



Ospedale
Papa Giovanni XXIII

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Papa Giovanni XXIII

DELIBERAZIONE NR. 1570 DEL 16/11/2023

OGGETTO: RECEPIMENTO NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) DIRIGENZA AREA SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 9 NOVEMBRE 2023 CON LE OO.SS. ABILITATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona della Dr.ssa Maria Beatrice Stasi

ASSISTITO DA:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

AVV. MONICA ANNA FUMAGALLI

IL DIRETTORE SANITARIO F.F.

DOTT. ANTONIO PICCICHÈ

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO F.F.

DR.SSA SIMONETTA CESA

Premesso che:

- il vigente CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:
 - l'area sanità, che comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie;
 - l'area delle funzioni locali, che comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità;
- in data 19.12.2019 è stato sottoscritto il CCNL dell'area sanità per il triennio 2016-2018;
- con deliberazione n. 2 del 9.1.2020 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva integrativa aziendale per l'area sanità;

Richiamata la deliberazione n. 997 del 6.7.2023, con la quale l'azienda ha quantificato i fondi contrattuali del personale della dirigenza dell'area sanità per l'anno 2022 (fondi definiti al 31.12.2022) e l'anno 2023 (fondi provvisori all'1.1.2023);

Preso atto che:

- le delegazioni trattanti aziendali si sono riunite per la definizione del nuovo contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) relativo al personale della dirigenza dell'area sanità negli incontri sindacali del 28.11.2022, 17.1.2023, 6.6.2023 e 16.10.2023;

- nell'incontro del 16.10.2023 la delegazione di parte pubblica e le OO.SS presenti hanno sottoscritto la preintesa relativa al CCIA relativo al personale della dirigenza dell'area sanità in applicazione del CCNL 19.12.2019;

Vista la relazione illustrativa e tecnico - finanziaria predisposta sull'argomento dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;

Dato atto che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, la suddetta preintesa è stata trasmessa, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico - finanziaria, in data 24.10.2023, al Collegio sindacale, che ha rilasciato in data 25.10.2023 il proprio parere positivo;

Preso atto che in data 9.11.2023 la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali: ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, FASSID, FP CGIL hanno sottoscritto in via definitiva il CCIA già siglato come preintesa in data 16.10.2023;

Ritenuto di procedere al recepimento del nuovo CCIA del personale della dirigenza dell'area sanità in applicazione del CCNL 19.12.2019, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario f.f. e del direttore sociosanitario f.f.

DELIBERA

1. di recepire il contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) del personale della dirigenza dell'area sanità in applicazione del CCNL 19.12.2019, già siglato come preintesa in data 16.10.2023 e sottoscritto in via definitiva tra le delegazioni trattanti in data 9.11.2023 (allegato A).
2. di dare atto che la suddetta preintesa, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico - finanziaria predisposta dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane (allegato B), è stata oggetto di certificazione da parte del Collegio sindacale in data 25.10.2023;
3. di dare atto, altresì, che gli effetti giuridici del CCIA decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione del contratto e che da tale data cessa di avere vigore il CCIA del 23.1.2017 e tutte le norme contenute in accordi aziendali comunemente denominati in contrasto con quanto regolato dal CCIA;
4. di demandare alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane i connessi adempimenti attuativi, assicurando nel contempo la prevista informazione e diffusione e gli obblighi in materia di trasparenza.

IL DIRETTORE GENERALE
dr.ssa Maria Beatrice Stasi

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Papa Giovanni XXIII

ASST PAPA GIOVANNI XXIII

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE

IN ATTUAZIONE DEL CCNL 19.12.2019

AREA SANITA'

Bergamo, 9 novembre 2023

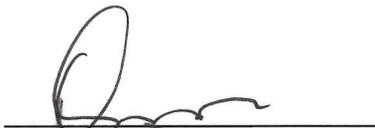
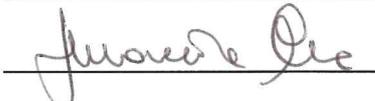
[Handwritten signatures]



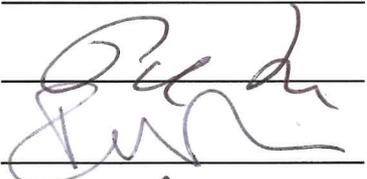
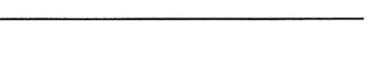
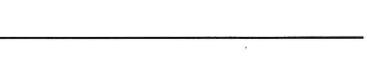
In data 9 novembre 2023 presso la sede dell'ASST Papa Giovanni XXIII si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della dirigenza dell'AREA SANITA'.

Le delegazioni trattanti formalmente costituite e sottoriportate, dato atto che il Collegio sindacale in data 25.10.2023 ha rilasciato il previsto parere di conformità sulla preintesa sottoscritta tra le parti in data 16.10.2023, firmano il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale nel testo definito e sottoscritto nella citata preintesa e di seguito riportato.

Per la Parte Pubblica:

Presidente: Direttore amministrativo	Avv. Monica Anna Fumagalli	
Direttore Sanitario	Dott. Fabio Pezzoli	
Direttore Socio Sanitario f.f	Dr.ssa Simonetta Cesa	
Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane	Dr.ssa Angela Colicchio	
Direttore SC Direzione Medica	Dott. Antonio Picciché	

Per le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:

ANAAO ASSOMED	dott. Dario Alimonti	
CIMO		
FASSID	dott. Pietro Rosa	
AAROI EMAC	dott. Ivano Riva	
FP CGIL	dott. Liborio Ragusa	
FESMED	dott. Eugenio Poletti	
FEDERAZIONE CISL MEDICI	dott. Federico Merisi	
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	dott. Joseph Negreanu	
UIL FPL	dott. Giovanni Vazzana	



INDICE

PREMESSA	1
Art. 1 - Campo di applicazione – Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA ..	1
CAPITOLO I – RELAZIONI SINDACALI	2
Art. 2 - Finalità e modelli relazionali	2
Art. 3 - Informazione.....	3
Art. 4 - Confronto.....	3
Art. 5 - Confronto regionale.....	4
Art. 6 - Organismo Paritetico.....	4
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa	4
Art. 8 - Gestione delle relazioni sindacali.....	7
Art. 9 - Sede sindacale	8
Art. 10 - Bacheche sindacali.....	8
Art. 11 - Permessi sindacali.....	9
Art. 12 - Assemblee del personale	10
Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero e contingenti minimi	11
CAPITOLO II – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI	27
Art. 14 - Fondo per la retribuzione degli incarichi	27
Art. 15 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	28
Art. 16 - Fondo per la retribuzione di risultato.....	31
Art. 17 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato.....	31
Art. 18 - Premialità aggiuntiva	35
Art. 19 - Fondo di perequazione dell'attività libero professionale	36
CAPITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI	36
Art. 20 - Disposizioni finali	36



PREMESSA

Premesso che:

- Il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, all'art. 7, comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:
 - l'Area Sanità, che comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie;
 - l'Area delle Funzioni Locali, che comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.
- il CCNQ del 10.08.2022 conferma la suddetta composizione delle aree di contrattazione della dirigenza anche per il triennio 2019-2021;
- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità;
- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs. n.165/2001, l'ASST provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi contrattuali per l'erogazione dei trattamenti economici accessori destinati al proprio personale.

Art. 1 - Campo di applicazione – Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL 19.12.2019.

Esso si applica a tutti i dirigenti afferenti alla dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie dell'ASST Papa Giovanni XXIII con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione del presente contratto.

Da tale data cesserà di avere vigore il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 23.01.2017 e tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente Contratto.

Per le materie qui non disciplinate e non oggetto di contrattazione si rinvia ai regolamenti ed alle procedure applicative in vigore all'atto della sottoscrizione del presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale con comportamenti ispirati ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Esso rimarrà in vigore fino all'approvazione del successivo CCIA, fatta comunque salva la facoltà delle parti di proporre in qualsiasi momento modifiche e integrazioni al presente contratto.

Dell'avvenuta stipula e dei relativi contenuti l'Azienda darà adeguata pubblicità e informazione.

CAPITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Finalità e modelli relazionali

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

Esse sono finalizzate a contemperare l'esigenza aziendale di assicurare agli utenti le prestazioni di competenza del Servizio Sanitario con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) La partecipazione: è finalizzata ad istaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

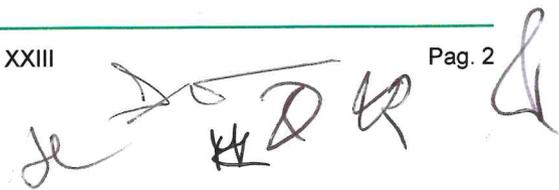
Essa ha luogo nelle materie previste dagli artt. 4, 5 e 6 bis del CCNL 19.12.2019 e si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Organismo paritetico

- b) La contrattazione integrativa: è finalizzata alla stipula di contratti che obbligano reciprocamente le parti nelle materie previste al comma 5 dell'art. 7 del CCNL 19.12.2019.

Nel rispetto dei sopra richiamati 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.





Art. 3 - Informazione

Fermi restando gli obblighi previsti dalle specifiche norme vigenti in materia di trasparenza, l'informazione costituisce il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

Essa trova applicazione mediante trasmissione ai soggetti sindacali della delegazione trattante in sede aziendale dei dati e degli elementi conoscitivi relativi alle materie oggetto di Confronto e di Contrattazione - così come individuate dai rispettivi successivi articoli - nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da apposite disposizioni di legge.

La relativa trasmissione avviene, di norma, con l'invito all'incontro (di confronto o di contrattazione) per le materie inserite nel relativo ordine del giorno.

Art. 4 - Confronto

Il confronto, che avviene con le procedure di cui all'art. 5 co. 2 del CCNL 19.12.2019, è finalizzato a consentire ai soggetti sindacali della delegazione trattante di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare relativamente alle materie di seguito riportate:

- Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro.
- Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda.
- Criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance.
- Criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali.
- Criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali.
- Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001.
- Le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

L'azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dalla trasmissione delle informazioni, il confronto è richiesto da questi ultimi, fermo restando che l'incontro può essere proposto dall'azienda contestualmente all'invio delle informazioni.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Durante tale periodo, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Alla conclusione del confronto, l'azienda redige una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse e procede alle iniziative di competenza.



