



IPOTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

COMPARTO SANITA'

La presente ipotesi di contratto integrativo aziendale è divenuta definitiva il giorno 20/12/2017 data nella quale il Collegio Sindacale ha verificato la compatibilità economico-finanziaria e giuridica della presente ipotesi di contratto con le vigenti norme di legge e di contratto.

Il giorno 22.11.2017 alle ore 15.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. – Comparto Sanità 07.04.1999 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Giovanni Pavesi	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Sanitario	Simona Aurelia Bellometti	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Amministrativo	Tiziano Zenere	<u>[Signature]</u>
- Direttore Risorse Umane e Relazioni Sindacali	Leopoldo Ciato	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Medico Ospedaliero – Area Est	Romina Cazzaro	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Medico Ospedaliero – Area Ovest	Maurizio Agnoletto	<u>ASSENTE</u>
- Responsabile Professioni Sanitarie	Giuseppina Capirossi	<u>ASSENTE</u>

PER LA PARTE SINDACALE:

R.S.U.	Organizzazioni Sindacali
<u>Gordigno Toni</u>	<u>NURSIND</u>
<u>Andrea Gregorin</u>	<u>Andrea Bottego</u>
<u>[Signature]</u>	<u>FP CGIL</u>
<u>[Signature]</u>	<u>[Signature]</u>
<u>Tommaso Elena</u>	<u>UIL FPL</u>
<u>Ugo Randa</u>	<u>NURSING UP</u>
<u>[Signature]</u>	<u>Club Violeta</u>
<u>[Signature]</u>	<u>USB</u>
	<u>[Signature]</u>

Premesso che:

- la Regione del Veneto con legge n. 19 del 25 ottobre 2016, entrata in vigore il 26 ottobre 2016, ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende UU.LL.SS.SS. In particolare, la legge regionale *sub art. 14* ha previsto, con effetto dall'01 gennaio 2017, la soppressione dell'Azienda ULSS n. 5 Ovest Vicentino e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS n. 6 Vicenza che ha visto modificata la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 8 Berica";
- con Verbale di Accordo ex Art. 47 Legge n. 428/1990 del 5.12.2016, le Parti hanno, tra l'altro, concordato che *"Il trattamento previsto dagli Accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS n. 8 Berica, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda soppressa agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese"*;
- nell'Accordo Sindacale sottoscritto il 19.09.2017 (in fase di definizione l'acquisizione del parere di competenza del Collegio Sindacale in merito alla compatibilità economico-finanziaria e giuridica dello stesso), le Parti hanno concordato di prorogare il trattamento giuridico ed economico in essere per i dipendenti dell'Area Est e dell'Area Ovest sino al 31.12.2017.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

PRINCIPI GENERALI

Le **Parti I e II** del presente contratto integrativo costituiscono un primo momento di definizione della disciplina degli istituti contrattuali relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti del Comparto Sanità dell'Azienda ULSS n. 8 Berica. Con esso, dal 01.01.2018, si supera la precedente contrattazione integrativa delle ex Aziende ULSS n. 5 e ULSS n. 6 relativamente agli istituti qui disciplinati e fatto salvo quanto segue.

Entro il mese di **marzo 2018**, le Parti si impegnano a definire, con successivi accordi, i criteri specifici di applicazione delle materie oggetto della presente contrattazione integrativa, nonché delle ulteriori materie anche di natura giuridica oggetto di contrattazione sulla base della vigente normativa contrattuale.

Al fine di verificare l'appropriatezza delle determinazioni assunte dalle Parti relativamente all'applicazione degli istituti giuridici ed economici disciplinati con il presente contratto integrativo e con i successivi accordi integrativi, tenuto conto della complessità applicativa stessa, nonché della necessità di ulteriormente ottimizzare il percorso di omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dipendenti dell'Area Est e dell'Area Ovest, le Parti si impegnano, **a conclusione del**



primo semestre dell'esercizio 2018, ad analizzare congiuntamente gli esiti della predetta applicazione, per concordare eventuali diverse determinazioni contrattuali.

