



**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL
CCNL 2 NOVEMBRE 2022 "AREA PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ"
– TRIENNIO 2019/2021 –**

Visto il CCNL 2 novembre 2022, applicabile, per il triennio 2019/2021, al personale del Comparto Sanità, di cui all'art.6 del CCNQ 3 agosto 2021,

Atteso che il richiamato CCNL ha vigenza normo economica per il periodo: 1 gennaio 2019/31 dicembre 2021 e che, giunto a naturale scadenza, deve intendersi tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della scadenza, o se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL.

Premesso che:

- gli importi relativi ai fondi contrattuali indicati nell'ipotesi di CIA sono conformi alla rendicontazione che ASST Pavia ha trasmesso ai competenti uffici regionali, a seguito di certificazione del Collegio Sindacale,
- allo stato attuale non è ancora intervenuta formale assegnazione regionale degli importi relativi agli incrementi contrattuali derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL nei fondi contrattuali anno 2023,
- Regione Lombardia nell'ambito delle linee guida del I CET 2023 ha precisato che i costi gravanti sui nuovi fondi saranno valorizzati a seguito del decreto di assegnazione delle risorse presumibilmente del II CET 2023,

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale

In esito alla contrattazione

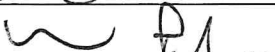
alle ore 11:45 del 14/06 /2023, presso la sede aziendale, sita in Pavia, in Viale Repubblica n.34,

SOTTOSCRIVONO

la seguente ipotesi di CIA

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Il Direttore Amministrativo, Dott. Paolo PUORRO	
Il Direttore Sanitario, Dott. Francesco REITANO	
Il Direttore Socio Sanitario, Dott. Gianluca PESCHI	
Il Presidente, Dott. Alberto Maria GIORGIERI	
Il Componente, Dott.ssa Maria Carolina BONA	

VLCPL
SD

FIALS




Il Componente, Dott. Paolo VALENTINI	<i>Paolo Valentini</i>
Il Componente, Dott.ssa Barbara RUSSO	
Il Componente, Dott.ssa Isabella RAPETTI	<i>Isabella Rapetti</i>
Il Componente, Dott. Pietro TRONCONI	
Il Componente, Dott.ssa Giulia CASTELLANI	
Il Componente, Dott.ssa Giovanna CREA	
Il Componente, Dott.ssa Laura DAPRADA	
Il Componente, Dott. Giovanni GUIZZETTI	
Il Componente, Dott.ssa Milena ARAMINI	<i>Milena Aramini</i>
Il Componente, Dott.ssa Veronica SANTESE	<i>Veronica Santese</i>

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale

RSU <i>Giuseppe Alessi</i> RSU <i>Spagnolo Daniele</i> RSU FIALS <i>Fazio</i>	
FP CGIL <i>Geni Rocco</i>	<i>Geni Rocco</i>
CISL <i>Roberto Rosini</i>	
UIL F.P.L. <i>Spagnolo Daniele</i> <i>Veri</i> <i>Peri</i>	

FP CGIL
[Signature]

FIALS
[Signature]

[Signature]

[Signature]

UIL F.P.L.
[Signature]

[Signature]



FIALS  	
NURSING UP	
NURSIND	

VISTO

IL DIRETTORE GENERALE



DATA

18 LUG, 2023

FP. 6612

FIALS

VIL FRL SA

3



GA

63
R
V
M4



INDICE

TITOLO I	5
Art. 1 - Campo di applicazione	5
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Art. 3 - Relazioni Sindacali	5
Art. 4 - Contingenti del personale del Comparto Sanità da garantire nei servizi pubblici essenziali per le giornate di sciopero	6
TITOLO II	6
Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro)	6
Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	8
Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree	11
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	13
Art. 9 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	13
Art. 10 - Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7, CCNL 2 novembre 2022	13
Art. 11 - Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3, CCNL 2 novembre 2022	13
Art. 12 - Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 CCNL 2 novembre 2022 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8, CCNL 2 novembre 2022	14
Art. 13 - Condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4, CCNL 2 novembre 2022	14
Art. 14 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	14
Art. 15 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi	14
Art. 16 - Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi)	14
Art. 17 - Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12, CCNL 2 novembre 2022 per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti	15
Art. 18 - Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro	16
TITOLO III	16
Art. 19 Disposizioni finali	16
Art. 20 Fondi e limiti all'utilizzo dei medesimi	16
DICHIARAZIONI DI PARTE PUBBLICA	17
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	18

RP. CGIL

FIALS

VPL

 Ver

con FPL 5/7 4

R 25



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Pavia, inquadrato nelle cinque aree previste dal sistema di classificazione del personale, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente/Azienda.

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

1. La presente ipotesi di CIA verrà sottoposta, previa sua rituale sottoscrizione ad opera della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e della Delegazione Trattante di Parte Sindacale, al controllo e certificazione del Collegio Sindacale.
Pertanto, allorquando il predetto Collegio avrà rilasciato la prescritta certificazione senza rilievo alcuno, le Parti procederanno alla sottoscrizione di contratto integrativo aziendale.
2. In ipotesi di rilievi del Collegio Sindacale, si procederà ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 6, CCNL 2 novembre 2022 – ripresa di contrattazione -.
3. Gli effetti del CIA decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo.
4. Il CIA definitivamente sottoscritto ha durata sino a formale disdetta del contratto, da rendersi, ad opera di ciascuna delle Parti che tale disdetta intendesse comunicare, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevuta, ovvero comunicazione attraverso posta elettronica certificata.
5. Il CIA conserva validità ed efficacia sino all'intervento di altro analogo contratto.
6. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo aziendale, le Parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, da stipularsi con le procedure di cui all'art.49 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CIA.

Art. 3 - Relazioni Sindacali

1. Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e le modalità di applicazione dei seguenti istituti:
 - informazione,
 - confronto,
 - organismo paritetico per l'innovazione,
 - contrattazione integrativa aziendale,
 - clausole di raffreddamento,
 - incontri sindacali,
 - diritti sindacali,
 - diritto di sciopero,

FP, CGIL, FIALS, UIC, UICPPC, SN, 5, 12, GA, BS, f, am



- esercizio di attività sindacale, sono disciplinate dal "Protocollo di intesa sul sistema delle relazioni sindacali", che allegato n.1 alla presente ipotesi di CIA ne forma parte integrante e sostanziale.

Art. 4 - Contingenti del personale del Comparto Sanità da garantire nei servizi pubblici essenziali per le giornate di sciopero

1. I contingenti di cui al presente art.4 risultano definiti da pregresso CIA, sottoscritto in data 27 giugno 2016 – al quale si fa espresso ed integrale richiamo, che si intende confermato sino a disdetta di una delle Parti, da rendersi secondo modalità e forme di cui al pregresso art.2 della presente ipotesi di CIA.
2. Le Parti si impegnano a revisionare il sopra richiamato CIA entro il 31 dicembre 2023.

TITOLO II

ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro)

1. Il CCNL 2/11/2022 istituisce, a decorrere dal 1 gennaio 2023, i due nuovi fondi contrattuali sotto specificati.
Il "fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL 2/11/2022 destinato a remunerare:
 - le indennità correlate agli incarichi,
 - i differenziali economici di professionalità,
 - gli assegni *ad personam* attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica,
 - le indennità di coordinamento ad esaurimento,
 - le indennità di qualificazione professionale,
 - le indennità professionali specifiche,

ed il "fondo premialità e condizioni di lavoro" ex art.103 CCNL 2/11/2022, destinato a remunerare:

- compensi di lavoro straordinario,
- indennità correlate alle condizioni di lavoro,
- premi correlati alla performance organizzativa o individuale,
- misure di welfare integrativo in favore del personale,
- trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge.

I competenti uffici di ASST Pavia sono tenuti a quantificare, in via provvisoria, i fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 del vigente CCNL. La quantificazione provvisoria, disposta a mezzo deliberazione del Rappresentante Legale dell'Ente, da adottarsi, di norma entro il primo semestre dell'anno di riferimento, viene inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza. Alla quantificazione provvisoria farà seguito, al termine dell'esercizio, la quantificazione definitiva dei citati fondi contrattuali, anch'essa rappresentata attraverso deliberazione del Rappresentante Legale dell'Ente ed inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza.

F.P. LG
FIALS
VIL
LILPRLS
6
GA
R B



Per l'anno 2023, con deliberazione n.216 del 22 marzo 2023, ASST Pavia ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli artt.102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) previsti dal CCNL 2/11/2022, secondo specifico schema di costituzione stabilito da Regione Lombardia. La consistenza dei fondi provvisori – anno 2023 – viene sintetizzata nella sotto riportata tabella:

DENOMINAZIONE FONDO	CONSISTENZA PROVVISORIA ANNO 2023
fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 CCNL 2/11/2022	Euro 7.399.844
fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 103 CCNL 2/11/2022	Euro 7.343.722
Totale fondi contrattuali provvisori anno 2023	Euro 14.743.566

- Al fine di effettuare un costante monitoraggio della spesa a valere sui fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL 2/11/2022, le Parti concordano di calendarizzare specifici incontri semestrali, da svolgersi, di norma, entro il 30 settembre di ciascun anno, con riferimento ai dati di spesa relativi al primo semestre (1 gennaio/30 giugno), ed entro il 31 marzo di ciascun anno, con riferimento ai dati di spesa relativi all'intero anno precedente (1 gennaio/31 dicembre).
- Le Parti concordano di destinare alla remunerazione dei **differenziali economici di professionalità**, (da attribuirsi ai sensi e per gli effetti dei criteri stabiliti dal vigente CCNL, nonché di cui all'art.7 della presente ipotesi di CIA), un complessivo importo pari ad € **3.674.907,00** (valore storico destinato alla remunerazione delle ex fasce retributive, pari ad € 3.567.015,00, incrementato del maggior costo per effetto degli incrementi contrattuali disposti con il CCNL 2/11/2022 di € 107.892,00).
- Le Parti concordano di destinare alla remunerazione degli **incarichi di media ed elevata complessità** un complessivo importo pari ad € **1.030.819,00, così determinato**:
 - valore storico destinato agli incarichi, pari ad € 550.491,00,
 - quota parte delle risorse di cui all'art.102, comma 5, del CCNL 2/11/2022, pari ad € 297.914,00,
 - € 182.414 finanziati mediante riduzione in maniera stabile a decorrere dal 1/1/2023 delle risorse destinate nell'anno 2022 ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale in coerenza con quanto disposto dall'art.103, comma 12, del CCNL 2/11/2022, anche al fine di prevedere l'istituzione di incarichi riguardanti il personale appartenente all'area degli assistenti e all'area degli operatori.

