.TMO E BANCA CORDONE OMBELICALE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO A CRR TUMORI ENDOCRINI EREDITARI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO B CRR TUMORI ENDOCRINI EREDITARI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO CENTRO CONSERVAZIONE TESSUTO OSSEO - BANCA REGIONALE                           | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO CRIOCONSERVAZIONE DEL LIQUIDO SEMINALE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO DEL CUORE E DEI VASI A   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO DEL CUORE E DEI VASI B   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
|   |                                 | LABORATORIO DI ENDOCRINOLOGIA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                        |                                     |                                       |                                    |   |
| LABORATORIO DI GENETICA MEDICA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |  |  |                        |                                     |                                       |                                    |   |



|  |                                 |  |  |                                       |    |    |   |   |
|--|---------------------------------|--|--|---------------------------------------|----|----|---|---|
|  |                                 | LABORATORIO DIAGNOSTICA ISTOPATOLOGICA (TSLB)                            | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | TECNICO DI LABORATORIO                | 2  | 2  |   | 2 |
|  |                                 | LABORATORIO DIAGNOSTICA ISTOPATOLOGICA (Infermiere)                      | CONTINGENTE  | INFERMIERE                            | 1  |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO EMATOLOGIA B   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO GASTROENTEROLOGICO   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO GENERALE (escluso CORELAB)                                   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO GENERALE (CORELAB)   | CONTINGENTE  | TECNICO DI LABORATORIO                | 4  | 2  | 2 | 1 |
|  |                                 | LABORATORIO IMMUNOALLERGOLOGIA A   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO IMMUNOALLERGOLOGIA B   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO MALATTIE EMORRAGICHE E DELLA COAGULAZIONE                    | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO MEDICINA INTERNA ED EPATOLOGIA                               | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO NEUROGENETICA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO P.M.A.   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | LABORATORIO REUMATOLOGIA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA  | CONTINGENTE  | TECNICO DI LABORATORIO                | 2  | 2  | 2 |   |
|  |                                 | SALA SETTORIA E ISTOLOGIA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | SERVIZIO DIAGNOSTICA AUTOPTICA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
| SICUREZZA E QUALITA' LABORATORI              | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |  |  |                                       |    |    |   |   |
| PIATTAFORME SERVIZI DIAGNOSTICI PER IMMAGINI | DIAGNOSTICA PER IMMAGINI        | APPLICAZIONI RADIOTERAPICHE (TSRM)                                       | CONTINGENTE  | TECNICO DI RADIOLOGIA                 | 11 | 10 |   |   |
|  |                                 | APPLICAZIONI RADIOTERAPICHE (Personale tecnico di supporto (OSS/OTA etc) | CONTINGENTE  | OSS                                   | 2  | 2  |   |   |
|  |                                 | INFERMIERI DIAGNOSTICA RADIOLOGICA                                       | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | INFERMIERE                            | 2  | 3  | 1 | 1 |
|  |                                 | MEDICINA NUCLEARE PIASTRA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |
|  |                                 | OSS DIAGNOSTICA RADIOLOGICA  | CONTINGENTE  | OSS                                   | 4  | 4  | 2 |   |
|  |                                 | TSRM DIAGNOSTICA RADIOLOGICA E/U   | CONTINGENTE  | TECNICO DI RADIOLOGIA                 | 7  | 7  | 5 |   |
|  |                                 | TSRM DIAGNOSTICA RADIOLOGICA SPECIALISTICA (TSRM)                        | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | TECNICO DI RADIOLOGIA                 | 4  | 4  |   | 4 |
|  |                                 | TSRM INTERVENTISTICA   | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | TECNICO DI RADIOLOGIA                 | 3  | 3  | 1 | 2 |
|  |                                 | AMBULATORIO DI NEUROFISIOPATOLOGIA A                                     | REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO               | TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA A      | 1  | 1  |   | 1 |
|  |                                 | SERVIZIO TECNICO DI FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOLATORIA                    | CONTINGENTE E REPERIBILI DIURNI FESTIVI IN SERVIZIO ATTIVO | TECNICO PERFUSIONE CARDIOCIRCOLATORIA | 2  | 2  | 1 | 1 |
|  |                                 | AMBULATORIO DI AUDIOMETRIA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE                            |                                       |    |    |   |   |