Le Parti concordano che il taglio delle risorse previsto in applicazione dell'art. 7, comma 3 della legge regionale 25.10.2016 n. 19 e dal Protocollo d'intesa sottoscritto dall'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio Sanitaria, dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale e dalla maggioranza delle rappresentanze regionali delle Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità in data 11.07.2017, nonché dal verbale regionale di incontro del 9.10.2017, sarà a valere su ciascun Fondo contrattuale, salvo diversa determinazione delle Parti in successiva contrattazione integrativa aziendale.

Le **Parti III** del presente contratto integrativo va a definire la destinazione dei c.d. residui dei fondi contrattuali al 31.12.2017, al fine di dare una completa definizione delle risorse utilizzate sulla base degli accordi integrativi aziendali in essere per le ex Aziende ULSS n. 6 e ULSS n. 5.

PARTE I: GESTIONE FONDI CONTRATTUALI

TITOLO I – Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità specifica (art. 9 C.C.N.L. 31.07.2009)

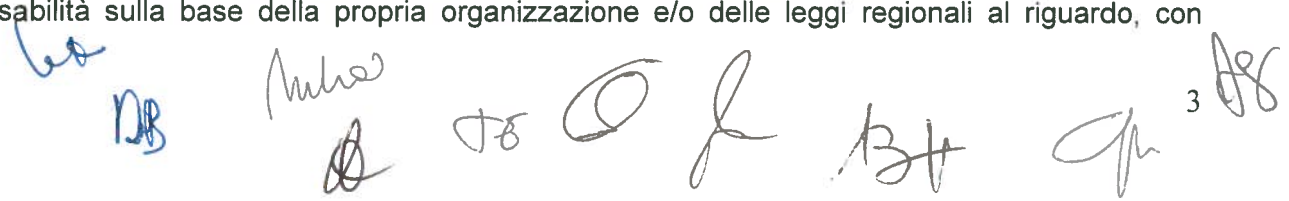
Oltre ad assicurare la corresponsione dei trattamenti fissi e continuativi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL. e degli importi per progressioni orizzontali attribuite al 31.12.2017, il fondo viene utilizzato per gli istituti di seguito riportati.

Art. 1 Fasce retributive

Al fine di dare ulteriore riconoscimento alle professionalità presenti in Azienda, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1° gennaio 2017, una quota pari ad € 350.000,00 del *Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica* dei dipendenti dell'Area Est ed una quota pari ad € 180.000,00 del medesimo Fondo dei dipendenti dell'Area Ovest, siano destinate allo scorrimento delle graduatorie per le progressioni orizzontali definite in applicazione degli accordi sindacali del 20.4.2017 e 10.8.2017. Resta inteso che l'Azienda provvederà altresì a scorrere ulteriormente le predette graduatorie utilizzando a tal fine le risorse che si rendono disponibili a seguito delle cessazioni del personale dipendente nel corso dell'anno 2017.

Art. 2 Posizioni Organizzative (art. 20 C.C.N.L. 07.04.1999)

A seguito dell'approvazione regionale del nuovo atto aziendale, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 1379 del 23.10.2017, l'Azienda procederà con l'istituzione di incarichi di posizione organizzativa che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità sulla base della propria organizzazione e/o delle leggi regionali al riguardo, con



graduazione delle funzioni degli incarichi da effettuarsi sulla base dei seguenti criteri previsti dall'art. 20 del C.C.N.L. 7 aprile 1999:

- livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
- grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- complessità delle competenze attribuite;
- entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
- valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

Con riferimento a quanto previsto dall'allegato A) alla D.G.R.V. n. 1306 del 16 agosto 2017, l'Azienda provvederà a dotarsi di apposito regolamento per la disciplina delle procedure di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

La selezione dei candidati richiederà in particolare la valutazione comparata dei curricula formativi e professionali, tenuto conto della funzione da ricoprire, dell'esperienza maturata e dei risultati di un colloquio motivazionale. L'incarico conferito con deliberazione del Direttore Generale, è soggetto a valutazione ed è rinnovato a seguito di valutazione positiva oppure cessa in caso di valutazione negativa, ferma restando la relativa valutazione annuale.

In ragione dei predetti criteri ed al fine di dare attuazione al quadro degli incarichi di posizione organizzativa che si renderà necessario in Azienda, in attuazione del nuovo atto aziendale, le Parti concordano di destinare, a decorrere dal 1° gennaio 2018, € 550.000,00 delle risorse di cui al presente Titolo al "Fondo per incarichi di posizione organizzativa" comprensivi di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 39 CCNL 07/07/1999.