Le Parti si riservano, in sede di accordi successivi, la facoltà di incrementare ulteriormente la quota destinata alla remunerazione degli incarichi attraverso il meccanismo previsto dall'art.103, comma 12, del CCNL 2/11/2022.
- Le Parti concordano di destinare, ai sensi del combinato disposto di cui all'art.21, comma 3, CCNL 2/11/2022 e art.102, comma 5, CCNL 2/11/2022 € 63.291 alle progressioni di cui all'art.21 CCNL 2/11/2022, nei limiti delle specifiche disposizioni normative e dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale.
- Le Parti concordano di destinare € **50.000** delle disponibilità del fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) alle misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.89.

R.P.
CGH

FIALS
R
BIA

UIL
UIL

UIL FPL
fm
R.

GA

10/10

65
R
Amf



7. Le Parti concordano di destinare € **50.000,00** delle disponibilità del fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) alla realizzazione di **progetti specifici** da parte del personale, nell'ambito della performance individuale, così come meglio disciplinato al successivo art. 6, comma 12, della presente ipotesi di CIA.
8. Le Parti concordano di destinare alla remunerazione dei premi correlati alla **performance organizzativa e individuale** le risorse ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro), disponibili a consuntivo, al netto degli utilizzi per compensi di lavoro straordinario e indennità correlate alle condizioni di lavoro, nonché della quota di cui ai precedenti punti 6 e 7.
9. Al fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" saranno destinati, nel rispetto delle previsioni di cui all'art.103, comma 10, CCNL 2/11/2022 gli eventuali residui che si registrassero, al termine di ciascun esercizio, nel fondo ex art.102, previa quantificazione da compiersi al termine di ciascun esercizio. I residui del fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" saranno destinati alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. In coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali, il sistema di valutazione di ASST Pavia individua i seguenti ambiti:
 - performance organizzativa collegata al grado di raggiungimento di obiettivi predefiniti per articolazioni aziendali,
 - performance individuale collegata a comportamenti organizzativi dei singoli dipendenti valutata attraverso valutazione individuale,
 - performance individuale collegata a progetti specifici.
2. Le Parti concordano di destinare:
 - il 40% delle risorse di cui al punto 8 dell'art.5 della presente ipotesi di CIA alla performance organizzativa,
 - il 60% delle risorse di cui al punto 8 dell'art.5 della presente ipotesi di CIA alla performance individuale collegata a comportamenti organizzativi dei singoli dipendenti valutata attraverso valutazione individuale,
 - le risorse di cui al punto 7 dell'art.5 della presente ipotesi di CIA alla performance individuale collegata a progetti specifici.
3. Le quote individuali spettanti saranno corrisposte al personale che abbia almeno 45 giorni di presenza effettivamente timbrata e/o di lavoro agile/lavoro a distanza nel corso dell'anno solare di riferimento.
Ai fini della corresponsione dei premi per la performance organizzativa ed individuale collegata a comportamenti organizzativi saranno computati quali presenza al lavoro i periodi sotto dettagliati:
 - giorni lavorati o di lavoro agile/lavoro a distanza,
 - riposi compensativi per ore di straordinario non retribuite,
 - ferie e festività soppresse,
 - santo patrono,
 - aggiornamento obbligatorio,
 - congedo maternità obbligatorio,
 - congedo paternità obbligatorio.

P.P.
FIALS
VIL

8

VIL FPL

GA

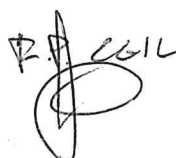
BS
R
An

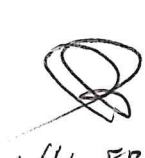
L'erogazione della quota spettante al personale cessato o neo-assunto sarà proporzionale alla % di part-time, nonché ai periodi di effettivo servizio prestati, tenuto conto anche delle eventuali decurtazioni per i periodi di assenza dal lavoro diversi dai motivi sopra elencati.

4. L'erogazione della quota - 40% - ancorata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per articolazione aziendale - performance organizzativa - verrà disposta con cadenza semestrale, previa rendicontazione del relativo grado di raggiungimento dei richiamati obiettivi, da rendersi ritualmente ad opera dei competenti Responsabili di struttura e previa successiva validazione del NVP aziendale, secondo i seguenti scaglioni:
 - se raggiungimento totale degli obiettivi assegnati alla singola articolazione/Unità Operativa nel semestre di riferimento < 30% allora raggiungimento 0%;
 - se raggiungimento totale degli obiettivi assegnati alla singola articolazione/Unità Operativa nel semestre di riferimento > = 30% e < 50% allora raggiungimento 50%;
 - se raggiungimento totale degli obiettivi assegnati alla singola articolazione/Unità Operativa nel semestre di riferimento > = 50% e < 80% allora raggiungimento 80%;
 - se raggiungimento totale degli obiettivi assegnati alla singola articolazione/Unità Operativa nel semestre di riferimento > = 80% allora raggiungimento 100%.
5. L'erogazione della quota relativa al secondo semestre della performance organizzativa dovrà essere disposta preferibilmente entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, in concomitanza con l'erogazione della quota correlata alla performance individuale collegata a comportamenti organizzativi.
6. Le quote spettanti a ciascun dipendente verranno erogate in ragione del "peso" stabilito nella colonna "coefficiente" della successiva tabella:

GRUPPO	COEFFICIENTE
Area del personale di supporto	1,00
Area degli Operatori	1,30
Area degli Assistenti	1,60
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	1,90
Titolari di incarico di funzione di complessità media o elevata	2,20
Area del personale di elevata qualificazione	2,50

7. L'erogazione della quota ancorata alla valutazione individuale - 60% - performance individuale collegata a comportamenti organizzativi - avverrà unicamente a saldo, sulla base delle valutazioni individuali dei dipendenti, da effettuarsi ad opera dei competenti Responsabili mediante utilizzo di "schede individuali di valutazione".
8. Il procedimento finalizzato alla acquisizione delle valutazioni individuali deve concludersi, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. La valutazione individuale viene effettuata dai competenti Responsabili mediante utilizzo di "schede individuali di valutazione", la cui applicazione genera i seguenti punteggi:
 - prestazione lavorativa non valutabile
 - valutazione di prestazione lavorativa assolutamente inferiore al minimo atteso - punteggio compreso tra 0 e 7 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 20%
 - valutazione di prestazione lavorativa inferiore al minimo atteso - punteggio compreso tra 8 e 11 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 40%








- valutazione di prestazione lavorativa sufficiente - punteggio compreso tra 12 e 13 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 60%
- valutazione di prestazione lavorativa pienamente sufficiente - punteggio compreso tra 14 e 15 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 70%
- valutazione di prestazione lavorativa buona - punteggio compreso tra 16 e 17 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 90%
- valutazione di prestazione lavorativa ottima - punteggio compreso tra 18 e 20 -: quota spettante a titolo di performance individuale: 100%.

La firma per presa visione della scheda di valutazione individuale rappresenta la conclusione del processo di valutazione e deve essere apposta entro 15 giorni dalla valutazione. La mancata sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione individuale equivale a "silenzio assenso".

10. Eventuali richieste di attivazione di valutazione di II istanza potranno essere presentate per valutazioni di prestazione lavorativa buona o inferiori.

Le richieste di attivazione di valutazione di II istanza del personale in servizio dovranno essere presentate mediante applicativo di valutazione entro la conclusione della tempistica definita per l'apposizione della "firma per presa visione" della scheda di valutazione individuale compilata ed inserita a sistema dal Valutatore. Le richieste di attivazione di valutazione di II istanza del personale cessato dovranno essere presentate entro 15 giorni dall'invio a mezzo mail della scheda di valutazione individuale compilata ed inserita a sistema dal Valutatore, rispondendo al medesimo indirizzo di posta elettronica attraverso cui è stata inoltrata la scheda. È cura del personale cessato comunicare alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane il proprio indirizzo mail per future comunicazione da parte dell'Azienda.

La richiesta del dipendente dovrà essere presa in carico e il processo di valutazione di II istanza si dovrà concludere di norma entro 30 giorni dalla fine della tempistica indicata per l'apposizione della "firma per presa visione" o, per il personale cessato dalla data dell'istanza stessa.

11. Le Parti concordano di erogare, ai sensi e per gli effetti dell'art.82 del CCNL 21 maggio 2018, tutt'ora applicabile, ad una percentuale di lavoratori pari al 1,5% dell'organico del Comparto, rilevato alla data del 1 gennaio di ogni anno, una maggiorazione dei premi, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi, (calcolo virtuale attribuito al 130% del personale rilevato al 1 gennaio di ogni anno sulla quale si applica la maggiorazione sopra riportata).

I destinatari della maggiorazione del premio individuale verranno individuati, con congrua motivazione, dal Direttore della SC DAPSS e dal Direttore del Dipartimento Amministrativo, i quali saranno tenuti a coinvolgere nel processo di individuazione del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale, secondo il principio della rotazione, anche i Responsabili delle strutture aziendali che non afferiscono alla SC DAPSS e al Dipartimento Amministrativo, ove siano presenti unità di personale del Comparto.

Alla maggiorazione del premio individuale potranno accedere i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio di valutazione individuale pari a 20.