Art. 5 - Confronto regionale

L'Azienda ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle seguenti linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate da Regione Lombardia previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.12.2019 nelle materie di cui all'art. 6 del suddetto CCNL con i seguenti provvedimenti:

- DGR n. 3540 del 07/09/2020 "Approvazione di linee guida in materia di attività libero professionali intramuraria dei dirigenti medici, veterinari e della dirigenza sanitaria dipendenti del SSL"
- DGR n. XI/4452 del 22/03/2021 "Approvazione verbale di confronto tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanitaria avente ad oggetto la definizione delle linee generali di indirizzo nelle materie di cui all'art. 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019".

Art. 6 - Organismo Paritetico

Ai sensi dell'art. 6 bis del CCNL 19.12.2019, l'Organismo paritetico ha compiti consultivi su progetti complessi e sperimentali di carattere organizzativo.

Esso 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 riguardanti anche le politiche e i piani di formazione manageriale e continua, il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la prevenzione e riduzione del rischio clinico della L. 24/2017, la salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, la programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità dei dirigenti che abbiano superato la soglia dei 62 anni di età anagrafica e l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo.

Le proposte formulate dell'organismo paritetico, all'esito dell'analisi di fattibilità, verranno trasmesse alla Direzione ovvero alle parti negoziali della contrattazione integrativa se le materie sono di competenza di quest'ultima.

L'Organismo paritetico è stato costituito con deliberazione n.1529 del 3.9.2020. Le parti si impegnano a rivedere la composizione del medesimo organismo a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

a) Delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti in sede aziendale sono così definite:



Parte pubblica

- Direttore amministrativo con funzioni di presidente
- Direttore sanitario e socio sanitario
- Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane
- Direttore SC Direzione medica

La delegazione sarà di volta in volta integrata per la trattazione di specifiche materie dai Direttori/Responsabili delle strutture/funzioni competenti.

Parte sindacale

- I rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 19.12.2019

La contrattazione integrativa avviene esclusivamente tra i componenti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sopra indicati.

Le parti potranno far intervenire nella contrattazione il personale tecnico ritenuto necessario alla definizione delle materie trattate, fermo restando che tale personale non acquisisce alcun potere decisionale.

Le delegazioni trattanti possono articolarsi anche in appositi gruppi tecnici, con composizione paritetica e con compiti propositivi, qualora le materie oggetto di trattazione necessitino di maggiori analisi e di approfondimenti; tali gruppi di lavoro, ove non diversamente stabilito in sede di delegazione trattante, non hanno alcun potere decisionale. Per la funzionalità dei lavori, tali gruppi non possono avere una composizione superiore a 4 unità per ognuna delle parti trattanti, con possibilità di indicare i rispettivi supplenti che possono intervenire in caso di assenza dei titolari. All'individuazione dei componenti di parte sindacale provvede l'Intersindacale della Dirigenza, sentite le OO.SS. facenti parte della delegazione trattante.

In conformità a quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i. il tempo dedicato dai rappresentanti della delegazione sindacale alle trattative non è considerato come tempo lavoro; la partecipazione avviene oltre l'orario contrattualmente dovuto ovvero con copertura delle ore mancanti con i rispettivi permessi sindacali.

b) Materie oggetto di Contrattazione Integrativa

La contrattazione integrativa non può essere, in alcun caso, in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e disciplina le materie espressamente delegate a livello decentrato.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del codice civile.



In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti demandati a tale livello dal CCNL temperati con la vigente normativa nazionale in materia e di seguito riportati:

- I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei fondi contrattuali.
- I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.
- L'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa.
- I criteri generali per la definizione del regolamento aziendale di disciplina dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.
- L'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di lavoro notturno con oneri a carico del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro
- L'individuazione dei contingenti minimi di presenza di personale dirigenziale da garantire in occasione di sciopero, ai sensi della L. n. 146 del 1990 e s.m.i..
- Gli altri istituti previsti dall'art. 7 del CCNL 19.12.2019.

In materia di contrattazione collettiva integrativa si applicano le disposizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Gli accordi sulle materie oggetto di contrattazione integrativa diventano esecutivi dopo la prevista certificazione da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 19.12.2019.

L'amministrazione trasmette alle parti sindacali copia degli accordi sottoscritti e provvede alla pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito aziendale e alla trasmissione all'ARAN.

c) Interpretazione autentica contratto integrativo

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole del contratto sottoscritto, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico. La parte interessata invia apposita richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, comunque riferita a problemi interpretativi di carattere generale. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva ovvero dalla data successiva definita nello stesso.



Art. 8 - Gestione delle relazioni sindacali

L'ASST garantisce attraverso il proprio ufficio dedicato alle Relazioni sindacali le seguenti funzioni:

- la gestione di un sistema stabile delle relazioni sindacali riferite sia alle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, sia a quelle riservate alla informazione o al confronto, nonché alla interpretazione autentica degli accordi sottoscritti, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali nelle materie di loro competenza;
- il coordinamento dell'intera tematica delle relazioni sindacali, raccordando e supportando i lavori della delegazione trattante di parte pubblica;
- il supporto giuridico e tecnico alla Direzione aziendale sulle materie indicate dalla contrattazione collettiva

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti negoziali. L'azienda si impegna a fornire riscontro alle istanze sindacali entro 30 giorni dalla loro formulazione.

La richiesta di incontro da parte di una o più delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se accolta dalla Direzione aziendale, dà luogo alla convocazione delle Delegazioni trattanti mediante invio tramite posta elettronica da parte del competente ufficio, con un preavviso di norma di una settimana. La trattativa può essere avviata anche su iniziativa dell'azienda.

Alla convocazione che deve riportare giorno, ora, sede, ordine del giorno, andrà allegata l'eventuale documentazione inerente gli argomenti da trattare.

Spetta alle singole OO.SS. comunicare all'azienda l'indirizzo al quale inoltrare le comunicazioni.

Le riunioni sono svolte preferibilmente in presenza.

Gli incontri, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni/osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti e possono procedere alla sottoscrizione degli accordi prima della loro trasmissione al Collegio sindacale.

Dell'esito degli incontri, l'azienda redige promemoria che invia alle OO.SS facenti parte della delegazione trattante.

Ogni accordo/intesa/verbale di confronto deve essere firmato dai soggetti di parte pubblica e sindacale deputati alla negoziazione.

Art. 9 - Sede sindacale

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 27 della L. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori), l'Azienda ha individuato e assegnato alle OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale di area appositi spazi sindacali all'interno della propria sede di Bergamo in Piazza OMS, n. 1.

Tali spazi comprendono una sala riunioni, destinata anche alle rappresentanze sindacali aziendali del comparto sanità e in subordine alle associazioni di volontariato, dotate di telefono (abilitato a pagamento per le telefonate fuori rete), computer e stampante.

Tenuto conto dell'ubicazione del presidio ospedaliero di San Giovanni Bianco, l'Azienda ha altresì assegnato un locale riservato alle attività sindacali presso tale sede.

Art. 10 - Bacheche sindacali

Al fine di garantire il diritto di affissione di cui all'art. 25 della L. n. 300/70 e s.m.i. sono assegnate alle singole sigle sindacali rappresentative della dirigenza delle "Bacheche on line" in un'apposita sezione denominata "bacheche sindacali" all'interno del portale "Angolo del dipendente" attivo sul web e accessibile a tutto il personale, per la pubblicazione di documenti, testi e comunicati di interesse sindacale e del lavoro, secondo le modalità definite dall'apposito regolamento aziendale.

Alle stesse rappresentanze sindacali è assegnata, per le medesime finalità, una bacheca sindacale aziendale tradizionale presso la sede della ASST con garanzia dell'esclusività e in posizione accessibile a tutto il personale.

È vietata l'affissione di materiale al di fuori delle bacheche di cui sopra. L'Azienda pertanto provvederà a rimuovere il materiale affisso al di fuori dei suddetti spazi.

La distribuzione del materiale di informazione o di propaganda sindacale dovrà essere effettuata senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e non potrà essere utilizzato personale dipendente dell'Azienda durante l'orario di lavoro.

È consentito l'utilizzo della mail aziendale per la distribuzione del materiale sopracitato e per l'effettuazione di propaganda sindacale purché ciò avvenga senza interferire con i compiti istituzionali dei dirigenti sanitari, senza recare pregiudizio alla normale attività istituzionale e avendo cura di indicare chiaramente il ruolo sindacale rivestito dal mittente, eliminando gli eventuali riferimenti alla struttura di appartenenza e all'incarico dirigenziale ricoperto. Le OO.SS. si impegnano a interrompere la trasmissione ai dirigenti che comunicano di non voler ricevere informative di carattere sindacale.

L'eventuale utilizzo temporaneo di spazi aziendali, non riservati all'attività sindacale, è subordinato alla preventiva informazione e autorizzazione della Direzione Aziendale.





Art. 11 - Permessi sindacali

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato nei luoghi di lavoro, i dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dei vigenti CCNQ.

Le OO.SS. devono comunicare preventivamente, all'inizio di ogni anno, i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo alla fruizione dei permessi e le eventuali successive variazioni o integrazioni.

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.

Permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti possono essere usufruiti per:

- partecipazione alle trattative sindacali;
- partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale;

I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Il soggetto titolare del permesso avverte il proprio Direttore/Responsabile di struttura almeno 72 ore prima (ridotte per motivi di urgenza a 48 ore), compilando l'apposita modulistica aziendale.

Il permesso è concesso salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti (deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura/unità operativa).

L'organizzazione sindacale cui appartiene il dirigente sindacale che usufruisce del permesso è responsabile dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale.

Monte ore permessi

Il numero delle ore di permessi retribuiti concessi a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa viene calcolato dall'Azienda e comunicato ai soggetti interessati all'inizio di ogni anno, con i criteri previsti dai vigenti CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi sindacali.

Permessi sindacali non retribuiti

I dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative non collocati in distacco o aspettativa hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura di 8 giorni annui (cumulabili anche trimestralmente).



I soggetti titolari comunicano per iscritto al Direttore/Responsabile della struttura di afferenza almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria organizzazione sindacale/confederazione.

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alle prerogative sindacali si rimanda ai CCNQ in vigore.