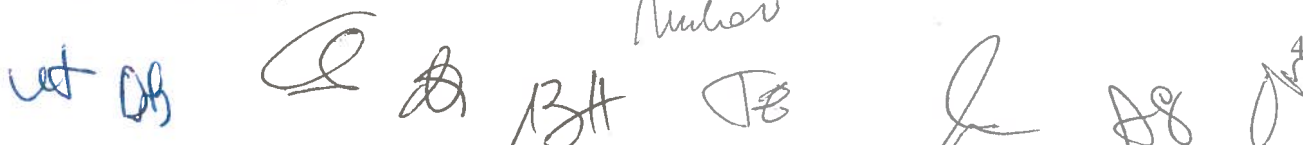
Viene definita la seguente graduazione degli incarichi di posizione organizzativa, a decorrere dal 2018 e con effettiva applicazione da indicarsi negli appositi atti amministrativi di conferimento degli incarichi:

1° livello	€ 3.098,74
2° livello	€ 4.000,00
3° livello	€ 5.500,00
4° livello	€ 7.000,00
5° livello	€ 9.296,22.

Art. 3 Coordinamenti (Art. 10 C.C.N.L. 20.09.2001 – Il biennio economico)

L'allegato A) alla D.G.R. n. 1306 del 16 agosto 2017, prevede che la natura delle funzioni di coordinamento s'inquadri in una funzione direttiva e organizzativa che assicura la qualità assistenziale e tecnica e/o i processi organizzativi dell'ambito dell'Unità Operativa di assegnazione, tenendo altresì conto del profilo di competenza delineato dalla D.G.R. n. 169/2016.

L'Azienda provvederà a dotarsi di regolamento per la disciplina delle procedure di conferimento degli incarichi di coordinamento. In particolare la selezione dei candidati richiede la valutazione comparata dei curricula formativi e professionali, tenuto conto della funzione da ricoprire, dell'esperienza maturata e dei risultati di un colloquio motivazionale. L'incarico conferito con deliberazione del Direttore Generale, è soggetto a valutazione ed è rinnovato a seguito di valutazione positiva oppure cessa in caso di valutazione negativa, ferma restando la relativa valutazione annuale.



I criteri da applicarsi per l'attribuzione della parte variabile dell'indennità di coordinamento saranno definiti con successivo accordo integrativo, tenuto conto comunque che la relativa graduazione delle funzioni sarà articolata sui seguenti tre livelli (valori esclusa 13^a), a decorrere dal 2018 e con effettiva applicazione da indicarsi negli appositi atti amministrativi di conferimento degli incarichi:

1° livello	€ 516,45
2° livello	€ 1.032,90
3° livello	€ 1.549,37.

TITOLO II – Fondo per i compensi da lavoro straordinario, per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno (art. 7 C.C.N.L. 31.07.2009).

Oltre ad assicurare la corresponsione dei trattamenti accessori previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL., il fondo viene utilizzato per gli istituti di seguito riportati.

Art. 4 Lavoro straordinario (Art. 34 C.C.N.L. 07.04.1999)

Le Parti concordano, al fine di dare attuazione ad un'ottimizzazione dei percorsi di gestione del lavoro straordinario effettuato in Azienda, di procedere dal 2018 con l'assegnazione alle Unità Operative/Servizi di specifico budget annuo di ore di lavoro straordinario effettuabili e liquidabili, anche al fine della relativa richiesta di recupero, da effettuarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei termini previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL.. La liquidazione avverrà tre volte all'anno, indicativamente nei mesi di marzo, luglio, e novembre, anche d'ufficio da parte dell'Azienda tenuto conto della necessità di dare effettivo riconoscimento stipendiale al personale dipendente.

La liquidazione delle ore di lavoro straordinario effettuate in seguito alla c.d. chiamata in servizio per assenze improvvise verrà effettuata secondo i criteri di cui alla successiva PARTE II, lett. B).