12. Al fine di valorizzare l'impegno professionale e la collaborazione del personale, tenuto conto anche del contingente periodo di generalizzata carenza di personale infermieristico e di supporto, le Parti concordano di individuare per l'anno 2023 e per le annualità successive un premio di performance individuale correlato alla realizzazione di un progetto specifico, che dovrà essere redatto a cura della SC DAPSS e del Dipartimento Amministrativo, in tema di disponibilità ad effettuare sostituzioni su turni - a seguito di assenza improvvisa e non prevedibile -. La valorizzazione economica (gettone) è stabilita in € 25/turno. L'effettuazione del turno determinerà oltre alla corresponsione del gettone anche il pagamento dello straordinario,

F.P. GGL
FIALS
VIL
VIL FPL
GA
R/L
R/L



fermo restando la sussistenza del correlato credito orario, con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL. Il limite individuale è stabilito in massimo di 20 gettoni (turni) all'anno.

L'individuazione del personale destinatario dei predetti premi è effettuata dalla SC DAPSS e dal Dipartimento Amministrativo e la relativa liquidazione avverrà, in un'unica soluzione, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di realizzazione del progetto, previa rendicontazione, a cura della SC DAPSS e del Dipartimento Amministrativo, del grado di raggiungimento.

Le rendicontazioni saranno oggetto di validazione da parte del NVP.

Le eventuali risorse che dovessero residuare saranno rese disponibili per la performance.

13. Le Parti si impegnano a rivedere entro dicembre 2023, le "schede individuali di valutazione" attualmente in uso. La revisione verrà condotta in sedute dedicate, anche al fine di recepire le modifiche organizzative derivanti dall'applicazione del nuovo sistema degli incarichi e del nuovo sistema di classificazione del personale.
14. Le Parti concordano di applicare i criteri definiti nel presente articolo ai fini di corresponsione dei premi correlati alla performance a decorrere dall'anno 2023.

Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree è uno strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti e presuppone la presenza di risorse accertate nel fondo ex art.102 del CCNL 2/11/2022, da impegnare ai fini di copertura dei relativi costi.
Stante la natura selettiva, le progressioni economiche all'interno delle aree possono essere riconosciute solo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione.
2. Le selezioni per le progressioni economiche vengono condotte in coerenza con la disponibilità annuale di risorse destinate a tale istituto. Il budget dedicato al finanziamento delle progressioni economiche viene annualmente contrattato tra le Parti sulla base delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.
3. La progressione economica è riconosciuta a seguito di processo selettivo e conseguente formazione di graduatoria. Non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva.
4. Il procedimento finalizzato al conferimento delle progressioni economiche ha impulso attraverso la predisposizione, posta in capo alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, della graduatoria degli aventi diritto secondo modalità e criteri stabiliti dal vigente CCNL e di seguito dettagliati.
5. I requisiti generali di accesso alla procedura selettiva per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" sono definiti come segue:
 - rapporto di dipendenza a tempo indeterminato,
 - non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica,
 - assenza, nei due anni antecedenti la data del 1 gennaio cui si riferiscono le progressioni all'interno delle aree, di provvedimenti disciplinari, superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del

R.P. CGL
FIALS
AL
VIL
7.11
VIL
GA
R



procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

La mancanza anche di uno soltanto dei requisiti generali determinerà l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva.

6. La graduatoria dei partecipanti sarà stilata a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, sulla base:

- della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Viene attribuito un punteggio corrispondente alla media delle tre valutazioni, mediante attribuzione di punti 1,000 per singolo punto di valutazione,
- dell'esperienza professionale maturata. Per esperienza professionale deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. L'esperienza professionale maturata è espressa in giorni, mesi ed anni, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, mediante attribuzione di punti 1,000 per singolo anno, rapportato al periodo maturato dal Candidato.

La graduatoria dei partecipanti sarà stilata riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i DEP (es. area operatori ruolo amministrativo n. dipendenti in servizio 100 su 3000. Totale risorse a disposizione 3,33%).

7. Le Parti condividono di destinare alla media delle ultime tre valutazioni individuali una quota del punteggio totale pari al 60% e all'esperienza professionale maturata una quota pari al 40%.

8. Le Parti stabiliscono i seguenti criteri di priorità:

- aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali,
- maggiore numero di anni di permanenza nell'attuale DEP,
- data di assunzione presso ASST Pavia meno recente. Per il personale transitato in ASST Pavia a seguito di riorganizzazioni/trasferimenti stabiliti da norma di legge, nazionale e regionale, viene considerata la data di assunzione presso l'Ente di provenienza.

9. Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 3% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett. b) ed e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienze professionali senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche. Qualora tale percentuale del 3% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

10. La graduatoria provvisoria degli ammessi è, di norma, pubblicata a cura della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, nella sezione "avvisi e concorsi" del sito aziendale entro il 31 marzo di ciascun anno.

La graduatoria rimane pubblicata per 30 giorni allo scopo di consentire ai dipendenti Interessati di inoltrare richieste di chiarimenti/integrazioni in ordine al punteggio conseguito, nonché richieste di esclusione dalla graduatoria.

R.P. C.M.L. FIALS
AC #5
SA
12
UIC
UIC FPL
GA
B3
A
M



11. Decorso il termine tassativo di 30 giorni, la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane provvede a pubblicare la graduatoria definitiva degli ammessi.
12. I differenziali economici di professionalità sono attribuiti ai Candidati presenti nella graduatoria definitiva degli ammessi fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento stabilita in sede di accordo di cui al precedente punto 2.
13. In sede di prima applicazione, per l'anno 2023, la graduatoria provvisoria degli ammessi sarà pubblicata entro il 31 luglio 2023.
14. Le Parti concordano che la quota destinata alle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023 sia pari ad Euro 250.000 a valere sul fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 102 CCNL 2/11/2022.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le Parti concordano di rimandare la trattazione dei criteri per l'attribuzione di eventuali trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva ad un accordo successivo.

Art. 9 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. I piani di welfare dovranno trovare finanziamento attraverso le disponibilità di cui all'art.5, comma 6, della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale pari a complessivi € 50.000 per ciascun esercizio senza accantonamenti in ipotesi di disponibilità residue.
2. Le Parti concordano di destinare le risorse sopra citate alla contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in Azienda, ai sensi dell'art.89, comma 1, lettera f), CCNL 2/11/2022.
3. Le Parti rimandano a specifico tavolo tecnico la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo come sopra definiti.

Art. 10 - Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.73, comma 7, CCNL 2 novembre 2022

1. Il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nella misura massima del 25% del fabbisogno di ciascun profilo professionale, rilevato al 31 dicembre di ogni anno.
2. L'Azienda si impegna a fornire rendicontazione semestrale.

Art. 11 - Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.70, comma 3, CCNL 2 novembre 2022

1. La percentuale dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato è confermata nella misura massima del 20% del personale a tempo indeterminato

FP CGIA
FIALS
AR
SA
VIL
13
VIL FPL
GA
R
M



in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

2. L'Azienda si impegna a fornire rendicontazione semestrale.

Art. 12 - Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 CCNL 2 novembre 2022 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8, CCNL 2 novembre 2022

1. Ai fini della fruizione dei permessi del diritto allo studio si conferma il Regolamento aziendale in atto.

Art. 13 - Condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4, CCNL 2 novembre 2022

1. Si conferma l'estensione anche ai lavoratori somministrati dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale.

Art. 14 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Per flessibilità si intende la possibilità di posticipare l'entrata e l'uscita rispetto alla fascia oraria giornaliera di riferimento, senza diminuzione del debito orario e/o formazione del credito orario.

2. Per tutto il personale non turnista del ruolo tecnico e amministrativo, sugli orari di entrata ed uscita, come determinati nelle relative fasce orarie, è consentita, di norma, una flessibilità fino a 30 minuti, fermo restando il debito orario giornaliero e fermo restando che detta flessibilità non sia di pregiudizio alla regolare erogazione dei servizi all'utenza e alle attività svolte.

Art.15 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi

1. L'Azienda si impegna ad attivare percorsi formativi atti ad implementare le conoscenze e le competenze di personale dipendente tenuto ad operare in settori ove risulta essere particolarmente intensa l'innovazione organizzativa.

Art. 16 - Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi)

1. Premesso che i turni di pronta disponibilità sono stabiliti in n.7/mese per ciascun lavoratore, l'indennità oraria di pronta disponibilità viene stabilita in € 2,00 al lordo.

L'Azienda si impegna a fornire rendicontazione semestrale in ordine all'andamento delle pronte disponibilità.

2. L'indennità oraria per il servizio notturno prestato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo è confermata in € 4,00, al lordo.

F.P. con
FIALS
VIL
Z.
VIL FRL
GA
B
R
A
M



3. Le Parti stabiliscono che l'indennità di cui all'art.107, comma 2, CCNL 2/11/2022, sia erogata in coerenza con la sotto riportata tabella:

UO/Servizi CCNL 2/11/2022	Modalità corresponsione/beneficiari dal 1/1/2023
gruppi operatori, terapie intensive e terapie sub-intensive	- Anestesia e Rianimazione, Unità Coronarica, Sala Operatoria, Emodinamica. - Ostetriche e OSS in sala cesareo: a rotazione su specifica comunicazione mensile a consuntivo da parte del Direttore della SC DAPSS o Suo Delegato. - Stroke Unite: a rotazione su specifica comunicazione mensile a consuntivo da parte del Direttore della SC DAPSS o Suo Delegato.
servizi di nefrologia e dialisi	Nefrologia e Dialisi, CAL.
UO/servizi di emergenza e urgenza	Pronto Soccorso, Punto di Primo intervento, AREU.
servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente	- ADI per l'espletamento in via diretta delle prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente. - DSM/Consultori/Riabilitazione/Distretti: l'indennità viene corrisposta per ogni giornata di effettuazione di prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, su specifica comunicazione mensile a consuntivo da parte del Direttore della SC DAPSS o Suo Delegato.
servizi per le tossicodipendenze	SerD.
Malattie infettive	l'indennità viene corrisposta ai reparti covid e ai servizi di vaccinazione covid e al personale che presta la propria attività ai malati covid, per ogni giornata di effettuazione delle prestazioni, su specifica comunicazione trimestrale a consuntivo da parte del Direttore della SC DAPSS o Suo Delegato.