Accesso alla mensa

I rappresentanti delle OO.SS. nei giorni in cui svolgono attività sindacale all'interno dell'Azienda possono fruire della mensa alle condizioni previste dal relativo regolamento aziendale.

Art. 12 - Assemblee del personale

Le assemblee su materie di interesse sindacale e di lavoro, che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

Alle suddette assemblee hanno diritto di partecipazione tutti i dirigenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La partecipazione alle assemblee avviene in orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di partecipazione in orario di lavoro spettano in misura proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa.

La richiesta di autorizzazione all'utilizzo di idoneo spazio aziendale per lo svolgimento dell'assemblea deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi con l'indicazione della data, dell'orario, dell'ordine del giorno nonché dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Ove la Direzione Aziendale, per condizioni eccezionali e motivate, ritenesse necessario spostare la data dell'assemblea, deve darne comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali promotrici entro 48 ore dalla data stabilita.

L'Azienda metterà a disposizione idonea sala nell'ambito della disponibilità esistente.

Le OO.SS. che organizzano l'assemblea comunicano i nominativi dei partecipanti all'Ufficio gestione assenze presenze della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro e possono essere svolte anche online.

I Direttori/responsabili di struttura agevolano la partecipazione dei dirigenti, fermo restando che durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle



prestazioni nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede di servizio, rientra nel previsto monte ore individuale anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'evento e quello di ritorno alla sede di servizio, ove tale tempo rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero e contingenti minimi

Il diritto di sciopero è assicurato con le modalità, criteri di seguito riportati.

I Servizi Pubblici Essenziali sono quelli volti a garantire il godimento dei diritti alla persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 1 e 2 della L. n. 146/90 e s.m.i., in ambito sanitario i servizi da garantire vanno individuati tra quelli sotto indicati, così come previsto dall'art. 2 degli Accordi sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale dirigente del servizio sanitario nazionale, stipulati tra l'ARAN e le competenti organizzazioni sindacali rappresentative rispettivamente il 26.09.2001 per la Dirigenza medica e il 25.09.2001 per la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa:

A) Assistenza Sanitaria

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;



- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

A3) Attività sanitarie di carattere organizzativo:

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative e referendarie, nonché gli adempimenti prescritti dall'art. 19 della legge 104/1992;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

B) Igiene e Sanità Pubblica

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti (in tale ambito rientrano le attività relative alla campagna vaccinale Covid 19);
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

Contingenti di personale

Per le finalità sopra descritte, tenuto conto dell'organizzazione dell'azienda, vengono individuati i dirigenti, suddivisi per discipline, che dovranno formare i contingenti di personale addetti ai servizi pubblici essenziali: dirigenti medici, dirigenti biologi, dirigenti fisici, dirigenti farmacisti, dirigenti psicologi.

I criteri per la definizione dei contingenti sono quelli definiti dall'art. 3 dei sopracitati Accordi nazionali come di seguito riportati:

- per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza", di cui alla lettera A1), è mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero (contingente pieno);
- per le altre prestazioni indispensabili si fa riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni (turni di lavoro o di Pronta disponibilità).

L'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero dovrà assicurare la presenza in servizio in ottemperanza alle tabelle dei contingenti minimi riportati in appendice al presente articolo.

Procedura operativa

Ai sensi dell'art. 4 degli Accordi nazionali in materia, le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero coinvolgenti servizi pubblici essenziali sono tenute a darne comunicazione direttamente all'Azienda ove lo sciopero sia indetto a livello aziendale o,



nell'ipotesi di vertenze nazionali/regionali, rispettivamente al Dipartimento della Funzione Pubblica ovvero alla Regione, con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata della astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero già indetto le stesse rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane comunica a tutte le strutture aziendali interessate la proclamazione dello sciopero e richiede ai relativi responsabili di determinare l'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero secondo i contingenti minimi definiti a livello aziendale.

I Direttori/Responsabili di struttura predispongono e notificano, almeno 5 giorni prima dello sciopero, l'elenco dei nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero, nell'ambito del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero: nella definizione dei nominativi da inserire nell'elenco i Direttori/Responsabili tengono conto del criterio di equa rotazione.

La comunicazione agli interessati viene effettuata con le stesse modalità utilizzate per la comunicazione dei turni mensili ordinari. Al personale che è assente dal servizio e riprenderà il lavoro in data successiva a quella prevista per la pubblicazione degli elenchi, ma previsto in servizio il giorno dello sciopero, il Direttore/Responsabile di struttura invierà l'informazione con mail ad alta priorità e con ricevuta di ritorno.

Il personale dirigente così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla comunicazione, la volontà di aderire comunque allo sciopero chiedendone la sostituzione al competente Direttore/Responsabile che provvederà ad attuarla, se possibile.

Copia degli elenchi definitivi dei contingenti di presenza dovrà essere trasmessa, secondo competenza, alla rispettiva Direzione di afferenza (medica, sanitaria, socio sanitaria), e contestualmente alla SC Gestione e Sviluppo delle risorse umane che li comunicherà alle Organizzazioni Sindacali, precedentemente all'effettuazione dello sciopero.

In presenza di situazioni di necessità/urgenza, il personale non precettato che si presenta in servizio nelle giornate di sciopero, appartenente a unità operative non funzionanti, potrà essere utilizzato, nel rispetto del profilo di appartenenza, in unità operative diverse da quelle di appartenenza, a discrezione della competente Direzione.

Non potranno essere autorizzati congedi ordinari ovvero recuperi compensativi in giornate coincidenti con lo sciopero, fatte salve le autorizzazioni già accordate in data antecedente alla comunicazione della proclamazione dello sciopero stesso.

Qualora lo sciopero venga revocato tutto il personale è tenuto a rispettare i turni ordinari precedentemente programmati.

Entro le ore 10,00 del giorno immediatamente successivo alla giornata di sciopero, i Direttori/Responsabili comunicheranno in via riservata alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane i nominativi dei dirigenti che hanno aderito allo sciopero per le conseguenti trattenute stipendiali ed i connessi adempimenti statistici e informativi di legge.

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
CHIRURGICO	SC Chirurgia Generale 1 - Addominale Toracica	3 medici	1 medico	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE	
	SS Chirurgia toracica				
	SS Week surgery SGB	1 medico	0		
	SC Chirurgia Generale 2 - Senologica	2 medici	0		
	SC Chirurgia Generale 3 - Trapianti addominali	2 medici	0		
	SC Chirurgia Plastica	1 medico	0		
	SSD Microchirurgia ricostruttiva	3 medici	0		
	SC Urologia	1 medico	0		
	SC Dermatologia	5 medici	1 medico		
	SC Ortopedia e Traumatologia	1 medico	0		
	SS Chirurgia del bacino e del politrauma				
	SS Chirurgia sostitutiva e articolare				
	SS Ortopedia week surgery	1 medico	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero		
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE	PERSONALE IN P.D.
CARDIOVASCOLARE	SC Cardiologia	3 medici	0	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS <i>Cardiologia miniinvasiva</i>			
	SSD Chirurgia dei Trapianti e del trattamento chirurgico dello scompenso	1 medico	0	
	SC Cardiologia 2 - Cardiopatie congenite del bambino e dell'adulto			
	SC Cardiologia 1	7 medici	1 medico	
	SS <i>UTIC</i>			
	SSD Elettrofisiologia			
	SC Chirurgia Vascolare	2 medici	0	
SSD Cardiologia 3 - Diagnostica interventistica	1 medico	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE	
DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	SC Fisica Sanitaria	1 fisico	0	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE	
	SC Medicina Nucleare	1 medico	0		
	SS <i>Terapia radiometabolica</i>				
	SC Radiologia diagnostica per immagini 1 - Radiologia e interventistica	5 medici	1 medico		
	SC Radiologia diagnostica per immagini 2 - Neuroradiologia	1 medico	0		
	SS <i>Neuroradiologia interventistica</i>				

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
EMERGENZA URGENZA E AREA CRITICA	SC Anestesia e Rianimazione 1 - Pediatria	4 medici	1 medico		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Anestesia e Rianimazione 2	1 medico	0		
	SS Anestesia Ostetrica	1 medico	1 medico		
	SS Anestesia e rianimazione neurochirurgica	3 medici	1 medico		
	SS Anestesia e rianimazione cardiocirurgica	3 medici	1 medico		
	SS Prericovero, Day-Week Surgery	0	0		
	SS Gestione Blocchi Operatori	2 medici	1 medico		
	SC Anestesia e Rianimazione 3	3 medici	1 medico		
	SC Anestesia e Rianimazione 4 - Emergenza Urgenza Intra-Extra ospedaliera	4 medici (5 nei festivi perché c'è anche la copertura del medico urgentista dipartimentale)	3 medici (comprensivo del medico urgentista dipartimentale)		
	SS AAT di Bergamo	/	/		
	SC EAS - Emergenza di Alta Specializzazione	6 medici	5 medici		
	SS Medicina d'Urgenza				
	SS PS - OBI				
SSD Anestesia P.O. San Giovanni Bianco	1 medico	0			
SSD Centro Antiveleni	1 medico	1 medico			
		*Dalle 20,00 alle 8,00 è presente n.1 medico, a rotazione tra le varie strutture, che copre la postazione ambulanza di SGB			

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
MATERNO INFANTILE E PEDIATRICO	SC Chirurgia Pediatrica	3 medici	1 medico		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Ostetricia e Ginecologia	11 medici	2 medici		
	SS Gravidanza Fisiologica e parto				
	SS Medicina Materno Fetale				
	SC Patologia Neonatale	2 medici	1		
	SS Terapia Intensiva Neonatale				
	SC Pediatria	2 medici	1 medico		
	SS Oncologia Pediatrica				
	SS Pediatria internistica				
	SS Epatologia e Gastroenterologia Pediatrica e dei Trapianti				
	SS Pediatria d'Urgenza	1 medico			
	SSD Procreazione Medicalmente Assistita	2 medici	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
AREA MEDICA	SC Endocrine - Diabetologia	2 medici + **	*		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Endocrinologia				
	SC Gastroenterologia 1 - epatologia e trapiantologia	2 medici + **	*		
	SS Epatogastroenterologica avanzata				
	SC Gastroenterologia 2 - endoscopia digestiva	2 medici	*		
	SC Malattie Infettive	2 medici		1 medico	
	SS Patologie HIV correlate e terapie innovative				
	SC Medicina Interna 1	2 medici + **	*		
	SS Medicina Geriatrica e delle Fragilità				
	SC Nefrologia			0	
	SS Dialisi	3 medici		1 medico fino alle 24	
	SS Centro Trapianti Renali			0	
	SC Pneumologia	3 medici	*		
	SS Pneumologia interventistica				
	SC Medicina Interna 2 - San Giovanni Bianco	1 medico		0	
	SS Sub-acute				
	SSD Reumatologia	1 medico + **	*		
SSD Malattie Rare	0		0		
SSD Dietetica nutrizione clinica	0		0		
	** 1 guardia, a rotazione, nei giorni di sabato, domenica e festivo infrasettimanale		* 1 guardia notturna interdivisionale a rotazione		



DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
MEDICINA DI LABORATORIO	SC SMeL 3 - Anatomia Patologica	2 medici + 1 biologo	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC SMeL 2 - Analisi chimico cliniche	1 medico + 1 biologo ovvero 2 biologi	0		
	SS Centri prelievo				
	SC SMeL 1 - Microbiologia e Virologia	1 medico/biologo	0		
	SSD SMeL 4 - Specializzato in Citogenetica e Genetica Medica	1 biologo	0		
	SSD Biobanca	0	0		
	SC SIMT	1 medico + 1 biologo	1 medico		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
NEUROSCIENZE	SC Neurochirurgia	3 medici	1 medico		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Oculistica	2 medici	0		
	SC Neurologia	3 medici + 1 neurofisiopatologo	1 medico		
	SS Neurofisiopatologia				
	SS Stroke				
	SC Otorinolaringoiatria	2 medici	0		
	SC Riabilitazione Specialistica	1 fisiatra	il servizio di guardia notturno è garantito da 1 medico con contratto LP		
	SC Odontoiatria e stomatologia	1 medico	0		
	SSD Chirurgia Maxillo Facciale	1 medico	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero		
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE	PERSONALE IN P.D.
ONCOLOGIA ED EMATOLOGIA	SC Ematologia	2 medici	1 medico	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Malattie Mieloproliferative Croniche			
	SS Centro di Terapia Cellulare			
	SS Centro di Trapianti di Midollo Osseo	1 medico		
	SC Oncologia	1 medico		
	SS Oncologia della donna	1 medico		
	SC Radioterapia	1 medico	0	



DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
STAFF DELLA DIREZIONE SANITARIA	SC Farmacia	2 farmacisti	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Galenica Clinica				
	SS Logistica del Farmaco				
	SS Dispositivi Medici				
	SS Farmaceutica territoriale				
	SC Direzione Medica unitamente alla SC Gestione Operativa - - Next generation EU	1 medico	0		
	SS Direzione Medica P.O. San Giovanni Bianco				
	SS Gestione funzioni igienico sanitarie del polo territoriale				
	SC Medicina del Lavoro	1 medico	0		
	SC Medicina Legale	1 medico	0		
	SS Medicina legale del polo ospedaliero				
	SC Ingegneria Clinica	0	0		
	SC Ricerca Clinica, sviluppo e innovazione	0	0		
	SS Coordinamento Prelievo e Trapianti d'Organo	0	0		
SS Farmacia Esterna	l'apertura della Farmacia è garantita da 1 farmacista o da un farmacista con contratto LP	0			
SS Formazione Universitaria	0	0			



DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
STAFF DELLA DIREZIONE SOCIOSANITARIA	SS Sanità Penitenziaria	il servizio è garantito da personale medico con contratto LP	servizio è garantito da personale medico con contratto LP		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Assistenza domiciliare integrata e Home visiting	0	0		
	SS Coordinamento attività consultoriali	0	0		
	SS Coordinamento reti integrate territoriali sociosanitarie e sociali	/	/		
	SS Coordinamento attività di medicina territoriale	/	/		
	SC Cure Palliative, Terapia del Dolore e Hospice	1 medico	0		
	SS Cure Palliative precoci e simultanee	0	0		
	SC Distretto di Bergamo	0	0		
	SC Distretto Val Brembana, Valle Imagna e Villa d'Almè	0	0		
	SD Sviluppo interventi area montana	0	0		
	SC Cure primarie	0	0		
	SC Vaccinazioni e sorveglianza malattie infettive	1	0		
	SS Organizzazione centri vaccinali	1	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
SALUTE MENTALE E DELLE DIPENDENZE	SSD Area Disabilità e Autismo	0	0		
	SC Psicologia	0	0		
	SC Neuropsichiatria Infantile e dell'Adolescenza	1 medico	0		
	Servizio Borgo Palazzo	1 medico	0		
	Servizio Zogno	1 medico	0		
	SC Psichiatria 1				
	SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura 1	1 medico	1 medico a rotazione tra gli specialisti psichiatrici, che copre sia la struttura SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura (SPDC) 1 che l'SPDC 2		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Centro Psicosociale 1	1 medico	0		
	SS Riabilitazione psicosociale	0	0		
	SS Ambulatori Specialistici Territoriali	0	0		
	SC Psichiatria 2				
	SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura 2	1 medico	Si veda contingente SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura 1		
	SS Centro Psicosociale 2	1 medico	0		
	SS Centro Psico Sociale di Zogno	1 medico	0		
	SS C.R.A. e C.D. San Giovanni Bianco	1 medico	0		
SC Dipendenze					
SS SerD Carcere	1 medico	0			
SS SerD Bergamo	1 medico	0			



DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE	SS Qualità e risk management	0	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Servizio prevenzione e protezione - SPP	0	0		
	SC Gestione Operativa - Next generation EU	vedasi SC Direzione Medica	0		
	SC Direzione Aziendale Professioni Sanitarie e Sociali - DAPSS				
	SS Processi integrati del territorio	1	0		
	SS Progettazione e sviluppo				



CAPITOLO II – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI

Art. 14 - Fondo per la retribuzione degli incarichi

Il fondo di cui all'art. 94 del CCNL 19.12.2019 è finalizzato:

- alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali secondo la specifica disciplina aziendale, definita con deliberazione n. 326 del 8.3.2023, attraverso la remunerazione della retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile;
- alla remunerazione dell'indennità di direzione di struttura complessa secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
- alla remunerazione dell'indennità di specificità medico-veterinaria, secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
- ad eventuali trattamenti economici previsti a valere sulle risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- all'eventuale specifico trattamento economico in applicazione della norma transitoria art. 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000;
- ad eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi del CCNL vigente nel tempo.

Gli importi della retribuzione di posizione parte fissa e dell'indennità per incarico di struttura complessa sono stabiliti rispettivamente dagli artt. 91 e 90 del CCNL 19.12.2019.

La retribuzione di posizione parte variabile è attribuita ai dirigenti in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto.

Le parti si danno reciprocamente atto che la graduazione delle funzioni definita, previo confronto con le OO.SS., nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'area sanità di cui alla suddetta deliberazione n. 326/2023, deve avvenire secondo il principio della esigibilità e dell'attribuzione di tutti gli incarichi necessari all'organizzazione e al funzionamento aziendale.

Il trattamento economico complessivo di posizione aziendale (parte fissa + parte variabile) è parametrato ai pesi indicati nella tabella che segue.



TIPOLOGIE DI INCARICO	CODICE	PESO POSIZIONE AZIENDALE
GESTIONALI		
Direttore di Struttura Complessa: Area chirurgica	A1	100
Direttore di Struttura Complessa: Area medica - Dirigenza sanitaria – Dirigenza delle professioni sanitarie	A2	94
Direttore di Struttura Complessa: Area territorio	A3	91
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale	B1	74
Responsabile Struttura Semplice/Distrettuale	B2	69
PROFESSIONALI		
Altissima Professionalità a valenza dipartimentale	Ce SSD	74
Altissima Professionalità a valenza di struttura complessa	Ce SS	69
Alta specializzazione	Ca	50
Professionale Avanzato	C sup	46
Professionale Intermedio	C	33
Professionale Di Base	D	10

Eventuali quote di fondo – stanziare a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 15 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Le risorse del fondo di cui all'art. 96 del CCNL 19.12.2019 sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

A. Compensi correlati alle condizioni di lavoro:

- **Indennità di pronta disponibilità (art. 27 CCNL 19.12.2019) per ogni turno di pronta disponibilità**

È l'indennità prevista per compensare il disagio di svolgere nelle ore notturne e nei giorni festivi i turni di pronta disponibilità definiti nel piano aziendale per garantire le urgenze/emergenze.

Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata – che comunque non possono essere inferiori a 4 ore – l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.



- Indennità per il servizio/turno di guardia notturno e/o festivo (art. 26 CCNL 19.12.2019)

È l'indennità prevista per compensare il disagio di svolgere nelle ore notturne e nei giorni festivi i turni di guardia definiti nel piano aziendale per garantire la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze.

Tale indennità è pari a € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo svolto in orario e fuori orario di lavoro, elevata a € 120,00 se i medesimi turni sono svolti nei servizi di pronto soccorso. Si precisa che l'indennità maggiorata spetta unicamente ai turni svolti dai dirigenti afferenti alla SC EAS -Emergenza di alta specializzazione.

Tale compenso comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98 comma 1 del CCNL 19.12.2019 "Indennità per servizio notturno".

Qualora, per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dall'orario di lavoro, si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno, non spetta l'erogazione dell'indennità.

In fase di prima applicazione e con decorrenza 01.01.2023, limitatamente alle strutture SC EAS - Emergenza di alta specializzazione, SC Psichiatria 1 e 2, e SC Ortopedia e Traumatologia, il turno di guardia festivo viene suddiviso in due turni ed il compenso è ripartito in parti uguali tra i due medici coinvolti.

Relativamente agli anni 2021 e 2022, le parti stabiliscono di destinare i residui dei fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro, così come determinati sulla scorta dei decreti di assegnazione n. 7029 del 20.5.2022 (per l'anno 2021) e n. 6983 del 12.5.2023 (per l'anno 2022), alla remunerazione dei servizi di guardia festiva svolta dalle strutture sopra indicate per un importo complessivo massimo di € 50.400,00/anno.

Le parti valuteranno la progressiva estensione ad altre strutture, via via che si procederà alla revisione del piano delle pronte disponibilità e dei servizi di guardia che la Direzione si impegna ad attuare quanto prima.