Art. 5 Indennità di turno art. 44 comma 3 C.C.N.L. 1.9.1995

Al personale del ruolo sanitario appartenenti alle categorie C, D e Ds ed operanti in servizi articolati su tre turni, compete la relativa indennità giornaliera nell'importo previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. (attualmente pari ad € 4,49). Detta indennità è corrisposta purché vi sia un'effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 la base di calcolo delle indennità è la seguente:

- o numero delle notti lavorate (A);
- o numero dei giorni lavorati (B) classificati M (mattino), P (pomeriggio), N (notte);
- o numero delle indennità per c.d. turno a tre: $A \times 3$, con limite massimo di indennità per turno a tre attribuibili non superiore a B;
- o per i restanti giorni classificati M o P (c.d. turno a due) spetta l'indennità del doppio turno;
- o per il numero di giorni classificati G (c.d. turno unico > orario giornaliero) non spetta alcuna indennità.

Ut
DB *Q* *JF* *13A* *S* *R* *Muhob* *Ag* *Apr* 5

L'indennità è estesa al personale il cui turno di servizio si articola su tre turni di servizio o due turni di servizio a copertura delle 24 ore.

Art. 6 Indennità di turno art, 44 comma 4 del C.C.N.L. 1.9.1995

Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle diverse categorie, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno 12 ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera nell'importo previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. (attualmente pari ad € **2,06**). Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 la base di calcolo delle indennità di cui al presente articolo è la seguente:

- il numero di giorni lavorati classificati M, P;
- se nel mese è presente almeno un turno M ed un turno P, vengono corrisposte un numero di indennità per c.d turno a due pari alla somma di M e P;
- per il numero di giorni classificati G non spetta alcuna indennità.

TITOLO III – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 C.C.N.L. 31.07.2009).

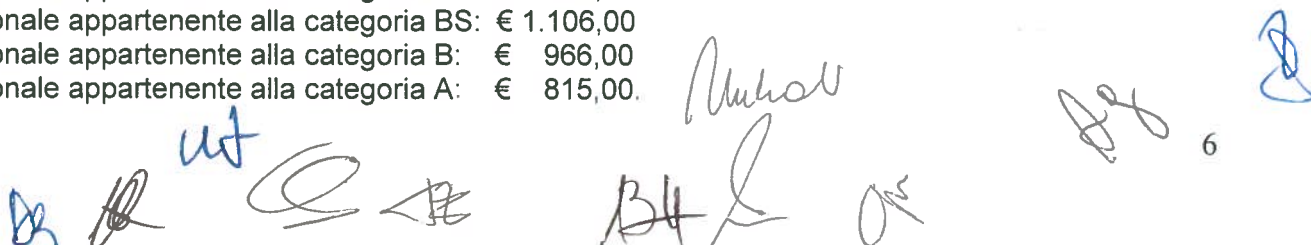
Art. 7 Fondo per progetti specifici

A decorrere dal 1° gennaio 2018 una quota pari al 5% del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene destinata dalla Direzione Aziendale per l'incentivazione di progettualità di interesse strategico aziendale, anche con possibilità di orario aggiuntivo, e con adeguata informativa sindacale. Alla fine dell'esercizio le eventuali quote del Fondo non impegnate per specifici progetti aziendali confluiranno nei residui del Fondo.

Art. 8 Incentivazione alla produttività collettiva (c.d. "quota A")

A decorrere dal 1° gennaio 2018 ed al fine di dare attuazione alla omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale, il valore dell'incentivo da attribuire al dipendente a titolo di produttività collettiva e ferma restando la relativa compatibilità con l'ammontare della quota di Fondo a ciò destinata, è determinato secondo i seguenti valori:

Personale appartenente alla categoria DS: € 1.746,00
Personale appartenente alla categoria D: € 1.350,00
Personale appartenente alla categoria C: € 1.298,00
Personale appartenente alla categoria BS: € 1.106,00
Personale appartenente alla categoria B: € 966,00
Personale appartenente alla categoria A: € 815,00.



Le predette quote verranno corrisposte per il 93% in acconti mensili, il restante 7% verrà liquidato a saldo, in esito al processo di valutazione (per il quale si rinvia al relativo regolamento aziendale e al confronto sindacale) e ferma restando la necessità di definire con successivo accordo i parametri per l'individuazione delle quote individuali effettivamente riconoscibili, sulla base di principi di premialità e di performance di cui al d. lgs. n. 150/2009.