**Contingenti minimi essenziali del personale del Comparto sanità - Strutture di Supporto**

| DIPARTIMENTO                | ADO/LINEA<br>PRODUTTIVA/AREA                   | SOD/UO/AAA  |                                 | CONTINGENTI<br>FASCIA ORARIA<br>MATTUTINA | CONTINGENTI<br>FASCIA ORARIA<br>POMERIDIANA | CONTINGENTI<br>FASCIA ORARIA<br>NOTTURNA | CONTINGENTI<br>REPERIBILE |
|-----------------------------|--|---|---------------------------------|---|---|--|---------------------------|
| DIRETTORE<br>AMMINISTRATIVO | AREA AMMINISTRATIVA                            | AFFARI GENERALI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | ATTIVITA' AMMINISTRATIVA A SUPPORTO delle ATTIVITA' SANITARIE<br>(Ufficio nascite presso pad. Maternità)        | CONTINGENTE                     | 1   |   |  |                           |
|                             |  | CONTABILITA' GENERALE E FINANZA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | PATRIMONIO E GARE A GESTIONE AZIENDALE  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | SERVIZI ESTERNALIZZATI  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             | AREA TECNICA                                   | GESTIONE CONDUZIONE E MANUTENZIONE IMMOBILI<br>(ASSISTENTE TECNICO)   | CONTINGENTE                     | 2   | 1   |  | SI                        |
|                             |  | GESTIONE CONDUZIONE E MANUTENZIONE IMMOBILI<br>(OPERATORI CALL CENTER)  | CONTINGENTE                     | 1   | 1   | 1  |                           |
|                             |  | PROGETTAZIONE   | CONTINGENTE                     |   |   |  | SI                        |
|                             |  | INNOVAZIONE TECNOLOGICA PER L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E LA<br>SOSTENIBILITA' AMBIENTALE (In.T:E:S:A)         | CONTINGENTE                     |   |   |  | SI                        |
|                             |  | SVILUPPO INVESTIMENTI   | CONTINGENTE                     |   |   |  | SI                        |
|                             |  | MOBILITA' E SICUREZZA DI SITO OSPEDALIERO   | CONTINGENTE                     |   |   |  | SI                        |
|                             |  | REALIZZAZIONI   | CONTINGENTE                     |   |   |  | SI                        |
| DIRETTORE SANITARIO         | AREA IGIENE E<br>ORGANIZZAZIONE<br>OSPEDALIERA | CRAOT   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | FISICA SANITARIA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | IGIENE ED ORGANIZZAZIONE OSPEDALIERA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | MEDICINA DEL LAVORO   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | MEDICINA LEGALE   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | MONITORAGGIO APPROPRIATEZZA STANDARD QUALITATIVI IGENICO<br>SANITARI, STRUTTURALI, TECNOLOGICI ED ORGANIZZATIVI | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | PSICHIATRIA FORENSE E CRIMINOLOGIA CLINICA  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             |  | TOSSICOLOGIA FORENSE  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |
|                             | AREA MANAGEMENT<br>ATTIVITA' SANITARIE         | DIREZIONE OPERATIVA   |                                 |   |   |  |                           |
|                             |  | GOVERNO DEI PERCORSI OUTPATIENT   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |   |  |                           |