- Compensi per il lavoro straordinario (art. 30 CCNL 19.12.2019)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3 del D.Lgs. n. 502/1992, le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti per i servizi di guardia e pronta disponibilità.

Possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

In ogni caso le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.



- **Indennità oraria per lavoro notturno (art. 29 e art. 98 CCNL 19.12.2019)**

È l'indennità prevista per compensare il disagio derivante dall'effettuazione di lavoro notturno da parte dei dirigenti.

Tale indennità, pari a € 2,74 lordi per ogni ora di servizio, spetta ai dirigenti che svolgono l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne (dalle 22 alle 6).

- **Indennità giornaliera per turno festivo (art. 98 CCNL 19.12.2019)**

È l'indennità giornaliera prevista per compensare il disagio derivante dall'effettuazione del servizio in una giornata festiva del valore di:

- € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di servizio, ovvero superiore a 6 ore, considerato che il turno di guardia è pari a 12 ore;
- € 8,91 lordi se invece le prestazioni fornite sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario teorico di turno, ovvero inferiore a 6 ore considerato che il turno di guardia è pari a 12 ore, purché con una durata minima di 2 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dirigente più di una indennità festiva.

- **Indennità di rischio radiologico (art. 99 CCNL 19.12.2019)**

È l'indennità professionale specifica che spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5, comma 1 della Legge 724/1994, ai fisici sanitari e ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico.

Tale indennità è pari a € 103,29 lordi per 12 mensilità e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

B. Remunerazione dell'attività didattica

I dirigenti possono partecipare all'attività didattica promossa e organizzata dall'ASST nell'ambito di corsi di specializzazione e di insegnamento, corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, corsi di formazione professionale post-base e formazione di base e riqualificazione del personale.

Tale attività, se svolta fuori dall'orario di lavoro, è remunerata in via forfetaria con un compenso orario di € 25,82 lordi; se svolta durante l'orario di lavoro, spetta il 20% del suddetto compenso.

C. Trattamenti economici accessori previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Eventuali quote di fondo – stanziata a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza.



Art. 16 - Fondo per la retribuzione di risultato

Il fondo di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019 è finalizzato:

- a) alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui al successivo articolo;
- b) ad eventuali trattamenti economici previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- c) all'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19.12.2019, secondo la disciplina definita nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'area sanità di cui alla deliberazione n. 329/2023;
- d) a trasferimenti annuali a favore del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro se definito in sede di contrattazione integrativa

Alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dai fondi ex art. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019.

Come previsto all'art. 95, comma 11 del CCNL 19.12.2019, fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al triennio 2019-2021, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà ripartito, tra i dirigenti in servizio, in proporzione alle quote storiche spettanti ai dirigenti dell'area medica, sanitaria e delle professioni sanitarie; successivamente, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà attribuito in modo omogeneo a tutti i dirigenti dell'Area Sanità in servizio.

Art. 17 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato

Il fondo per la retribuzione di risultato - al netto degli importi delle indennità di sostituzioni, degli eventuali trasferimenti al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e delle quote destinate alla premialità aggiuntiva di cui al successivo articolo - è annualmente per l'intero ammontare destinato a remunerare la performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

La performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (**performance organizzativa aziendale**), prioritariamente derivanti dagli obiettivi di interesse regionale sui quali viene valutata la Direzione Generale;
- a livello di singola unità organizzativa individuata come autonomo centro di responsabilità (**performance organizzativa**);
- a livello di singolo dipendente (**performance individuale**)



L'ASST adotta una metodologia di misurazione e valutazione che si basa sulla "gestione della performance per obiettivi". La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e al raggiungimento degli obiettivi prestazionali annualmente assegnati ai dirigenti, che si distinguono in:

- a) obiettivi organizzativi c.d. di struttura/budget aventi valenza a livello di struttura di appartenenza
- b) obiettivi individuali, affidati direttamente al singolo/singoli dirigenti

a. Procedura di assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli **obiettivi di struttura**, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i Direttori/responsabili delle singole strutture organizzative.

In apposite riunioni verbalizzate, il Direttore/responsabile deve quindi illustrare a tutti i dirigenti dell'unità operativa i contenuti e le azioni da intraprendersi per la realizzazione degli stessi.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili definiscono e assegnano i **sotto-obiettivi individuali** a tutto il personale dirigente.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere:

- coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono assegnati successivamente alla conclusione della contrattazione di budget.

La fase di assegnazione avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato, con consegna di copia degli obiettivi assegnati e sottoscrizione da parte di entrambi.

b. Correlazione con il sistema di valutazione

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di risultato occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale.

Nello specifico:



- la performance organizzativa è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni secondo la seguente tabella di classificazione:

Risultato ottenuto	% riconosciuta
Da 0 fino al 50%	0
Da 51 al 100%	percentualizzato

- la performance individuale è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, secondo la seguente tabella di classificazione:

Valutazione conseguita	% riconosciuta
Da 0 fino a 50%	0
Da 51 al 100%	percentualizzata

Per i titolari di incarichi gestionali che negoziano la scheda di budget, la performance individuale è rappresentata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget.

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno riassegnate in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi.

- I risultati della valutazione della performance verranno utilizzati, dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di risultato spettante in base alla seguente tabella:

TIPO INCARICO	PARAMETRI DI PERFORMANCE PER DETERMINAZIONE QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Direttore di dipartimento	20% esito valutazione obiettivi aziendali di interesse regionale + 80% esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Direttori SC	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Responsabili SSD/SD/SS che negoziano il budget	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SSD/SD/SS)



TIPO INCARICO	PARAMETRI DI PERFORMANCE PER DETERMINAZIONE QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Responsabili SSD/SD/SS che non negoziano il budget	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento/ struttura (SC) moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali
Dirigenti con incarico professionale	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento /struttura moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali

Le quote effettive di retribuzione di risultato, collegate alla performance, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, in rapporto ai seguenti elementi:

- 1) Mesi di servizio utili, che sono quelli computati per il calcolo della tredicesima mensilità;
- 2) Percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo ridotto);
- 3) Coefficiente dell'incarico rivestito secondo la parametrizzazione di cui alla tabella che segue:

Tipologia incarico	Coefficiente retribuzione di risultato (decorrenza 01.01.2023)
Direttore di Dipartimento	100
Direttore di Struttura Complessa - A1 A2- A3	100
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale – B1	80
Responsabile Struttura semplice /Distrettuale – B2	80
Altissima professionalità a valenza dipartimentale - Ce SSD	80
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa - Ce SS	80
Alta specializzazione - Ca	80
Professionale avanzato – C sup	70
Professionale intermedio - C	50
Professionale di base - D	25



È in ogni caso escluso dall'attribuzione della retribuzione di risultato:

- il personale extra-moenia (comunque tenuto allo svolgimento delle attività previste dagli obiettivi organizzativi di struttura e individuali);
- il personale neo assunto durante il periodo di prova;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo.

Al dirigente responsabile di struttura (con esclusione del Direttore di dipartimento) con incarichi ad interim formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva pari al 15% di quella ordinariamente spettante al Direttore, in proporzione all'effettivo periodo di svolgimento.

Art. 18 - Premialità aggiuntiva

È prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

a. Differenziazione premio individuale

Ai sensi dell'art. 93 del CCNL 19.12.2019, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate negli obiettivi individuali è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo.

La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota di premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata nel 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale.

Il premio individuale viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato pari al 5 % del personale dirigente cui sono assegnati gli obiettivi individuali.

A tal fine verrà stilata, una graduatoria delle valutazioni massime riferite alla performance individuale (obiettivi individuali) in ordine decrescente. In caso di parità di valutazione, si terrà conto delle ore eccedenti rese nell'anno di riferimento.

b. Obiettivi specifici definiti dalla Direzione

Gli obiettivi specifici, aggiuntivi agli ordinari obiettivi di struttura, sono finalizzati al raggiungimento di particolari risultati di interesse aziendale, alla realizzazione di progetti obiettivo e/o attività di particolare valenza ovvero a dare riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità.

Ai sensi della DGR n. 4452/2021, tali obiettivi sono destinati a progettualità strategiche o a contesti lavorativi che presentano particolari criticità. Gli obiettivi devono essere preventivamente comunicati con informativa alle OO.SS, le quali potranno formulare richiesta di confronto entro 10 giorni.



Ad essi viene riservata una quota massima del 5% del fondo di risultato, fermo restando che le risorse che risulteranno a consuntivo non utilizzate, rientrano nella quota del fondo.

In tale ambito rientrano anche gli obiettivi regionali finanziati con le risorse aggiuntive regionali – RAR. Tempi, criteri e modalità di riparto sono declinati in specifica sessione negoziale aziendale, in osservanza delle specifiche linee guida regionali.

Art. 19 - Fondo di perequazione dell'attività libero professionale

In attuazione dell'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27 marzo 2000, l'azienda accantona una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, al fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e sanitarie non mediche che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

La definizione dei criteri per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale ai dirigenti interessati, ivi inclusi quelli derivanti dalla distribuzione del fondo di perequazione, è oggetto di specifica contrattazione collettiva integrativa.

Le parti si impegnano a definire nuovi criteri per la ripartizione del fondo di perequazione a partire dall'anno 2022.