L'incentivazione alla produttività non spetta comunque:

- ai dipendenti neoassunti relativamente al periodo di prova, nei successivi 6 mesi spetta al 50%;
- per i periodi di aspettativa a qualunque titolo concessa;
- per i periodi di astensione dal servizio legati al congedo parentale;
- per i periodi di comando presso altre Amministrazioni;
- per periodi di malattia, escluse le assenze per "gravi patologie" come definite dal CCNL, eccedenti i 30 giorni, anche non continuativi (dal 31esimo al 60esimo giorno: perdita di 30 giorni di incentivazione, dal 61esimo al 90esimo giorno: perdita di 60 giorni di incentivazione, ecc.).

PARTE II: GESTIONE RESIDUI FONDI CONTRATTUALI E UTILIZZO RISORSE DERIVANTI DAI PIANI TRIENNALI DI RIDUZIONE DELLA SPESA

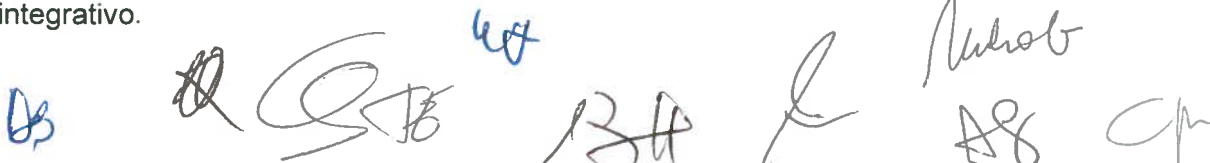
La gestione dei c.d. residui dei fondi contrattuali che si determineranno, a decorrere dal 2018, a seguito delle dinamiche retributive in applicazione della contrattazione integrativa aziendale saranno destinati all'incentivazione annua delle situazioni lavorative di seguito elencate.

Tali risorse saranno integrate, per le medesime finalità e per gli importi indicati, da quelle derivanti dall'applicazione dei piani triennali di razionalizzazione della spesa, previsti in attuazione dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011, dal Protocollo d'intesa regionale del 24.11.2016.

Resta fermo che, sulla base di una minore effettiva disponibilità delle predette risorse, si procederà ad una proporzionale diminuzione di quanto previsto per ciascuna delle destinazioni di seguito indicate, ad esclusione delle risorse destinate all'incentivazione di cui al successivo punto A).

A) Integrazione incentivazione alla produttività (c.d. quota A)

Con riferimento alla necessità di perseguire un'ottimale valorizzazione degli attuali livelli di raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di negoziazione di budget ed al fine di procedere conseguentemente con l'effettivo riconoscimento ai dipendenti dell' AULSS n. 8 Berica delle quote di produttività in essere sino al 31.12.2017 per i dipendenti dell'ex ULSS n. 6 Vicenza, per l'ulteriore attuazione del percorso di omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale (come previsto dal Protocollo regionale del 24.11.2016) , si destinano € 194.647,24 annui per l'integrazione delle quote di incentivazione alla produttività di cui all'art. 8 del presente contratto integrativo.



B) Chiamata in servizio a seguito di assenza improvvisa

Al fine di dare adeguato riconoscimento alle situazioni lavorative di c.d. chiamata in servizio del dipendente a seguito di assenza improvvisa di altro dipendente, si prevede di destinare un massimo di € 500.000,00 annui per tale finalità.

Per tale chiamata viene riconosciuta la seguente retribuzione:

- riconoscimento del lavoro effettuato in chiamata a titolo di compenso per lavoro straordinario, con indicazione del giorno e delle ore (inizio-fine) spettanti, incrementato delle maggiorazioni notturne/festive/notturno-festive se dovute (compenso a valere sul Fondo per i compensi da lavoro straordinario, per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno - art. 7 C.C.N.L. 31.07.2009, secondo quanto previsto al precedente art. 4);
- una somma aggiuntiva a titolo di incentivazione alla produttività, al fine di premiarne la relativa disponibilità/flessibilità lavorativa, considerato l'importo attualmente riconosciuto ai dipendenti dell'ex ULSS 6.