4. Le Parti concordano di estendere l'indennità di cui all'art.107, comma 2, CCNL 2/11/2022, anche al personale operante presso gli Istituti Penitenziari e presso gli SPDC aziendali ciò ai sensi dell'art.107, comma 3, CCNL 2/11/2022.

Art. 17 - Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12, CCNL 2 novembre 2022 per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

F. P. CGIL
FIALS
15
VLC PRC
25



1. Le Parti concordano che i tempi di vestizione e svestizione di cui all'art.43, commi 11 e 12, del CCNL 2/11/2022 siano complessivamente pari a 15 minuti, così come definito nell'allegato n. 2 alla presente ipotesi di CIA che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 18 – Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono disciplinate nell'allegato n.3 alla presente ipotesi di CIA che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. L'Azienda si impegna a fornire, nell'ambito dell'istituto dell'informazione ex art.5 CCNL 2/11/2022, alle OO.SS. e alla RSU, in occasione della Riunione Periodica annuale, in forma anonima i dati relativi al numero di infortuni e relativa tipologia in relazione alle mansioni svolte e alle figure professionali coinvolte.

TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

Art.19 Disposizioni finali

1. La presente intesa determina l'annullamento e la sostituzione di ogni precedente pattuizione intercorsa tra le Parti con l'esclusivo riferimento agli istituti disciplinati dal presente atto.
2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto integrativo aziendale si rimanda alle disposizioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale.

Art.20 Fondi e limiti all'utilizzo dei medesimi

1. Premesso che il vigente CIA troverà applicazione con garanzia di assoluto rispetto dell'ammontare dei fondi contrattuali, i quali verranno quantificati, a mezzo deliberazione del Rappresentante Legale dell'Azienda su motivata proposta della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, sia in via previsionale, all'inizio di ogni anno, sia in via di rendicontazione definitiva al termine di ciascun esercizio, l'Azienda si riserva di adottare ogni eventuale opportuna iniziativa in ipotesi di superamento della disponibilità complessiva delle risorse finalizzata al rientro del vincolo dichiarato.

F.P. Calz
FIALS
VIL
16
VIL
CA
R
M



DICHIARAZIONI DI PARTE PUBBLICA

1. L'Azienda si impegna a revisionare il vigente "Regolamento disciplinante l'aggiornamento e la formazione anche continui, obbligatori e facoltativi, del personale dipendente di ASST" entro il 31/12/2023 in coerenza con i dispositivi previsti dal capo VI "Formazione del personale" del CCNL 2/11/2022, nonché con le attività formative programmate nel Piano Formativo Aziendale.
2. L'Azienda si impegna a dare attuazione al procedimento di progressione tra le aree di cui all'art.21 "Norme di prima applicazione" entro il termine del 30/6/2025, in coerenza con i dispositivi di legge, di contrattazione, nonché con i vincoli di finanziamento nel tempo vigenti e con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale che, proposto da ASST Pavia, risulta essere annualmente subordinato alla superiore approvazione regionale.

F.P. CGL

FIALS
AR

VIL
17
Z

VIL
CA
63
R
M



DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le Parti si impegnano a calendarizzare nel corso del secondo semestre 2023 e comunque non oltre il 31/12/2023, appositi incontri al fine di giungere alla conclusione del confronto di cui all'art.6 CCNL 2/11/2022 sulle materie riportate di seguito:
 - criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi,
 - criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità,
 - criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art.21 CCNL 2/11/2022.
2. Le Parti congiuntamente dichiarano l'intendimento di verificare, in un arco temporale di durata triennale, la possibilità di abbattimento dell'ammontare economico storico destinato alla remunerazione dei compensi correlati al lavoro straordinario.

IFP. CGA

FIALS

VIC
18

VICPRES
GA



Allegato n. 1

PROTOCOLLO DI INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI

Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ASST Pavia e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico di ASST Pavia a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori,
- si migliora la qualità delle decisioni assunte,
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso ASST Pavia si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- 1. partecipazione,**
- 2. contrattazione integrativa.**

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale di ASST Pavia, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola, a sua volta, in:

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

La **contrattazione integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 del CCNL 2 novembre 2022 — area personale del Comparto Sanità (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui al presente protocollo di intesa.

Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

La contrattazione collettiva integrativa aziendale si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2 novembre 2022, (rif: art.40 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.), tra la delegazione sindacale formalmente comunicata dalle OO.SS. di categoria e dalla delegazione di parte datoriale, ritualmente individuata con provvedimento del Rappresentante Legale dell'Azienda.

La contrattazione collettiva integrativa aziendale è assoggettata al controllo di cui all'art.10, comma 6, del CCNL 2 novembre 2022, che, di seguito, testualmente si riporta.

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma I del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto."

FP.CGI
FIALS
UIL
1
UIL FPL
Spagnoli
GA
14
RA
M



I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

1. la RSU,
2. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2 novembre 2022, i quali siano stati nominativamente indicati dalle Sigle di appartenenza all'Ufficio Relazioni Sindacali.

La RSU interviene attraverso i propri Rappresentanti, i cui nominativi devono essere resi noti all'Ufficio Relazioni Sindacali, incardinato presso la SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane. La volontà della RSU è, di norma, manifestata dal Coordinatore o suo delegato. Non è ammessa partecipazione alle sedute di contrattazione collettiva integrativa aziendale di componenti della RSU i cui nominativi non siano stati preliminarmente depositati presso il richiamato Ufficio.

La delegazione trattante di parte pubblica è costituita ai sensi e per gli effetti delle deliberazioni n. 952 del 20 ottobre 2022, e n. 182 del 15 marzo 2023.

Il Direttore Generale ha facoltà di procedere alla sostituzione di un componente della delegazione trattante di parte pubblica in ipotesi di assenze protratte nel tempo, le quali risultino prive di congrua motivazione.

Il Presidente della delegazione trattante può invitare agli incontri ove siano dibattute problematiche particolari e specifiche Professionisti esperti nelle materie o problematiche oggetto di contrattazione, con l'esclusivo compito di rendere informazioni e chiarimenti in ordine alle questioni trattate e senza facoltà di esercizio di alcun potere negoziale.

Analogo potere può essere esercitato dalla RSU o dai Rappresentanti sindacali ammessi alla contrattazione collettiva integrativa aziendale, i quali potranno fare intervenire alle sedute Professionisti esperti nelle questioni da trattare, non titolari di potere negoziale.

Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte di ASST Pavia, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il vigente CCNL preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta e trasmessa alla RSU ed alle OO.SS., a cura della Azienda, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

R.P. CGU
FIALS
VIL
VIL PPL SP
2
4.



Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro,
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra l'Azienda ed altre Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi,
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance,
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi,
- i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità,
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.,
- i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità,
- linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro,
- i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi,
- le linee generali sulla pianificazione delle attività formative,
- gli andamenti occupazionali,
- criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art.21 (norme di prima applicazione).

Confronto regionale

L' Azienda, ferma restando la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., applicherà le linee regionali generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Dette linee di indirizzo vengono emanate da Regione Lombardia, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2 novembre 2022 ed investono le seguenti materie relative:

- all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lettera a) - fondo premialità e condizioni di lavoro - del CCNL 2 novembre 2022 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità, che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità agli obiettivi aziendali e regionali,
- alle metodologie di utilizzo, da parte delle Aziende ed Enti, di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale,
- alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa,
- alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale,
- ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR,
- ai piani di riparto tra le Aziende ed Enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art.1, comma 293, della legge 30 dicembre 2021, n.234.

Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali e della RSU su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

L'organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise, nonché sulla eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica al fine di formulare proposte all' Azienda e alle parti negoziali della contrattazione integrativa. L'organismo paritetico per l'innovazione:

F.P. COG
FIALS
UL
VIL FPL SD
3
2



- ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale di categoria firmataria del CCNL, oltre che dalla RSU, nonché da una rappresentanza di ASST Pavia, con rilevanza pari alla componente sindacale,
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta le Parti manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all' Azienda,
- adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- svolge analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle *"Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale"*, così come previsto dall'art. 83 del CCNL 21 maggio 2018,
- redige un report annuale delle proprie attività.

L'organismo paritetico per l'innovazione opera in orario di lavoro.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità trasmettendo proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Semestralmente sono trasmessi al presente organismo gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale di cui all'art. 83 del CCNL 21 maggio 2018.

Altri Organismi paritetici di partecipazione

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali possono attivare commissioni o gruppi di lavoro con compiti istruttori, di studio e proposta su temi specifici, i quali organismi dovranno operare in arco temporale predefinito — cd. "tavoli tecnici" -. Gli esiti del lavoro condotto dai tavoli tecnici ed eventuali proposte finali possono essere inviate alla delegazione trattante per ogni valutazione del caso.

Contrattazione collettiva integrativa aziendale: soggetti e materie

Sono assoggettati alla contrattazione collettiva integrativa aziendale i seguenti istituti/materie:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 – fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - e 103 - Fondo premialità e condizioni di lavoro - del CCNL 2 novembre 2022,
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance,
- i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree,
- i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva,
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo,
- l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7, del CCNL 2 novembre 2022,
- l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3, del CCNL 2 novembre 2022,
- l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5, del CCNL 2 novembre 2022 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8,
- le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4, del CCNL 2 novembre 2022,

novembre 2022,

F.P. ~~CEL~~ ~~FIALS~~ ~~VIL~~ 4
Z.