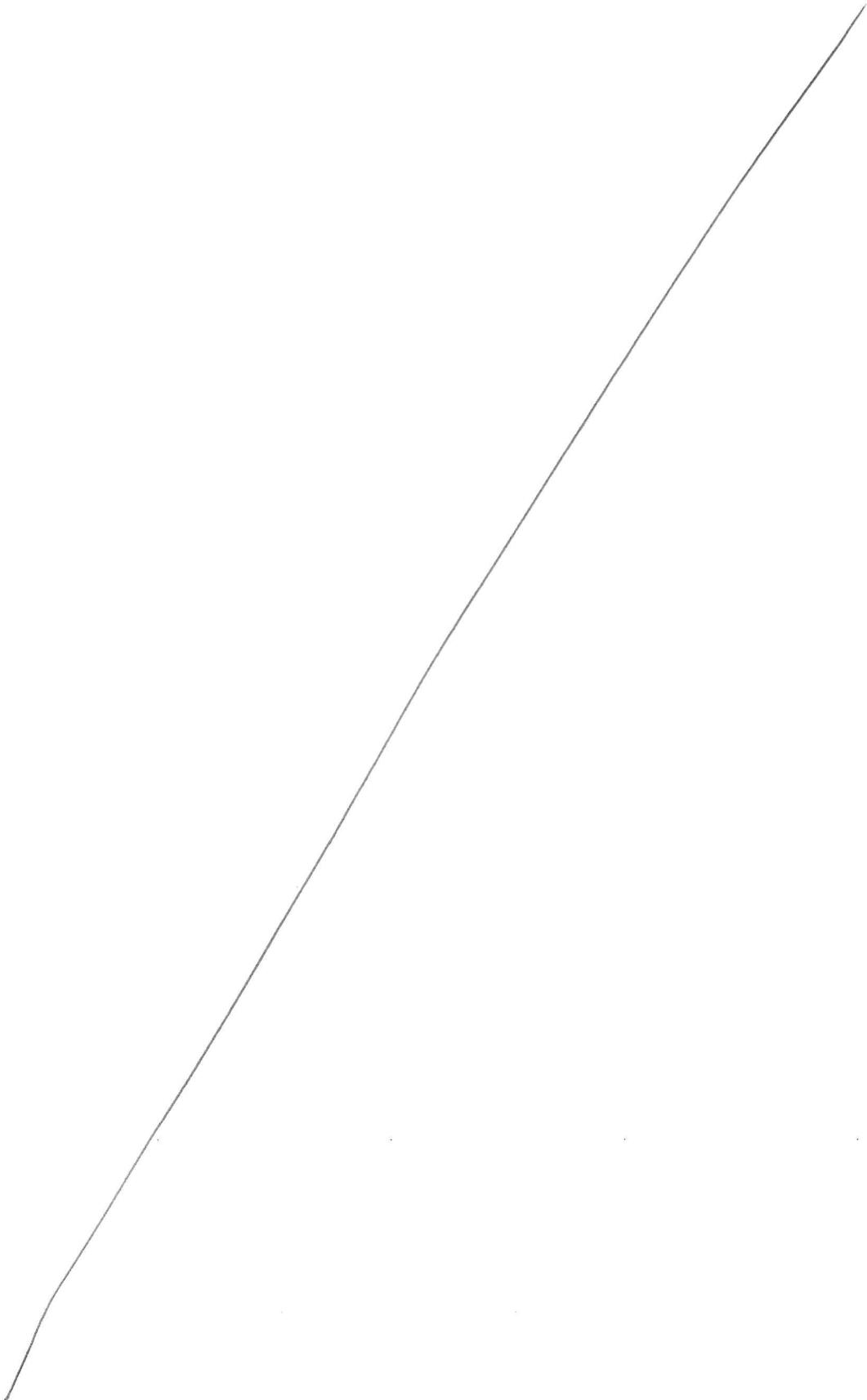
Per l'annualità 2021, le parti convengono di destinare, nell'ambito dei residui risultanti dalla ripartizione del fondo di perequazione della dirigenza medica del medesimo anno, una quota ai dirigenti delle professioni sanitarie di importo pari a quella attribuita ai dirigenti del ruolo PTA che si occupano direttamente dell'attività di supporto della libera professione intramuraria.

Relativamente al fondo di perequazione della dirigenza sanitaria non medica, le parti convengono, data l'esiguità degli importi, di ripartire le somme accantonate nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per l'attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente articolo 21bis. Analogamente si procede con le somme accantonate relative agli anni precedenti ad oggi non distribuite.

CAPITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alla normativa nazionale in materia e ai regolamenti e procedure aziendali in essere.



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA**Modulo I****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	16 ottobre 2023	
Periodo temporale di vigenza	Vigenza giuridica: fino a sottoscrizione di nuovo CCIA	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore SC Direzione medica, Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.</p> <p>Le organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale dell'area sanità sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL, sottoscritto in data 19.12.2019: ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI, CIMO, FASSID, FP CGIL, FESMED, FVM, FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL</p> <p>Le organizzazioni sindacali firmatarie: ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, FASSID</p>	
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Vedasi Modulo 2 (Illustrazione del contratto)	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data <u>25.10.2023</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ricomprende i seguenti strumenti di programmazione: il Piano della performance, il Piano triennale delle azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), Piano formativo e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza. Con deliberazione n. 153 del 31.01.2023, successivamente integrata con deliberazione n. 466 del 29.03.2023 è stato adottato il "Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 dell'ASST Papa Giovanni XXIII".
		Il Piano integrato di attività e organizzazione è pubblicato ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

		La Relazione della Performance anno 2021, adottata con delibera n. 896 del 22/06/2022, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 20/06/2022. Entro il prossimo 30 di giugno verrà deliberata la relazione della Performance anno 2022, già validata dal Nucleo della valutazione delle prestazioni nella seduta del 14 giugno 2023.
--	--	--

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione del contratto

A seguito di incontri sindacali svoltisi in data 28 novembre 2022, 17 gennaio 2023, 6 giugno 2023, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale sono giunte, in data 16 ottobre 2023, alla sottoscrizione della preintesa relativa al nuovo contratto collettivo integrativo aziendale (di seguito CCIA) del personale della dirigenza dell'Area Sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII.

Il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, all'art. 7, comma 1, ha stabilito che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in due distinte aree di contrattazione collettiva:

- l'Area Sanità, che comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie;
- l'Area delle Funzioni locali, che comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.

Il CCNQ del 10.08.2022 ha confermato la suddetta composizione delle aree di contrattazione della dirigenza anche per il triennio 2019-2021.

Il CCIA disciplina esclusivamente le materie di competenza demandate alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019.

Esso entra in vigore dal giorno successivo alla data di sottoscrizione e da tale data cessa di avere vigore il precedente CCIA del 23.01.2017 e gli accordi successivamente stipulati, per le parti non espressamente richiamate nello stesso, così come tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal contratto.

Per le materie non disciplinate nel contratto in quanto non oggetto di contrattazione integrativa è espressamente previsto il rinvio ai regolamenti e alle procedure applicative in vigore alla data di sottoscrizione del contratto.

Di seguito l'illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Oltre alla canonica definizione del campo di applicazione - decorrenza e procedure di variazione (art. 1) - e delle disposizioni finali (capitolo III), l'ipotesi di CCIA in oggetto prevede due macro-aree:

- Capitolo I: Relazioni sindacali
- Capitolo II: Fondi contrattuali e istituti giuridici economici connessi

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Capitolo I: Relazioni Sindacali

E' stato declinato nel contesto dell'ASST Papa Giovanni XXIII il sistema delle relazioni sindacali recependo tutti gli istituti (informazione, confronto, confronto regionale, contrattazione collettiva integrativa), i diversi organismi (es. organismo paritetico per l'innovazione), le singole materie oggetto dei suddetti istituti e sono state definite le procedure conseguenti.

Art. 2-3-4-5-6-7-8: vengono individuate le finalità, l'articolazione del modello di relazioni sindacali in attuazione di quanto previsto dal CCNL 19.12.2019 e la composizione delle delegazioni trattanti. In tale cornice di riferimento si è in particolare concordato la procedura aziendale di gestione delle relazioni sindacali.

Art. 9-10-11-12: vengono disciplinate le prerogative sindacali in azienda (sede sindacale, bacheche sindacali tradizionali e on line, permessi sindacali retribuiti e non, diritto d'assemblea).

Art. 13: vengono individuati e disciplinati i servizi pubblici essenziali, la relativa procedura e i relativi contingenti minimi di personale da garantire in caso di sciopero.

Capitolo II: Fondi contrattuali e istituti giuridico economici connessi.

Premesso che, in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D. Lgs. n.165/2001, l'ASST provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi contrattuali per l'erogazione dei trattamenti economici accessori destinati al proprio personale, si è proceduto alla definizione dei criteri di utilizzo dei fondi contrattuali nel rispetto degli artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19.12.2019 e delle disposizioni nazionali e regionali.

Nel dettaglio:

Art. 14: Fondo per la retribuzione degli incarichi.

Con riferimento alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali, la relativa disciplina aziendale è stata definita previo confronto con le OO.SS. nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'area sanità, adottato con la deliberazione n. 326 del 8.03.2023. A tal riguardo si precisa che:

- gli importi a carico del fondo relativi all'indennità di direzione di struttura complessa e alla retribuzione di parte fissa sono erogati secondo i valori previsti dal CCNL;
- la retribuzione di posizione parte variabile è attribuita in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto;
- il trattamento economico complessivo di posizione aziendale (parte fissa + parte variabile) è parametrato ai pesi già definiti (deliberazione n. 326 del 8.03.2023).

Si è infine ricordato che eventuali quote di fondo – stanziato a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di per la retribuzione degli incarichi a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Art. 15: Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Si è proceduto ad una ricognizione delle diverse indennità legate alle condizioni di lavoro della dirigenza dell'Area Sanità specificando per ciascuna gli importi e le modalità per il riconoscimento:

- si è confermato l'importo di € 20,66 per ogni turno di 12 ore di pronta disponibilità;
- con riferimento all'indennità per i servizi di guardia pari a € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo svolto in orario e fuori orario di lavoro, elevata a € 120,00 se i medesimi turni sono svolti nei servizi di pronto soccorso, a livello aziendale si è condiviso e definito quanto segue:
 - a) l'indennità maggiorata spetta unicamente ai turni svolti dai dirigenti afferenti alla SC EAS - Emergenza di alta specializzazione.
 - b) In fase di prima applicazione e con decorrenza 01.01.2023, limitatamente alle strutture SC EAS - Emergenza di alta specializzazione, SC Psichiatria 1 e 2, e SC Ortopedia e Traumatologia, il turno di guardia festivo viene suddiviso in due turni ed il compenso è ripartito in parti uguali tra i due medici coinvolti. Relativamente agli anni 2021 e 2022, le parti hanno stabilito di destinare i residui dei fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro, così come determinati sulla scorta dei decreti di assegnazione n. 7029 del 20.5.2022 (per l'anno 2021) e n. 6983 del 12.5.2023 (per l'anno 2022), alla remunerazione dei servizi di guardia festiva svolta dalle strutture sopra indicate per un importo complessivo massimo di € 50.400,00/anno.
 - c) le parti valuteranno la progressiva estensione ad altre strutture, via via che si procederà alla revisione del piano delle pronte disponibilità e dei servizi di guardia che la Direzione si impegna ad attuare quanto prima.
- in merito al lavoro straordinario, si è ricordato che:
 - a) fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3 del D. Lgs. n. 502/1992, le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti per i servizi di guardia e pronta disponibilità;
 - b) possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite;
 - c) in ogni caso le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
- si è confermato l'importo di € 2,74 lordi per ogni ora di servizio che svolgono l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne (dalle 22 alle 6).
- in merito all'indennità giornaliera per turno festivo e all'indennità di rischio radiologico sono state riportate le disposizioni contrattuali nazionali: art. 98 e art. 99 CCNL 19.12.2019.