Le casistiche di assenza improvvisa che comportano il riconoscimento del suindicato incentivo sono le seguenti:

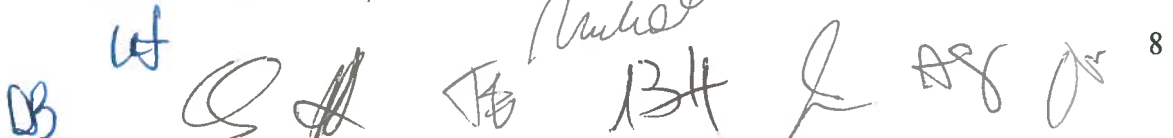
- infortunio;
- malattia convalidata da apposito certificato medico predisposto secondo le modalità legislative in vigore, ad esclusione di eventi programmati;
- permessi per lutto del coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado (art. 21, comma 1 C.C.N.L. 01.09.1995);
- malattia improvvisa del figlio nei limiti e con le modalità previste all'art. 47 del D. Lgs. n.151 del 26.03.2001;
- attività integrativa inerente i turni di pronta disponibilità nel caso di impossibilità da parte del dipendente, per la fruizione del riposo giornaliero, di coprire il turno di servizio programmato nella giornata nella quale termina il turno di pronta disponibilità;
- assenza improvvisa causata da calamità naturale o impedimento a raggiungere il luogo di lavoro per sospensione del trasporto pubblico;
- nascita del figlio, con riferimento ai tre giorni di permesso spettanti, se goduti in via continuativa compreso il giorno del parto e con esclusione dei parti programmati.

L'orario reso a seguito di chiamata sarà riconosciuto e remunerato per assenze continuative fino ad un massimo di 14 giorni, con le modalità di cui sopra e ad esclusione del personale che nel mese di riferimento presenta una situazione di debito orario determinato anche in relazione ai mesi/anni pregressi.

A conclusione del primo semestre del 2018, sulla base dei dati relativi alle giornate di assenza riferibili alla casistica di cui sopra ed alle conseguenti chiamate in servizio relativi al medesimo periodo, si procederà ad eventuale revisione dei criteri sopra descritti, valutando in tale sede la possibilità di ampliamento degli stessi.

L'applicazione del riconoscimento economico avviene sulla base di quanto di seguito specificato:

- per l'Area Est > applicazione delle *Linee guida per la gestione dell'assenza improvvisa* - revisione del 16.12.2015;



- per l'area Ovest > applicazione delle modalità operative di gestione delle chiamate in essere nel corso del 2017.

Tali modalità/criteri di definizione dei servizi e delle qualifiche oggetto di applicazione della c.d. chiamata in servizio saranno oggetto di revisione, anche al fine della relativa omogeneizzazione, entro il primo semestre del 2018.

C) Indennità di cassa

La corresponsione della c.d. indennità di cassa avverrà sulla base dei criteri che saranno definiti dalle Parti con successivo accordo integrativo, secondo quanto stabilito nei Principi generali, anche tenendo conto di una parametrizzazione degli importi sulla base del volume di operazioni e/o denaro movimentato riferibili al singolo operatore. La corresponsione dell'incentivo avverrà con le medesime tempistiche di attribuzione del saldo della c.d. quota A di incentivo, salvo vengano concordate diverse modalità in sede del suddetto accordo integrativo. Le risorse da destinarsi per tale incentivo sono pari ad un massimo di € 59.000,00 annui.

D) Incentivazione del c.d. disagio (c.d. "quota B")

Al fine di dare effettivo riconoscimento a determinate posizioni lavorative che presentano particolari criticità, si riconoscerà una quota di incentivo finalizzata a valorizzare il c.d. disagio per determinati servizi/aree di lavoro/profili professionali, che saranno individuati sulla base di specifici criteri da definirsi tra le Parti con successivo accordo integrativo, secondo quanto stabilito nei Principi generali. Le risorse da destinarsi per tale incentivo sono pari ad un massimo di € 560.000,00 annui.

Nella definizione dei criteri, le Parti terranno comunque conto dei seguenti ulteriori principi:

- necessità di valorizzare l'attività svolta presso specifiche aree di lavoro, che comprendano comunque determinate aree di degenza e chirurgiche, con possibilità di differenziazione anche in base all'appartenenza delle unità operative/servizi agli ospedali hub o spoke e relativa complessità, anche in termini di attività da svolgersi su più sedi e con riferimento a percorsi di mobilità, nonché determinate aree di lavoro tecnico/amministrative e del territorio che presentano particolare criticità/complessità, anche in considerazione di processi di riorganizzazione aziendale;
- le quote differenziate in base ai criteri precedenti, non potranno in ogni caso essere diversificate sulla base del profilo professionale o categoria di appartenenza;
- permanenza del dipendente nell'unità operativa/servizio da almeno un anno;

Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà in un'unica soluzione (con le medesime tempistiche di attribuzione del saldo della c.d. quota A di incentivo), previa verifica annuale dei requisiti di attribuzione e con un limite massimo pro capite da concordarsi tra le Parti, che tiene conto di compensi ulteriori che siano stati erogati ad altro titolo.