VIL FPL SD
Vil/4 GA R J R



- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare,
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi,
- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del fondo di cui all'art. 103 del CCNL 2 novembre 2022 e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 del CCNL 2 novembre 2022,
- l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12, del CCNL 2 novembre 2022, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti,
- le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Contrattazione collettiva integrativa aziendale: tempi e procedure

Il contratto integrativo aziendale applicativo ha durata triennale e si riferisce, per l'appunto, a tutte le materie di cui al precedente paragrafo. Si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della data di scadenza. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo aziendale.

Analoga disciplina verrà applicata ad ogni CIA che dovesse intervenire tra le Parti.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, ivi indicate, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della contrattazione collettiva integrativa aziendale si rimanda all'art. 10 del CCNL 2 novembre 2022.

L'Azienda trasmetterà, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo aziendale. L'Azienda è tenuta a trasmettere anche gli eventuali atti assunti ai sensi dell'art. 10, comma 5, del CCNL 2 novembre 2022. Ogni trasmissione deve essere corredata da relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria.

Il contratto integrativo aziendale e gli altri accordi sindacali si intendono conclusi e diventano esecutivi, previa esame e validazione del Collegio Sindacale, con la sottoscrizione definitiva.

Qualora insorgessero controversie in ordine all'interpretazione di clausole della contrattazione collettiva integrativa aziendale, la delegazione trattante si incontrerà allo scopo di sciogliere consensualmente i nodi interpretativi, assumendo la funzione di organismo atto a rendere interpretazione autentica sulle clausole controverse.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione dei CIA e sostituisce, con efficacia retroattiva, la clausola controversa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

F.P. COL
FIALS
VIC
5
VIC F.P. S.D.
GA
85



Incontri sindacali: modalità

Fatti salvi i principi di cui al precedente paragrafo, la cui osservanza è imposta a parte sindacale e a parte datoriale, l'Azienda si impegna a garantire il sistema delle relazioni sindacali di cui al presente protocollo di intesa rendendo possibile, sia la contrattazione integrativa aziendale, sia il confronto attraverso la convocazione di apposite riunioni e sedute, da effettuarsi in orario di lavoro.

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue.

L' Azienda garantisce la convocazione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, ove il preavviso di 7 giorni può essere ridotto sino a 24 ore prima della data dell'incontro. La convocazione prevede la trasmissione di ordine del giorno ed eventuale documentazione allegata. La convocazione e la trasmissione di qualsivoglia atto verranno attuate attraverso posta elettronica ed inviate ai soggetti sindacali. In particolare la convocazione:

- dovrà essere disposta per iscritto a mezzo mail,
- dovrà indicare gli argomenti all'ordine del giorno, con eventuale previsione di trattazione di "varie ed eventuali"
- dovrà consentire alle OO.SS. di integrare l'ordine del giorno proposto dall' Azienda.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a comunicare all'Azienda — Ufficio Relazioni Sindacali -gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare ogni corrispondenza. Rimane onere delle Organizzazioni Sindacali medesime aggiornare le informazioni e rendere note all'Azienda eventuali modificazioni sopraggiunte nel corso del tempo.

Analogamente, l'Azienda attraverso l'Ufficio Relazioni Sindacali provvederà a comunicare i propri riferimenti, sia di posta elettronica, sia telefonici, per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.

Gli incontri della delegazione trattante, ritualmente e regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle di Rappresentanti sindacali o componenti della RSU. I rappresentanti sindacali che non potranno intervenire alle prestabilite sedute potranno produrre dichiarazioni ed osservazioni sui temi all'ordine del giorno, le quali dichiarazioni ed osservazioni verranno acquisite agli atti, a corredo del verbale di seduta.

Al fine di garantire continuità nella trattazione dei temi all'ordine del giorno, le parti si impegnano a mantenere la presenza dei rispettivi rappresentanti durante ogni singolo incontro. Qualora intervenissero Rappresentanti diversi da coloro che avevano già affrontato la discussione di singole tematiche, non potrà essere messo in discussione il lavoro già fatto ed approvato nelle sedute precedenti.

Il calendario dei lavori è stabilito, sino alla conclusione dei medesimi, d'intesa tra le parti.

Ogni incontro sarà ritualmente verbalizzato dai componenti dell'Ufficio Relazioni Sindacali. I verbali verranno redatti in forma sintetica, seppure esaustiva, con evidenza delle decisioni finali, qualora assunte dalle parti. I Rappresentanti sindacali avranno piena facoltà di allegare al verbale proprie dichiarazioni ed osservazioni.

Le singole sedute verranno aggiornate a sedute successive qualora non si giungesse alla completa trattazione dei temi all'ordine del giorno.

Qualora, invece, la singola seduta si chiudesse con l'assunzione di decisioni le medesime dovranno essere immediatamente formalizzate.

Con cadenza almeno annuale, oppure su specifica richiesta di una delle parti, verrà indetto un incontro sindacale con il seguente ordine del giorno: "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti integrativi aziendali" in atto. Prima di ogni incontro dovranno essere

R.P. CGD
FIALS
AC
6
Z
VILPPE SD
GA
N
1/4
25
24



presentate alle parti, con almeno alcuni giorni di anticipo, eventuali osservazioni e/o indicazioni che saranno dibattute durante l'incontro.

Fermi restando i principi delle autonomie negoziali, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si raggiunga l'accordo sulle materie di contrattazione integrativa di cui all'art.9, comma 5, lettere f) g) h) i) j) k) n) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al presente protocollo di intesa, l'Azienda potrà provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, sino alla successiva sottoscrizione. La contrattazione proseguirà al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo.

Diritti sindacali

I dipendenti di ASST Pavia, con titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato hanno diritto di partecipare, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali, le quali devono svolgersi in idonei spazi messi a disposizione dall'Azienda medesima. Il diritto di partecipazione ad assemblea sindacale è pari a 12 ore annue pro capite senza alcuna decurtazione del trattamento retributivo.

Le assemblee potranno coinvolgere tutti i dipendenti o, in relazione alla specifica tematica trattata, solo gruppi di dipendenti.

Esse potranno essere indette:

- da una singola o da più Organizzazioni Sindacali firmatarie di CCNL,
- dalla RSU unitariamente intesa,
- congiuntamente dalla RSU e da una o più Organizzazioni Sindacali.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Le assemblee sono svolte, di norma, all'inizio o alla fine della giornata di lavoro. Eventuali valutazioni di opportunità possono indurre le Organizzazioni Sindacali o la RSU a convocare l'assemblea anche in orario differente.

I dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono darne tempestiva informazione al proprio Responsabile. Ciò allo scopo di non pregiudicare il buon andamento dell'attività di istituto. Il lavoratore partecipa all'assemblea, previa stesura e rende, giustificazione al competente Ufficio Rilevazione Presenze Assenze ai fini di partecipazione all'assemblea e conteggio delle relative ore mediante compilazione di apposita modulistica entro e non oltre il quinto giorno del mese successivo al mese in cui si è tenuta l'assemblea.

L'Amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle previste 12 ore. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, dovranno subire decurtazione retributiva.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili. Per tale finalità, dovrà essere garantito un contingente di personale almeno pari a quello previsto per le giornate di sciopero.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede del proprio servizio, rientra nel previsto monte ore individuale — 12 ore/anno — anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'assemblea e quello di rientro alla propria sede di lavoro, ove tale tempo di percorrenza rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FIALS", "VIL", "Ver", "VIL FPL SD", and others.



Diritto di sciopero

Il lavoratore ha diritto ad aderire allo sciopero ai sensi e per gli effetti dell'art.40 della Costituzione della Repubblica Italiana.

Esercizio di attività sindacale

L' Azienda si impegna ad individuare un idoneo locale, da mettere a disposizione di tutte le Sigle Sindacali firmatarie di CCNL e della RSU ai fini di svolgimento di attività sindacale.

Le OO.SS. e la RSU hanno diritto di affiggere, in spazi, fisici o virtuali, specificamente individuati pubblicazioni, testi e comunicati sindacali. L'individuazione degli spazi è a carico dell'Amministrazione. Eventuali affissioni al di fuori degli spazi prestabiliti devono intendersi abusive e l'Azienda potrà provvedere ad eliminare il materiale affisso abusivamente e a restituire il medesimo alle Organizzazioni Sindacali interessate.

Trattamento economico del personale in distacco

Con riferimento a quanto previsto dall'art.11 del CCNL 2/11/2022, le Parti concordano che l'elemento di garanzia della retribuzione di cui al comma 1, lettera b), sia il seguente:

- distacco fino al 50%: elemento di garanzia pari al 60%
- distacco dal 51% al 70%: elemento di garanzia pari al 75%
- distacco dal 71% al 100%: elemento di garanzia pari al 90%.

In caso di distacco frazionato l'elemento di garanzia è riproporzionato alla durata nell'anno solare.

Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente protocollo di intesa, rimane impregiudicata la disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro, in tema di modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

F. P. 2021
FIALS
AP KS

8
V. C.
UIC FPL Sp
CD
R. L.
M.



Allegato n. 2

MATRICI DI TURNO E TEMPI DI VESTIZIONE/SVESTIZIONE**Articolazione oraria di lavoro**

In relazione alle esigenze organizzative l'articolazione dell'orario di lavoro è classificabile in due diverse tipologie: a carattere continuativo e a carattere non continuativo. La prima tipologia comprende l'articolazione oraria sulle 24 ore, mentre la seconda considera l'articolazione oraria sulle 12 ore e l'orario giornaliero.

1. Articolazione oraria giornaliera

- **su 5 giorni settimanali:** l'orario di lavoro del personale prevede l'effettuazione di 7,12 ore per 5 gg settimana con un giorno di riposo ed un giorno non lavorativo, non necessariamente coincidenti con il sabato e la domenica, a seconda delle esigenze organizzative, e pausa mensa obbligatoria.
- **su 6 giorni settimanali:** l'orario di lavoro del personale prevede l'effettuazione di 6 ore per 6 gg settimana, con un giorno di riposo non necessariamente coincidente con il sabato e la domenica a seconda delle esigenze organizzative.