Si è infine ricordato che eventuali quote di fondo – stanziata a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di per la retribuzione degli incarichi a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Art. 16 e 17: fondo per la retribuzione di risultato

Come previsto all'art. 95, comma 11 del CCNL 19.12.2019, fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al triennio 2019-2021, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà ripartito, tra i dirigenti in servizio, in proporzione alle quote storiche spettanti ai dirigenti dell'area medica, sanitaria e delle professioni sanitarie; successivamente, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà attribuito in modo omogeneo a tutti i dirigenti dell'Area Sanità in servizio.

Il fondo per la retribuzione di risultato è destinato in primo luogo a remunerare la performance organizzativa e individuale dei dirigenti. Sono stati pertanto definiti i criteri generali per l'erogazione del risultato, nel rispetto del D. Lgs. n. 150/2009 e delle disposizioni del CCNL 19.12.2019 e sono stati rivisti i coefficienti collegati all'incarico da utilizzare per la distribuzione del risultato.

Art. 18: premialità aggiuntiva

Nell'ambito della premialità aggiuntiva:

- si è data attuazione alle disposizioni dell'art. 93 del CCNL 19.12.2019 introducendo la differenziazione del premio individuale come segue: ad una quota limitata massima del 5% dei dirigenti cui sono assegnati gli obiettivi individuali che hanno conseguito le valutazioni più elevate verrà erogata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale. A tal fine verrà stilata, una graduatoria delle valutazioni massime riferite alla performance individuale (obiettivi individuali) in ordine decrescente. In caso di parità di valutazione, si terrà conto delle ore eccedenti rese nell'anno di riferimento.
- è stata confermata la quota del 5% del fondo di risultato per gli obiettivi specifici definiti dalla Direzione, precisando che le risorse non utilizzate rientrano nella quota del fondo.

Art. 19: fondo di perequazione dell'attività libero professionale.

Fermo restando l'impegno a definire nuovi criteri per la ripartizione del fondo di perequazione dell'anno 2022, le parti hanno convenuto:

- di destinare, nell'ambito dei residui risultanti dalla ripartizione del fondo di perequazione della dirigenza medica dell'anno 2021, una quota ai dirigenti delle professioni sanitarie di importo pari a quella attribuita ai dirigenti del ruolo PTA che si occupano direttamente dell'attività di supporto della libera professione intramuraria;
- per la dirigenza sanitaria non medica, data l'esiguità degli importi, di ripartire le somme accantonate nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per l'attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente articolo 21bis. Analogamente si procede con le somme accantonate relative agli anni precedenti ad oggi non distribuite.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il valore dei fondi contrattuali 2023 è stato determinato dall'azienda, con delibera n. 1003 del 6 luglio 2023, in conformità ai criteri contenuti negli artt. 94, 95 e 96 del CCNL e delle disposizioni nazionali e regionali in materia.



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Tali fondi ammontano per l'anno 2023 a:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019): € 14.804.133
- Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19.12.2019): € 3.008.550
- Fondo per la retribuzione di risultato (art. 96 CCNL 19.12.2019): € 2.751.527

Gli artt. 14, 15 e 16 dell'ipotesi del CCIA dettagliano l'utilizzo delle risorse disponibili sui fondi per le finalità espressamente indicate dal CCNL.

c) Effetti abrogativi impliciti

Vengono abrogati il precedente CCIA sottoscritto in data 23.01.2017, così come tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dallo stesso.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta la coerenza con le previsioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

L'art. 17 dell'ipotesi di CCIA definisce un sistema premiante coerente con le norme legislative e contrattuali attraverso la previsione di criteri di correlazione tra performance conseguita - verificata da oggettivi indicatori di risultato - e la partecipazione alla distribuzione del fondo di risultato.

Da rilevare l'introduzione, in applicazione dell'art. 93 del CCNL 19.12.2019, della maggiorazione del premio individuale: tale maggiorazione è riservata al 5% dei dirigenti cui sono assegnati gli obiettivi individuali che hanno conseguito le valutazioni più elevate.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non pertinente

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nel presente contratto si è provveduto ad armonizzare alla luce delle disposizioni di cui al CCNL 19.12.2019 i contenuti del precedente CCIA.

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO: COSTITUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il CCIA interviene su tutti i fondi contrattuali del personale dirigente dell'area sanità: il Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94), il Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95) e il Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96).

L'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 stabilisce che dall'01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione pubblica di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L'art.1 comma 435 della legge n. 205/2017 stabilisce, a decorrere dall'anno 2019, un incremento dei fondi contrattuali per le condizioni di lavoro della dirigenza medica e sanitaria in deroga alle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 sopra citato.

L'art.1 comma 435 bis della legge n. 205/2017 (c.d. comma Speranza) stabilisce, a decorrere dall'anno 2020, un incremento dei fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie in deroga alle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 sopra citato.

In applicazione di ciò, Regione Lombardia, con decreto della Presidenza n. 6983 del 12 maggio 2023, ha assegnato le risorse definitive per l'anno 2022 ad incremento del fondo per la retribuzione degli incarichi (art.94) e delle condizioni di lavoro (art.96).

Con deliberazione n. 1003 del 06/07/2023 l'azienda ha determinato i fondi contrattuali relativi al personale della dirigenza area sanità per l'anno 2022 (definitivi al 21/12/2022) e l'anno 2023 (fondi provvisori al 01/01/2023), così come illustrato nelle tabelle che seguono.

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL del 19 dicembre 2019)		Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Ex AO Ospedale Papa Giovanni XXIII	Fondo consolidato anno 2014 - Delibera n. 791 del 14/05/2015	11.903.693	455.227		12.358.920
	Fondo consolidato anno 2016 (D.Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2)	11.903.693	444.675	31.458	12.379.827
	Risparmi RIA cessati: (non produce effetti ai sensi D.Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2)				-
	Decurtazione RIA cessati anno precedente rapportata a mesi	70.126	- 1.125		- 63.803
	Incremento RIA cessati anno precedente in ragione anno	127.511	3.132		139.183
	incrementi RIA cessati anno corrente rapportato a mesi	41.126	202		67.976
	Spese RIA assunti: (non produce effetti ai sensi D.Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2)				0
	riassegnazione RIA assunti anno precedente rapportata a mesi	548			-
	decurtazione RIA assunti anno precedente in ragione anno	- 552			-
	decurtazione RIA assunti anno corrente rapportato a mesi				548
	Sub-totale	12.142.451	446.884	31.458	12.523.730
	Fondo (D.Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2)	11.903.693	444.675	31.458	12.379.827
Ex ASL di Bergamo	Quota fondo trasferita accordi Collegio dei Direttori Generali	560.646	246.123		806.769
Ex AO Ospedale Treviglio Caravaggio	Quota fondo trasferita accordi Collegio dei Direttori Generali	774.296	11.168		785.464
Incremento fondo per spostamento risorse dal "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro".	Accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. dell'area dirigenziale sanitaria non medica il 13/12/2018. Regione Lombardia ha autorizzato la variazione con nota prot. G1.2020.0002071 del 20/01/2020.		125.000		125.000
CCNL dell'Area sanità sottoscritto il 19/12/2019 - triennio 2016/2018.	Incremento dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019 previsto dall'art. 94, comma 3, lettera a) di un importo su base annua, pari a euro 248,30 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015.	167.603	21.106	745	189.454
Incremento fondo per spostamento risorse dal "Fondo per la retribuzione di risultato"	Accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. dell'area dirigenziale sanitaria non medica il 17/01/2023. Preso d'atto RL nota prot. G1.2023.0022108 del 14/06/2023.		109.623		109.623
Fondo costituito 2023 (D.lgs. 75/2017 art. 23, comma 2).		13.406.238	957.696	32.203	14.396.137

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL del 19 dicembre 2019)		Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Legge 205/2017, art. 1, c. 435bis Comma Speranza	Incremento a favore del "fondo per la retribuzione degli incarichi" della dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie, risorse assegnate con decreto della Presidenza RL				71.324
Personale aggiuntivo (decreto della Presidenza RL n. 1780 del 10/02/2023 - Bilancio preventivo economico 2023).	a) TERAPIE INTENSIVE - art. 2, c. 1 e 7 del DL 34/2020 e DGR 3264/2020, DGR 3331/2020 - n. 8 medici, b) ISTITUTI PENITENZIARI sistematizzazione personale - dl 35/2019 - n. 1 medico, c) DGR 3527/2000 in attuazione del c.d. Decreto Calabria - n. 8 medici.				336.673
Totale Fondo 2023 Bilancio preventivo economico 2023					14.804.133

Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL del 19 dicembre 2019)		Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Ex AO Ospedale Papa Giovanni XXIII	Fondo consolidato anno 2014 Delibera n. 791 del 14/05/2015	2.024.525	602.727		2.627.253
	Fondo consolidato anno 2016 (D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2)	2.024.525	594.286	8.441	2.627.253
Ex ASL di Bergamo	Quota fondo trasferita accordi Collegio dei Direttori Generali	87.919	111.592		199.511
Ex AO Ospedale Treviglio Caravaggio	Quota fondo trasferita accordi Collegio dei Direttori Generali	100.024	11.131		111.155
CCNL dell'Area sanità sottoscritto il 19/12/2019 - triennio 2016/2018.	Incremento dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019 previsto dall'art. 95, c. 3, lett. a) di un importo su base annua, pari a euro 162,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015.	109.688	13.813	488	123.989
Riduzione fondo per spostamento risorse al "Fondo per la retribuzione degli incarichi"	Accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. dell'area dirigenziale sanitaria non medica il 17/01/2023. Presa d'atto RL nota prot. G1.2023.0022108 del 14/06/2023.		- 109.623		-109.623
Fondo costituito 2023 (D.lgs. 75/2017 art 23, comma2).		2.322.156	621.198	8.929	2.952.284