|                           |  |  |  |                                 |   |      |  |
|---------------------------|--|--|--|---------------------------------|---|------|--|
|                           | AREA POLITICHE DEL FARMACO               | INTEGRAZIONE ED INNOVAZIONE DEI PROCESSI SANITARI                      | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | MONITORAGGIO PERFORMANCE SANITARIE                                     | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | FARMACEUTICA OSPEDALIERA E POLITICHE DEL FARMACO                       | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | FARMACOLOGIA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
| DIREZIONE AZIENDALE       | DIREZIONE AZIENDALE                      | ADDETTO STAMPA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | AFFARI LEGALI  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | CLINICAL TRIAL CENTER AOUC   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | COMITATO ETICO   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | CONTROLLI INTERNI INTEGRATI GESTIONE SINISTRI E RAPPORTI ASSICURATIVI  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' TRASFUSIONALI                            | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | SEGRETERIA D.G.-D.S.-D.A.  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | MEDICO COMPETENTE  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | SPP  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
| STAFF DIREZIONE AZIENDALE | AREA INNOVAZIONE CONTROLLO E QUALITA'    | ACCREDITAMENTO, QUALITA' E RISK MANAGEMENT                             | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | CONTROLLO DIREZIONALE  | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI SANITARI                                | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELLE ATTIVITA' CLINICO ASSISTENZIALI          | CONTINGENTE  | 1                               | 1 | SI 1 |  |
|                           | AREA RELAZIONE DI LAVORO E COMUNICAZIONE | INVESTIMENTI TECNOLOGICI   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | SVILUPPO E GESTIONE TECNOLOGIE INNOVATIVE                              | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | POLITICHE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI             | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | GESTIONE ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE E AREA A PAGAMENTO             | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           | STAFF DIREZIONE AZIENDALE                | STAFF DIREZIONE AZIENDALE  | COMUNICAZIONE (attività di centralino settore Info Urp diurna feriale) | CONTINGENTE                     | 1 | 1    |  |
|                           |  |  | CENTRO REGIONALE GESTIONE RISCHIO CLINICO                              | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE |   |      |  |
|                           |  | CLINICA DELLE ORGANIZZAZIONI - CENTRO REGIONALE CRITICITA' RELAZIONALI | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |
|                           |  | LABORATORIO STUDIO E RICERCA   | PUO' ADERIRE TUTTO IL PERSONALE  |                                 |   |      |  |

**Al verificarsi di condizioni di eccezionalità e urgenza, come ad esempio quella determinata dall'emergenza pandemica da Covid-19, per le necessarie modifiche organizzative specifiche relative all'istituzione di nuovi servizi e/o al potenziamento di quelli già in essere, i servizi classificati di "assistenza sanitaria d'urgenza" dovranno essere garantiti con i contingenti di personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero, secondo quanto disposto dagli accordi nazionali (art. 3 comma 3 degli accordi nazionali del 20, 25 e 26 settembre 2001).**

**La partecipazione all'assemblea sindacale degli operatori che ne manifestino l'intenzione deve essere sempre garantita, a condizione che non si creino disservizi o sospensioni di attività programmate.**

**\* Le SOD/UO/AAA in rosso sono al momento non operative**



#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti confermano la dichiarazione congiunta n. 1 del CCIA del 27/03/2019 quale dichiarazione congiunta n. 1 del presente CCIA, con la precisazione che laddove è richiamato l'art. 5, comma 6 si intende sostituito con l'art. 6, comma 10, del presente CCIA.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti ritengono opportuno richiamare la dichiarazione congiunta nr. 5 del CCNL 2/11/2022 in materia di mobilità (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale) secondo la quale (...) *"nel caso di mobilità le ferie maturate dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza, vengono conservate e sono fruite presso la nuova Azienda o Ente"*.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti auspicano di concludere le procedure di Confronto di cui all'art. 6, comma 3, lettere d), e), g), h), i), l), n), entro il primo semestre del 2024. Le parti si impegnano altresì, con riferimento alla procedura di confronto di cui alla lettera n) "Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (norme di prima applicazione)", affinché nel corso dell'anno 2024 possano essere attivate le relative progressioni tra le Aree con riferimento ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo. Le parti auspicano, inoltre, che con riferimento al ruolo socio-sanitario, profilo di operatore socio-sanitario senior, a livello regionale possano essere fornite le necessarie linee di indirizzo affinché si possa procedere ad attivare la progressione tra Aree anche per questo profilo professionale. Le parti si danno infine atto che, con riferimento alla procedura di Confronto di cui all'art. 6, comma 3, lettere d) ed e) rispettivamente "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi" e "Criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità": a) le risorse di cui all'art. 102, comma 5, del CCNL 02/11/2022 destinate dal CCNL alla remunerazione degli incarichi, per gli anni 2022 e 2023 non saranno utilizzate per gli incarichi stessi in quanto non ancora ridefinito il nuovo assetto micro-organizzativo e seguiranno quindi l'utilizzo previsto per i residui, mentre per l'anno 2024 si provvederà con il prossimo CCIA individuazione e utilizzo risorse 2024; b) ritengono opportuno attivare un Tavolo tecnico paritetico di utile approfondimento e scambio di punti di vista per la ridefinizione del nuovo assetto di micro-organizzazione degli incarichi di funzione, tenuto anche conto della nuova possibile implementazione degli incarichi di natura professionale.