La durata delle ferie, ai sensi dell'art.49, commi 2 e 3, del CCNL 2/11/2022 è correlata all'organizzazione del lavoro su 5 o 6 giorni settimanali.

2. Articolazione oraria sulle 12 ore

L'orario di lavoro del personale turnista sulle 12 ore si sviluppa, di norma, su 2 turni (mattino/pomeriggio).

3. Articolazione oraria sulle 24 ore (a ciclo continuo)

L'orario di lavoro del personale turnista sulle 24 ore si sviluppa, di norma, su tre turni (mattino/pomeriggio/notte).

4. Matrici di turno

Le matrici di turno in uso fanno riferimento a schemi in 5^a o in 6^a e non producono, di norma, orario di lavoro eccedente l'orario contrattuale.

Le sequenze di turnazione devono essere rispettose della normativa in tema di orario di lavoro e devono tenere in considerazione le esigenze organizzative della struttura, il numero di operatori, le presenze necessarie e le norme sull'accreditamento regionale.

	MATRICE	ORARI
1.	M-P-N-SN-R	7:00/14:00 14:00/22:00 22:00/7:00

Handwritten notes and signatures are present below the table, including "F.P.", "FIALS", "U/C FPL SN", "7.", "GA", and various signatures.



1.BIS	M-P-N-SN-R	7:00/14:00 14:00/21:00 21:00/7:00
2.	M-M-P-N-SN-R	7:00/14:00 14:00/22:00 22:00/7:00
2.BIS	M -P-P-N-SN-R	7:00/14:00 14:00/22:00 22:00/7:00
3.	P-M-N-SN-R	13:45/19:45 7:00/13:45 19:45/7:00

La matrice di turno sulle 12 ore può essere autorizzata su richiesta di almeno il 75% del personale, fatti salvi i poteri datoriali in materia.

Il dipendente che, per esigenze personali, non sia nelle condizioni di aderire alla nuova turnazione, potrà richiedere alla SC DAPSS mobilità interna presso un'altra unità operativa con altro orario di lavoro, avendo priorità rispetto a nuovi inserimenti previsti dall'Azienda.

	MATRICE	ORARI
4.	G-N-SN-R-R	8:00/20:00 20:00/8:00
4.BIS	G-N-SN-R-R	7:00/19:00 19:00/7:00

Su richiesta a maggioranza dei lavoratori, nonché per particolari esigenze di servizio, potranno essere introdotte altre ipotesi di matrici di turno purché conformi alla normativa vigente. Eventuali ulteriori sequenze di turno, non ricomprese nel presente accordo, dovranno essere autorizzate dalla SC DAPSS, nonché oggetto di informativa preventiva alla RSU e alle OO.SS. di categoria.

È consentita la scelta di matrici di turno diversificate tra profili professionali diversi, appartenenti alla medesima struttura.

La programmazione dell'orario di lavoro

La programmazione dei turni avviene con periodicità mensile e deve essere comunicata al lavoratore, ai sensi dell'art.43, comma 3, lettera b) del CCNL 2/11/2022 almeno entro il giorno 20 del mese precedente.

Il dipendente è tenuto a comunicare al Coordinatore/Responsabile, con congruo anticipo dalla scadenza sopra indicata le esigenze di assenze.

Il dipendente è tenuto a comunicare al Comandante/Responsabile, con congruo anticipo alla scadenza sopra indicata le esigenze di assenze.

Handwritten notes and signatures:

- VIC* (written above the first signature)
- FIALS* (written above the second signature)
- FP-CGI* (written to the left of the first signature)
- VIC PPL SD* (written above the third signature)
- 2* (written above the fourth signature)
- CA* (written below the fifth signature)



Ulteriori richieste di permessi, e/o modifica dei permessi già richiesti, una volta esposto il calendario dei turni, devono avvenire esclusivamente per motivate sopraggiunte ed inderogabili esigenze del lavoratore o degli assistiti e, in ogni caso, devono essere approvate dal Coordinatore/Responsabile.

Soggiacciono alla disciplina di settore le assenze di cui alla legge n. 104/1992, comunque programmabili, per quanto possibile. Per tutto quanto attiene alle prerogative sindacali, si fa rinvio alla normativa di settore.

Lo scambio turno tra lavoratori è consentito e deve essere motivato e preventivamente autorizzato dal Coordinatore/Responsabile.

Il cambio turno non può in ogni caso determinare un disequilibrio nella gestione complessiva della turnistica e il mancato rispetto della normativa in tema di orario di lavoro.

È onere del Responsabile informare il lavoratore, con ogni consentito preavviso, in ordine ai cambi di turno.

Le riunioni di reparto, appositamente richieste ed autorizzate, sono considerate a tutti gli effetti orario di lavoro.

Tempi di vestizione /svestizione

Ai sensi dell'art.43, commi 11 e 12, del CCNL 2/11/2022, in combinato disposto con l'art.9, comma 5, lettera m) del medesimo CCNL, al personale del ruolo sanitario, del ruolo socio sanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza a cui è fatto obbligo di indossare una divisa di lavoro, e che utilizza gli appositi locali destinati a spogliatoio, sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

Tale tempo non viene riconosciuto a chi indossa esclusivamente un camice su abiti civili.

Per il personale che lavora nei servizi a giornata o nei servizi attivi nelle 12 ore, con sovrapposizione tra il primo e secondo turno, l'orario di servizio in ingresso e di uscita viene ridefinito al fine di ricomprendere il tempo di 15 min. per la vestizione/svestizione che rientra quindi nell'orario di lavoro.

Per i servizi aperti fino a 12 ore che non prevedono la sovrapposizione del turno, i 15 min. di vestizione/svestizione saranno aggiunti oltre il normale orario di servizio.

Indennità di turno

L'indennità giornaliera di turno pari ad € 2,07, di cui all'art.106, comma 2, del CCNL 2/11/2022, viene corrisposta al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizio attivati, in base all'organizzazione del lavoro, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni.

Le presenti direttive in tema di vestizione/svestizione, applicabili dal 1 gennaio 2023, sostituiscono pregresso accordo in materia.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "P.I. COI", "FIALS", "VIL FRL 57", and various other scribbles and initials.



Allegato n. 3

LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

in riferimento a quanto previsto all'art.9, comma 5, lettera n, del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021, sottoscritto in data 02/11/2022.

MACRO OBIETTIVO PRINCIPALE DI RIFERIMENTO	Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art.15 del D.Lgs.81/08.
OBIETTIVI STRATEGICI DI PREVENZIONE	Programmare interventi di prevenzione in ragione delle esigenze dettate dalle evidenze aziendali e dal contesto socio-occupazionale; <u>Valutazione e consapevolezza dei rischi</u> attraverso il Documento di Valutazione Rischi - Fascicolo Generale, aggiornato periodicamente; Attenzione ai <u>soggetti esposti a rischi specifici</u> con obbligo di sorveglianza sanitaria in collaborazione con le attività svolte dai Medici Competenti, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e dal Medico Autorizzato in materia di radioprotezione, ai sensi del D. Lgs. 101/2020 e s.m.i.; <u>Attività di controllo e monitoraggio</u> modulate secondo approcci distinti per le varie attività aziendali, come predisposto nel "Piano dei Monitoraggi" redatto annualmente; Evoluzione della prevenzione degli infortuni e malattie verso la "conservazione attiva" della salute del lavoratore, ovvero la <u>promozione della salute nei luoghi di lavoro</u> (Workplace Health Promotion - WHP) identificata dall'OMS come una delle strategie efficaci nell'ambito delle politiche di promozione della salute ed attuata in ASST Pavia attraverso un planning annuale di attività ed interventi; <u>Informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti</u>, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., in relazione alle attività svolte ed ai rischi presenti attuati attraverso l'aggiornamento annuale del Manuale Informativo sui Rischi presenti negli ambienti lavorativi dell'ASST Pavia e la redazione del Piano Formativo destinato ai lavoratori e loro rappresentanti; <u>Formazione specifica sull'uso dei DPI di IIIA Cat.</u> ai sensi dell'art. 77 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.; <u>Informazioni per il personale esterno sui rischi specifici</u> dell'azienda e sulle misure adottate ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.; Diffusione e conoscenza delle <u>procedure aziendali di emergenza</u>; Verifica delle <u>misure antincendio</u> di prevenzione e protezione attiva e passiva per le strutture afferenti ad ASST Pavia; Attuazione del <u>Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro e piano di Audit di sicurezza</u> attraverso l'aggiornamento della Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro attuata da ASST Pavia; <u>Monitoraggio del fenomeno infortunistico aziendale</u> (Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali) in sinergia con le attività di altre strutture aziendali (Medici Competenti, Risorse Umane, Direzioni Mediche di Presidio e Responsabili di Distretto etc).

VIL

R.D. Egli

FIALS

Senza

VIC FPL SD

GA

GA

GA


**ATTIVITA' DI
PREVENZIONE E
POLITICA AZIENDALE**

La prima delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, indicate nell'art. 15 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., è la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, obbligo indelegabile in capo al Datore di Lavoro (art. 17 comma a), con la conseguente elaborazione del "**documento di valutazione dei rischi**", attenendosi sia alla forma e ai contenuti precisati al comma 2 dell'art. 28, sia alla modalità di effettuazione contenuta nell'art. 29, il quale viene aggiornato periodicamente così come il documento di valutazione dei rischi delle strutture afferenti ad ASST Pavia.

Tale documentazione ha lo scopo di ottemperare a quanto richiesto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., nell'ambito della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute presenti nei luoghi di lavoro in cui si svolgono attività con lavoratori dipendenti o ad essi equiparati, ed è il risultato delle ricognizioni e delle valutazioni dei rischi in tutti i luoghi di lavoro aziendali.

Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Pavia ha progettato ed attuato un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza** sul posto di lavoro in ottica di *Risk Based Thinking* che verifica e migliora continuamente.