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL del 19 dicembre 2019)		Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Personale aggiuntivo (decreto della Presidenza RL n. 1780 del 10/02/2023 - Bilancio preventivo economico 2023).	a) TERAPIE INTENSIVE - art. 2, c. 1 e 7 del DL 34/2020 e DGR 3264/2020, DGR 3331/2020 - n. 8 medici, b) ISTITUTI PENITENZIARI sistematizzazione personale - dl 35/2019 - n. 1 medico, c) DGR 3527/2000 in attuazione del c.d. Decreto Calabria - n. 8 medici.				56.266
Totale Fondo 2023 Bilancio preventivo economico 2023					3.008.550

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 CCNL del 19 dicembre 2019)		Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Ex AO Ospedale Papa Giovanni XXIII	Fondo consolidato anno 2014 Delibera n. 791 del 14/05/2015	1.969.866	150.784		2.627.253
	Fondo consolidato anno 2016 (D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma2)	1.969.866	148.439	2.345	2.627.253
Ex ASL di Bergamo	Quota fondo trasferita accordi Collegio dei Direttori Generali	39.909	34.801		199.511
Ex AO Ospedale Treviglio Caravaggio	Quota fondo trasferita accordi Collegio dei Direttori Generali	186.698	12.102		111.155
Decremento fondo per spostamento risorse all' ex "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, indennità di direzione di struttura complessa etc."..	Accordo sindacale sottoscritto con le OO.SS. dell'area dirigenziale sanitaria non medica il 13/12/2018. Regione Lombardia ha autorizzato la variazione con nota prot. G1.2020.0002071 del 20/01/2020.		-125.000		-125.000
CCNL dell'Area sanità sottoscritto il 19/12/2019 - triennio 2016/2018.	Incremento dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019 previsto dall'art. 96, c. 3, lett. a) di un importo su base annua, pari a euro 325,00 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015.	219.375	27.625	975	-109.623
Fondo costituito 2023 (D.lgs. 75/2017 art 23, comma2).		2.415.847	97.966	3.320	2.517.134

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 CCNL del 19 dicembre 2019)		Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Legge 205/2017, art. 1, c. 435	Incremento a favore del "fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" della dirigenza medica e sanitaria, risorse assegnate con decreto della Presidenza RL n. 1492 del 11/02/2022 (BPE2022).				178.534
Personale aggiuntivo (decreto della Presidenza RL n. 1780 del 10/02/2023 - Bilancio preventivo economico 2023).	a) TERAPIE INTENSIVE - art. 2, c. 1 e 7 del DL 34/2020 e DGR 3264/2020, DGR 3331/2020 - n. 8 medici, b) ISTITUTI PENITENZIARI sistematizzazione personale - dl 35/2019 - n. 1 medico, c) DGR 3527/2000 in attuazione del c.d. Decreto Calabria - n. 8 medici.				55.859
Totale Fondo 2023 Bilancio preventivo economico 2023					2.751.527

➤ Per le sezioni:

I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ;**II- RISORSE VARIABILI,****III- DECURTAZIONE FONDO**

le informazioni di dettaglio sono contenute nelle tabelle precedenti.

SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI	Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle decurtazioni del fondo ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2 comprensive degli incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 435 bis L.205/2017	13.406.238	957.696	32.203	14.396.137
Incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 435 bis L.205/2017	63.635	7.689		71.324
Risorse variabili	336.673			336.673
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	13.806.546	965.385	32.203	14.804.133

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle decurtazioni del fondo ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2	2.322.156	621.198	8.929	2.952.284
Risorse variabili	56.266			56.266
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	2.378.422	621.198	8.929	3.008.549

SEZIONE IV: SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	Dirigenza Medica	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza Profes. Sanitarie	Dirigenza AREA SANITA'
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità al netto delle decurtazioni del fondo ai sensi del D. Lgs. n. 75/2017 art 23, comma 2 comprensive degli incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 435 bis L.205/2017	2.415.847	97.966	3.320	2.517.134
Incrementi ai sensi dell'art. 1 comma 435 bis L.205/2017	159.288	19.246		178.534
Risorse variabili	55.859			
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	2.630.994	117.212	3.320	2.751.526

SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEI FONDI

Nessuna risorsa allocata all'esterno dei Fondi contrattuali

MODULO: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le risorse del fondo di cui all'art. 94 “Fondo per la retribuzione degli incarichi” sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- valorizzazione degli incarichi dirigenziali secondo la specifica disciplina aziendale, definita previo confronto con le OO.SS., attraverso la remunerazione della retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile;
- remunerazione dell'indennità di direzione di struttura complessa secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
- eventuali trattamenti economici previsti a valere sulle risorse a fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

- d) eventuale specifico trattamento economico in applicazione della norma transitoria art. 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000;
- e) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi del CCNL vigente nel tempo.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI									
<p><u>SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u></p> <p>Le risorse destinate all'attuale valorizzazione degli incarichi dirigenziali, alla remunerazione dell'indennità delle strutture complesse e agli altri utilizzi del fondo con la mensilità di ottobre ammontano a:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">indennità di struttura complessa</td> <td style="text-align: right;">€ 342.170</td> </tr> <tr> <td>indennità di specificità medica</td> <td style="text-align: right;">€ 4.625.541</td> </tr> <tr> <td>retribuzione di posizione fissa</td> <td style="text-align: right;">€ 3.298.653</td> </tr> <tr> <td>retribuzione di posizione variabile (aziendale)</td> <td style="text-align: right;">€ 2.462.006</td> </tr> </table>	indennità di struttura complessa	€ 342.170	indennità di specificità medica	€ 4.625.541	retribuzione di posizione fissa	€ 3.298.653	retribuzione di posizione variabile (aziendale)	€ 2.462.006	10.728.370
indennità di struttura complessa	€ 342.170								
indennità di specificità medica	€ 4.625.541								
retribuzione di posizione fissa	€ 3.298.653								
retribuzione di posizione variabile (aziendale)	€ 2.462.006								
<p><u>SEZIONE II - Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo: residuo rispetto all'attuale utilizzo del fondo</u></p> <p>Il CCIA non introduce nuovi impieghi nell'utilizzo del fondo confermando la disciplina già definita nel nuovo regolamento in materia di incarichi (le cui ricadute sul fondo in oggetto sono state evidenziate nella relazione tecnico finanziaria del 31.01.2023 a cui si rinvia)</p>	4.075.763								
<p><u>SEZIONE III - (Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u></p>	-								
<p><u>SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u></p>	14.804.133								
<p><u>SEZIONE V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u> Parte non pertinente</p>	-								

Le risorse del fondo di cui all'art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato" sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di risultato (alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dai fondi ex art. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019.
- b) eventuali trattamenti economici accessori previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- c) indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19.12.2019
- d) trasferimenti annuali a favore del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro se definito in sede di contrattazione integrativa.

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	
SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u> Risorse del fondo destinate all'indennità di sostituzione con la mensilità di ottobre	11.796
SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo</u> Tutte le restanti risorse del fondo sono destinate alla retribuzione di risultato secondo la disciplina prevista nel CCIA	2.996.754
SEZIONE III - <u>(Eventuali) destinazioni ancora da regolare</u> Parte non pertinente	-
SEZIONE IV - <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u>	3.008.550
SEZIONE V - <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</u> Parte non pertinente	-

Le risorse del fondo di cui all'art. 93 "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro;
- b) la remunerazione dell'attività didattica
- c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	
SEZIONE I - <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</u> Le risorse del fondo già destinate alla remunerazione delle condizioni di lavoro con la mensilità di ottobre ammontano a: <ul style="list-style-type: none"> - indennità servizi di guardia: € 966.480 - indennità di PD: € 418.120 - indennità condizioni lavoro € 98.760 - indennità rischio radiologico € 65.488 - compensi per lavoro straordinario € 622.924 	2.171.772
SEZIONE II - <u>Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo</u> Tutte le restanti risorse del fondo sono destinate alla remunerazione delle condizioni di lavoro e del lavoro straordinario dell'ultimo trimestre nonché alla remunerazione dei servizi di guardia delle strutture SC EAS - Emergenza di alta specializzazione, SC Psichiatria 1 e 2, e SC Ortopedia e Traumatologia secondo quanto definito nel CCIA	579.755

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	
SEZIONE III - (Eventuali) destinazioni ancora da regolare Parte non pertinente	-
SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	2.751.527
SEZIONE V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo Parte non pertinente	-

SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Si attesta che la quantificazione dei fondi è avvenuta complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e dei vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa del personale.

MODULO: COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**

La programmazione della gestione e il relativo monitoraggio del costo del personale avviene utilizzando il modello regionale denominato "Modello A" che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse e oneri sociali.

L'azienda presidia i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente mediante l'applicazione di un sistema contabile informatico che monitorizza l'utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie distinti per singoli ruoli.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

I dati elaborati mediante il sistema contabile informatico forniscono gli elementi per la verifica, in fase consuntiva, del rispetto dei limiti di spesa.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

I fondi contrattuali come indicati nel primo modulo sono contabilizzati nei relativi conti di bilancio.



Gestione e sviluppo delle risorse umane

Direttore Angela Colicchio

L'ammontare dei fondi e dei relativi oneri riflessi trova copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione e risultano meglio evidenziati nel Modello A – dettaglio dei costi del personale – parte integrante del Bilancio.

Il Direttore

SC Gestione e sviluppo delle risorse umane

Dr.ssa Angela Colicchio



Bergamo, 24 ottobre 2023

Il Responsabile del procedimento: dr.ssa Laura Facchini

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 1652/2023)

Oggetto: RECEPIMENTO NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) DIRIGENZA AREA SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 9 NOVEMBRE 2023 CON LE OO.SS. ABILITATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.

SC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 09/11/2023

Il Direttore f.f.
Dr. / Dr.ssa Zanini Alessandra

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1652/2023

ad oggetto:

RECEPIMENTO NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA)
DIRIGENZA AREA SANITA' SOTTOSCRITTO IN DATA 9 NOVEMBRE 2023 CON LE OO.SS.
ABILITATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Fumagalli Monica Anna
Note:	

DIRETTORE SANITARIO Facente funzione: Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Piccichè Antonio
Note:	

DIRETTORE SOCIOSANITARIO Facente funzione: Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Cesa Simonetta
Note:	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

**Pubblicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

per 15 giorni