E) Incentivazione per lavoro svolto durante le c.d. Festività importanti

Per il personale che svolge attività lavorativa articolata in turni e che presta servizio nelle giornate di Natale, Pasqua e 1° gennaio verrà riconosciuta un'incentivazione nella misura di € 32,18.

64
DB BH S A Nulio TB AB C 9

F) Incentivazione disagio c.d. “quota C”

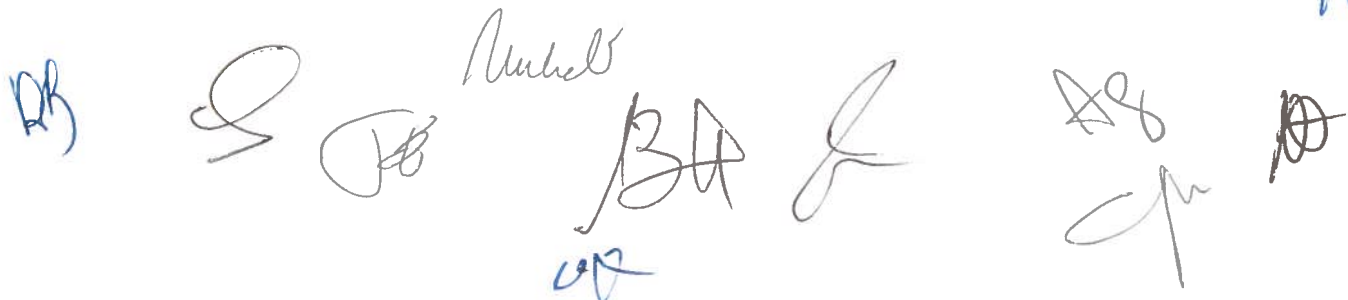
Si mantiene l'attuale riconoscimento della c.d. “quota C” con assorbimento della stessa in caso di riconoscimento al medesimo personale di ulteriori incentivazioni erogate a titolo della c.d. “quota B”.

PARTE III: GESTIONE C.D. FONDI CONTRATTUALI ESERCIZIO 2017

Le risorse che residueranno al 31.12.2017 dall'utilizzo, per le relative finalità, dei fondi contrattuali (c.d. residui dei fondi contrattuali) saranno destinate:

- Per una quota pari all'80% al pagamento da parte dell'Amministrazione di ore di lavoro straordinarie;
- per una quota pari al 20% per progettualità di interesse strategico aziendale, individuate dall'Amministrazione con informativa sindacale.

La presente ipotesi di contrattazione integrativa aziendale verrà inoltrata al competente Organo di controllo (Collegio Sindacale) per la relativa funzione di verifica del rispetto della compatibilità economico-finanziaria e giuridica con le vigenti norme di legge e di contratto. La conseguente certificazione risulta pertanto condizione di efficacia di quanto sopra concordato tra le Parti.



NOTA A VERBALE

Nel sottoscrivere il presente Accordo Integrativo Aziendale per la revisione generale degli istituti contrattuali relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti del Comparto Sanità dell'Azienda ULSS n. 8 Berica, la scrivente Organizzazione Sindacale ribadisce la propria ferma contrarietà al taglio pari allo 0,96% dei fondi contrattuali, per le ragioni già esposte in occasione dell'esame congiunto ex art. 47 c. 2 L. 428/90 tenutosi a Vicenza lo scorso 3 ottobre e formalmente comunicate in data 4 ottobre 2017.

Dichiara dunque di non condividere quanto previsto al quarto paragrafo dei "Principi Generali" del presente Accordo, riservandosi ogni azione utile a garantire il rispetto della normativa vigente e i livelli retributivi del personale dipendente di questa Azienda Sanitaria.

Vicenza, 22 novembre 2017

La Segretaria Generale
Funzione Pubblica CGIL Vicenza
Giulia Miglioranza