Tale Sistema è improntato sulla base delle norme *UNI ISO 9001:2015* per gli aspetti di sistema, *UNI-ISO 45001:2018* e linee guida *UNI-INAIL* per gli aspetti gestionali.

L'analisi dei rischi e delle opportunità è stata effettuata a seguito della valutazione del contesto in cui opera l'Azienda nella sua complessa organizzazione, delle aspettative delle Parti Interessate (stakeholder) e dei Processi.

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Pavia opera inoltre, a tutti i livelli, al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della legislazione vigente, dei regolamenti e degli accordi ad esso correlabili.

La Direzione, attraverso il supporto del **Servizio di Prevenzione e Protezione**, si impegna ad operare per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori attraverso i seguenti criteri:

- promuovere l'approccio per processi e, per ciascun processo, valutare e gestire i rischi e le opportunità;
- definire obiettivi e indicatori, considerando in ogni azione/decisione presa tutti i pertinenti aspetti legati alla qualità e alla salute e sicurezza sul lavoro, e monitorarli attraverso un costante riesame;
- valutare le esigenze dei destinatari diretti ed indiretti dell'operato dell'organizzazione al fine di soddisfarne al meglio i requisiti (impliciti ed espliciti), così da favorire il soddisfacimento delle finalità istituzionali dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Pavia come da mandato della regione Lombardia ed in generale soddisfacendo il codice etico del Ministero della Salute;
- rispettare e soddisfare tutte le leggi e i requisiti applicabili ed attuare un controllo costante con specifiche verifiche di conformità;
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri, adottare tutte le misure necessarie per eliminare i pericoli, ridurre i rischi sia per la prevenzione degli infortuni che delle malattie professionali;
- attuare i processi necessari per prepararsi e rispondere alle potenziali situazioni di emergenza;
- promuovere la consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei

U12
CDS

R.P. CGIK AP FIALS

72

Verifica

GA

2/5
RMT



rappresentanti dei lavoratori;

- fornire le risorse necessarie alla realizzazione, al mantenimento dell'efficacia e al miglioramento del sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro;
- garantire il suo riesame e verifica di adeguatezza nel tempo;
- garantire un ambiente di lavoro rispettoso della sicurezza per tutti i soggetti coinvolti;
- promuovere la cultura della sicurezza nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- attuare una valutazione dei fornitori per ridurre i rischi connessi all'utilizzo di prodotti, servizi, competenze non adeguate ai requisiti di riferimento;
- collaborare con gli enti preposti al controllo, perseguendo l'obiettivo sociale comune nel rispetto dell'incolumità dei lavoratori.

Nella definizione delle misure utili al raggiungimento degli obiettivi, periodicamente, nell'ambito del SGSSL sono individuate, progettate e finanziate misure necessarie per:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali indirizzando a tale scopo l'organizzazione del lavoro, la progettazione, la conduzione, la manutenzione, ivi comprese le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- operare per la tutela dell'ambiente e la salubrità degli spazi di lavoro;
- sensibilizzare tutte le parti interessate sugli impegni della presente Politica;
- coinvolgere gli stakeholder nei processi di definizione degli obiettivi del sistema di gestione;
- erogare formazione continua e favorire l'acquisizione della consapevolezza da parte dei lavoratori, operanti a tutti i livelli, rispetto agli elementi fondanti della gestione della salute e sicurezza propria, dei colleghi e di tutte le parti interessate;
- attuare processi di comunicazione e confronto trasparenti, in relazione ai requisiti e alle prestazioni del sistema di gestione della sicurezza tra tutti i soggetti portatori di interesse.

Per raggiungere gli obiettivi in termini di SSL, l'Azienda valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche riguardo alla scelta delle attrezzature di lavoro e sulla progettazione e sistemazione dei luoghi di lavoro. Inoltre svolge la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da assicurare un'adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro idoneo e sicuro.

Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratori (volontari, tirocinanti e studenti), RSPP, ASPP, Esperto di Radioprotezione, Esperto Responsabile della Sicurezza RM, Addetto alla Sicurezza Laser, Medico Autorizzato, MC e RLS, contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi, di terzi e della comunità in cui l'organizzazione opera.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "P.P. CG", "FIALS", "VICIPL", "GA", "3/5", and "Rm".



	I fornitori sono sensibilizzati ad essere anch'essi partecipi di tale processo di prevenzione mediante un meccanismo di comunicazione continua che si evince, per ogni circostanza, specificatamente attraverso le informazioni contenute nei DUVRI allegati ai contratti di appalto di servizi/forniture. L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Pavia si impegna a gestire tutte le attività di appalto e/o di prestazione d'opera nel pieno rispetto di quanto la legge prevede sia a tutela della propria organizzazione, sia a tutela di quella dell'appaltatore e/o del prestatore d'opera, ed in generale di tutti i soggetti terzi eventualmente coinvolti nelle suddette attività. L'Azienda risulta anche essere impegnata nella massima collaborazione e trasparenza con gli enti pubblici e di controllo. L'Azienda si impegna inoltre a <u>riesaminare periodicamente il proprio sistema di gestione integrato</u>, a promuovere all'interno dell'organizzazione la politica di salute e sicurezza sul lavoro, aggiornandola quando opportuno ed in base ai risultati del riesame, ed ad assicurare la diffusione della propria politica anche presso tutte le parti terze interessate, sia individuali che collettive. In relazione al proprio contesto di riferimento e alle parti interessate dalle attività e dai servizi erogati, la Direzione Generale, anche attraverso il proprio Responsabile dell'alta Direzione (RDD) - Responsabile dell'Attività di Prevenzione e Protezione Aziendale, si impegna a: - sensibilizzare tutte le parti interessate sugli impegni della propria politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - coinvolgere gli stakeholder nei processi di definizione degli obiettivi del sistema di gestione; - erogare formazione continua e favorire l'acquisizione della consapevolezza da parte dei lavoratori, operanti a tutti i livelli, rispetto agli elementi fondanti della gestione della salute e sicurezza propria, dei colleghi e di tutte le parti interessate; - attuare processi di comunicazione e confronto trasparenti in relazione ai requisiti e alle prestazioni del sistema di gestione della sicurezza tra tutti i soggetti portatori di interesse.
FENOMENO INFORTUNISTICO IN ASST PAVIA	Di seguito viene riportato il grafico con il numero totale di denunce di infortunio a partire dall'anno 2002 fino all'anno 2022. In calce alla serie storica sono riportati i dati relativi alla "popolazione" di Dipendenti per ogni singolo anno (di A.O. Pavia fino al 2015 e dal 2016 di ASST Pavia), di modo da poter avere una corretta rappresentazione della popolazione di partenza e del relativo fenomeno infortunistico per ogni singola annualità.

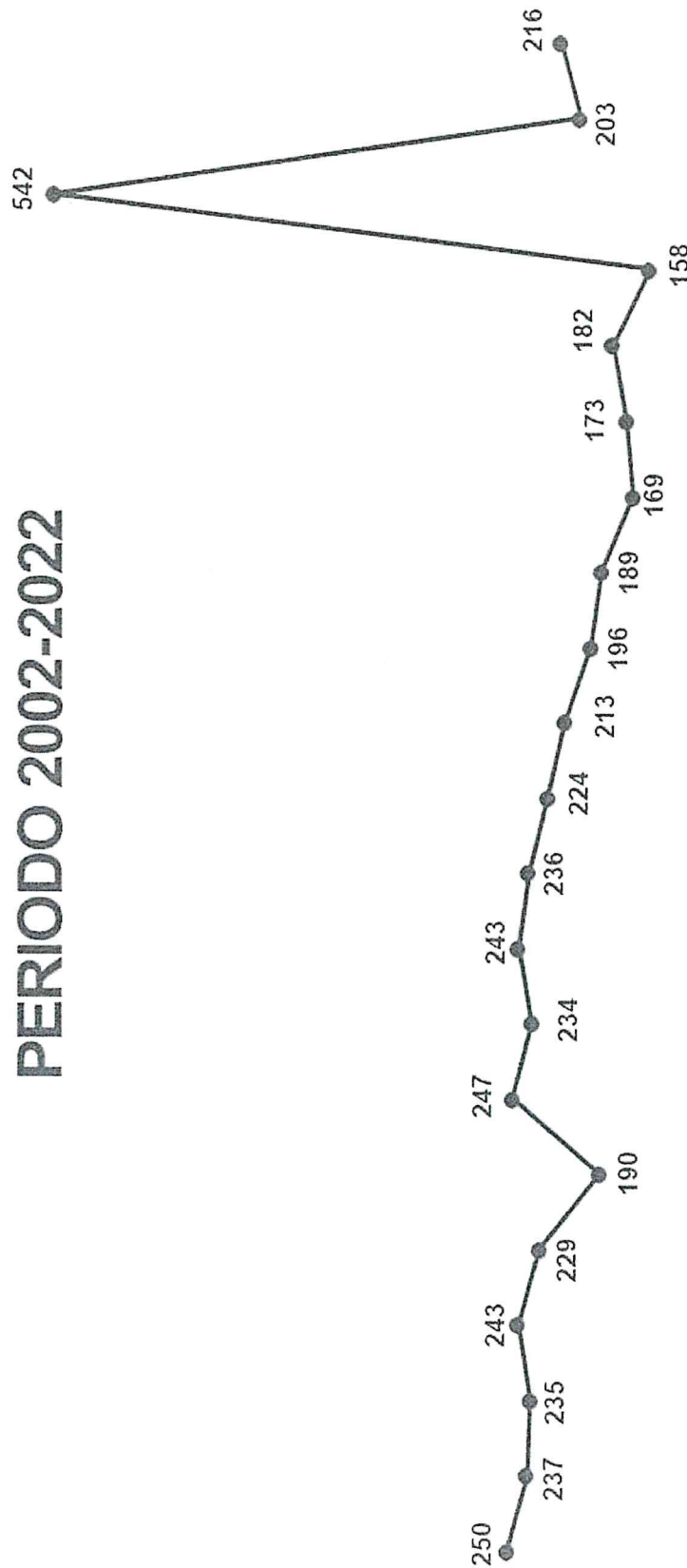
VIL
R. P. G. 2
FIALS
A. S. H.

UCC
V. M.
UCC P. C. S. N.
Z.

GA 4/5
R. F.



**NUMERO DENUNCE INFORTUNI
PERIODO 2002-2022**

[illegible]



SEGRETERIA PROVINCIALE

27100 PAVIA
via San Giovannino, 4/B
Tel. 0382/27267 - 33931 - 539600
Fax 0382/303345
info@uifplpavia.it
uifplpavia@fastwebnet.it
www.uifplpavia.it

Pavia, 14.06.2023

Dichiarazione a margine Incontro per Contrattazione Collettiva Integrativa

La delegazione UIL FPL, al termine dell' impegnativo e non breve percorso che ha visto le parti Sindacali e quelle di parte Pubblica rappresentative della ASST Pavia, impegnate nella Contrattazione Collettiva Integrativa prevista dall' articolo 9 del CCNL del 02.11.22, vuole formalizzare il proprio disappunto nel prendere atto che una richiesta da noi formulata e motivata in modo esaustivo e robusto, non abbia trovato accoglimento nel testo definitivo di Contrattazione che oggi ci viene sottoposto.

La richiesta, attinente l' applicazione del comma 3 articolo 107 a favore del personale Ostetrico, le cui ampie motivazioni si possono trovare anche nella nota datata 22.05.23 che UIL FPL ha inviato ad ASST e che qui si allega per praticità e sintesi, al di là del merito specifico e concreto, cioè di un giusto compendio al personale interessato, voleva anche e soprattutto consentire alle parti di dare attuazione ad un importante istituto previsto nel CCNL, che ha aperto alla responsabilizzazione in sede locale nella gestione della materia contrattuale consentendone una attuazione che non si limitasse ad una mera trasposizione di quegli istituti già puntualmente definiti e previsti nel CCNL stesso.

Su tale questione, naturalmente, la UIL FPL non mancherà di ritornare e ricercare le vie, comunque , per una soluzione che possa essere di soddisfazione per tutti gli operatori interessati.

Come avevamo già avuto modo di affermare nel divenire degli incontri di contrattazione, tuttavia, la nostra valutazione non può essere espressa che all' impianto generale del testo di Contrattazione licenziato, per come si è venuto costruendo con il contributo e lo sforzo messo in campo da tutte le componenti al tavolo della trattativa, ancor ch  in presenza di quel vulnus da noi pi  sopra rappresentato.

Tale considerazione, unita al senso di responsabilit  che vogliamo, in ogni circostanza, sia cifra del nostro agire e che ci induce a mettere a terra quanto prima gli effetti e le ricadute dei contenuti della Contrattazione Collettiva Integrativa, ci conferma nella nostra decisione di sottoscrivere il testo definitivo proposto.

Per la Delegazione trattante UIL FPL
Il Segretario UIL FPL Pavia
Daniele Spagnuolo



UIL FPL SD.

CA



27100 PAVIA
via San Giovannino, 4/B
Tel. 0382/27267 - 33931 - 539600
Fax 0382/303345
Info@uilfplpavia.it
uilfplpavia@fastwebnet.it
www.uilfplpavia.it

SEGRETERIA PROVINCIALE

Pavia, 22.05.2023

Alla Cortese attenzione di :
Dottor Alberto Maria Giorgieri
Responsabile U.O.C. Risorse Umane ad interim
Dottor Paolo Puorro
D.A. e Presidente Del. Tratt. parte pubblica
Dott.ssa Veronica Santese
Dirigente SC Gestione e sviluppo delle risorse umane
ASST Pavia

Oggetto : Bozza di ipotesi di contratto integrativo aziendale inviataci il 17.05.23

Con riferimento a quanto in oggetto ed alla articolata discussione – trattativa tenutasi durante l' incontro all' esito del quale la delegazione di Parte Pubblica ha redatto e ci ha inviato il testo della bozza di ipotesi di contratto, la UIL FPL , pur dando atto dell' impegno e dello sforzo profuso da tutte le componenti presenti a quel tavolo, allo scopo di addivenire ad un testo il più possibile condiviso e sostenibile, tuttavia non può non evidenziare la forte delusione per il mancato accoglimento di una proposta più volte reiterata dai componenti della delegazione trattante della UIL FPL e riguardante l' inserimento nell' art 16 della bozza di ipotesi di contratto , di quanto previsto al novello art 107 comma 3 del CCNL 02.11.23, a favore del personale Ostetrico che svolga la propria attività in sala parto assistendo ai parti cosiddetti " naturali " e , quindi, in assenza di interventi riconducibili al " parto Cesareo".

La richiesta di cui sopra tende a riconoscere un disagio comunque esistente nella attività svolta dal personale per il quale è richiesta, tenuto anche conto della condizione organizzativa e logistica che storicamente e, prevedibilmente anche per il futuro , il personale interessato ha sopportato e dovrà sopportare .

Non a caso gli estensori nazionali dell' applicando CCNL, hanno ritenuto di fornirci, attraverso il novello art 107 comma 3, uno strumento duttile ed idoneo a controbilanciare condizioni di disagio concrete e sperimentate ma difficili da definire puntualmente sotto il profilo tecnico-semantico, lasciando, appunto alla sede naturale del tavolo di contrattazione locale, la opportunità di declinare le potenzialità positive contenute nel CCNL attraverso la gratificazione concreta ai lavoratori interessati, memori, altresì, del particolare vissuto in quanto a sacrifici e difficoltà affrontati negli anni appena trascorsi e che, purtroppo, siamo ancora lontani dall' avere superato in modo strutturale.

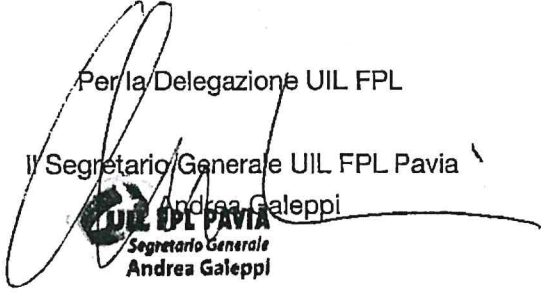
Lo stesso criterio premiale, infatti, è, molto opportunamente, dal nostro punto di vista, stato adottato per le figure professionali e le attività (Istituti Penitenziari ed SPDC) già inserite nel citato art 16 della bozza di accordo provvisorio affinché tali figure possano beneficiare degli effetti del comma 3 art 107 del CCNL 02.11.23.

Sotto il profilo dell' impegno economico, poi, l' accoglimento nella bozza di contrattazione di quanto chiesto, sulla base di una valutazione/ proiezione che ci siamo permessi di ipotizzare considerando dati ed elementi storici, numero di personale interessato, giornate lavorate ed attività svolte, comporterebbe un importo di alcune migliaia di euro (non lontano dalla decina) molto inferiore al valore economico di quanto si può ipotizzare sia necessario per coprire il restante costo dovuto alle altre attività (Istituti Penitenziari ed SPDC) contenuti nell' art 16; il tutto, a nostro avviso, perfettamente sopportabile dall' entità del fondo da cui attingere le risorse.

Riteniamo, in conclusione, non solo opportuno accogliere questa richiesta, ma che sarebbe fortemente ingiusto e sbilanciato negativamente, un accordo che non tenesse assieme con la massima omogeneità le diverse e molteplici difficoltà ed i disagi vissuti dai lavoratori più sopra citati ma che, per contro, tali criticità possano e debbano trovare compendio nella applicazione del comma 3 art 107 del CCNL 02.11.23.

Per la Delegazione UIL FPL

Il Segretario Generale UIL FPL Pavia


UIL FPL PAVIA
Segretario Generale
Andrea Galeppi

Segretario Generale

Andrea Galeppi

**SOTTOSCRIZIONE IPOTESI DI CIA ASST PAVIA
DICHIARAZIONE A VERBALE**

È con senso di responsabilità, nei confronti dei Lavoratori di ASST Pavia, che la Scrivente O.S. in data odierna sottoscrive l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale.

Fin da subito si vuole precisare che la sottoscrizione dell'ipotesi di CIA costituisce un impegno tra le Parti su quanto ampiamente dibattuto durante i tavoli contrattuali e di cui Fials ha provveduto con diverse note formali ad evidenziare una serie di tematiche per le quali auspica le dovute risoluzioni.

Fondamentale sarà la volontà, in termini di impegno, anche su una programmazione annuale di abbattimento dello straordinario in un arco temporale triennale, tenendo a sottolineare che tale abbattimento deve essere correlato ad un piano assunzionale non solo a garanzia del turn-over ma un rafforzamento della continuità assistenziale che sia espressione di tutela, sia per i professionisti sia per l'utenza, ai fini di una salvaguardia delle responsabilità professionali. Tale determinazione dovrà trovare applicazione attraverso un costante monitoraggio trimestrale su una dettagliata mappatura e relativa spesa da approfondire con incontri sindacali dedicati.

Altresì sarà estremamente importante l'impegno che Parte Datoriale deve assumere nel portare a termine tutti i lavori rimandati, all'interno del documento, con scadenze stabilite facendo sì che tale firma possa essere una "fiducia a tempo" che potrà, di volta in volta, rafforzarsi solo con il reale raggiungimento degli impegni assunti.

Pavia, 14.06.2023

La Segreteria Provinciale Fials Pavia

Dott. Claudio Amato



Segreteria Aziendale FIALS - ASST Pavia

Saverio Vieni - Segretario Aziendale



Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità

Segreteria Provinciale

Via Brianza, 7

27100 Pavia

Tel. 0382.529874 - Fax. 0382.1471280

e-mail pavia@fials.it

