

Costituzione Fondi CCNL 2016-2018
Comparto Funzioni Locali - RSA F. Pertusati

Fondo risorse decentrate anno 2019	
Risorse stabili	334.660,00
Rivalutazione Fasce 2018	1.346,00
Totale parte stabile	336.006,00
<u>Risorse variabili (1,2% m.s.1997)</u>	31.042,00
	(30% minimo alla performan individuale)
Totale Fondo anno 2018	367.048,00
Accant.alte prof. 0,20% m.s. 2001 (mai accantonato)	6.886,00
<u>Risorse stabili</u>	336.006,00
dal 31/12/2018	
a valere su Fondi anno 2019	
Incr. Euro 83,20 x n. 122 dip. al 31/12/15	10.150,40
Totale risorse parte stabile	346.156,40
RIA cessati 2018 (cristallizzato ai sensi art.23, comma 2 D.Lgs.75/2017)	1.590,70
<u>Risorse variabili (1,2% m.s.1997)</u>	31.042,00
Ratei RIA cessati 2018 non corrisposti (cristallizzato ai sensi art.23, comma 2 D.Lgs.75/2017)	756,30
Totale Fondo anno 2019	377.198,40
Fondo P.O. Anno 2019	15.700,00
Fondo posizioni organizzative	4.380,00
Extra Fondo p.o, (quota bilancio)	11.320,00
Totale Fondo anno 2019	15.700,00

Costituzione Fondi CCNL 2016-2018
Comparto Funzioni Locali- RSD G.Emiliani

Fondo anno 2018 risorse decentrate

Risorse stabili	48.026,00
Rivalutazione fasce anno 2018	125,00
Risorse variabili	
Piani di razionalizzazione*	6.311,00
risorse variabili non soggette a limite (da certificare dell'Organo di revisione)	
<u>Totale provvisorio anno 2018</u>	54.462,00
Acc. 0,20% m.s. 2003 alte prof.(mai accantonato)	845,00
da 31/12/2018	
Incr. Euro 83,20 per n.19 dip. al 31/12/2015 a valere da 01/01/2019	1.581,00

Fondo anno 2018 P.O:

Nessuna posizione istituita

Fondo anno 2018 Lavoro straordinario

Risorse anno 2018 da definirsi

Fondo anno 2019 risorse decentrate

Risorse stabili	48.151,00
Incr. Euro 83,20 per n.19 dip. al 31/12/2015	1.581,00
Risorse variabili	
Piani di razionalizzazione*	0,00
risorse variabili non soggette a limite (da certificare dell'Organo di revisione)	
<u>Totale provvisorio anno 2019</u>	49.732,00

**Costituzione Fondi CCNL 2016-2018 "Comparto Sanita"
Anno 2019**

Anno 2018

1- Fondo condizioni di lavoro e incarichi
(art. 80 CCNL 22/05/2018)

Fondo indennità di disagio al 31/12/2017 certificato	418.587,00
Fondo valore comune ind.	110.000,00
Fondo indennità prof. Specifica	22.000,00
Posizioni organizzative (quota indennità)	27.900,00
Indennità di coordinamento	10.100,00
Totale Fondo anno 2018 provv.	588.587,00
RIA cessati anno 2017 (cristallizzato ai sensi art.23, comma2 d.Lgs.75/2017)	212,50

Anno 2019

Fondo anno precedente 588.587,00

da 31/12/2018

a valere sui Fondi anno 2019

euro 91,00 per n.231 dip. in servizio al 31/12/2015 **21.021,00**

Totale al 01/01/2019 **609.608,00**

RIA cessati anno 2018 148,70

(cristallizzato ai sensi art.23, comma2 d.Lgs.75/2017)

Anno 2018

2- Fondo premialità e fasce
(art. 81 CCNL 22/05/2018)

Fondo produttività collettiva al 31/12/2017 certificato	262.149,00
Fasce personale trasferito da RSA F.Pertusati saldo	1.340,00
Posizioni org. Quota risultato	8.300,00
Fondo fasce superiori	291.700,00
Incr valore fasce 2018 x CCNL	6.600,00
Altre indennità (ad personam)	1.435,00
Totale Fondo anno 2018	571.524,00

Anno 2019

Fondo anno precedente **571.524,00**

RIA cessati anno 2018 rateo non corrisposti 24,80

(cristallizzato ai sensi art.23, comma2 d.Lgs.75/2017)

Totale complessivo risorse al 01/01/2018 1.160.111,00

Totale complessivo risorse al 01/01/2019 1.181.132,00

OGGETTO: Parere del revisore dei conti in merito alla determinazione dei Fondi per l'anno 2019
per la contrattazione integrativa

CERTIFICAZIONE DELL'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Visti

- L'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art.55 del D.Lgs. 150/2009, che prevede: "Il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale e dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle Amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'art.40, comma 3-quinquies, sesto periodo".
- Le circolari del Ministero delle Finanze-Dipartimento RGS n. 12/2011, n.25/2012, n.15/2014 e n.20/2015 (ultimo capoverso);
- L'art.1, comma 456 della Legge n.147/2013, che dispone: "A decorrere dall'anno 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";
- L'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015- Legge di stabilità 2016, che dice: "Nelle more....omissis a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle A.P. di cui all'art1, comma 2 del D:lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- L'art.23, comma 2 del Decreto di Riforma Madia D. Lgs. 75/2017, che testualmente recita: "Nelle more, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle A.P. di cui all'art1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."
- La pronuncia della Sezione Autonomie della Corte dei Conti del 09/10/2018 che indica un principio di diritto in base al quale gli aumenti dei Fondi previsti dai CCNL 2016-2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dai quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita previsti dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Esaminati:

- I prospetti di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 predisposti, in via preventiva sulla base della normativa vigente da aggiornare comunque in sede di chiusura del bilancio per l'anno 2019, dall'Ufficio Personale dell'ASP II.AA.RR., che si allegano controfirmati per conoscenza, sia per l'area del Comparto Sanità che per quella delle Funzioni Locali;

Rilevato:

- Che i costi della contrattazione integrativa per l'anno 2019 sono compatibili con i vincoli di bilancio e con l'applicazione delle norme di Legge in materia con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- Che l'andamento economico della gestione, esaminato nella sua globalità, non è tale da pregiudicare l'equilibrio di bilancio;

CERTIFICA

che, in ragione dei documenti forniti allo scrivente, gli oneri della contrattazione integrativa per l'anno 2019 sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con le disposizioni previste dai CCNL e dalle norme di Legge vigenti.

Certifica inoltre che, ai sensi dei CCNL del Comparto Sanità e Funzioni Locali 2016-2018, il Fondo previsto per l'anno 2019 è stato costituito correttamente.

Pavia, 6 maggio 2019

IL REVISORE

(Dott. Andrea Roberto Calculli)

2/04/2014



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA
RSU A.S.P.
FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS**

DISPOSIZIONI GENERALI

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art.1

Campo di applicazione

Funzione Locale

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i dipendenti dell' Area del Comparto Sanità (art 6 del CCNQ 13/07/2016)/assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato presso l'ASP II.AA.RR. di Pavia.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA

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

Il presente CCIA concerne il periodo dalla sottoscrizione fino all'intervento di nuovo accordo.

Qualora non venga data disdetta da una delle parti entro trenta giorni dalla scadenza, il CCIA si rinnova tacitamente annualmente ovvero rimarrà in vigore, anche in caso di disdetta, fino alla stipula di un successivo CCIA.

UIA FPL
[Signature]

FIALS
[Signature]

CISL FP
[Signature]

FPCGIL
[Signature]

I termini di disdetta da parte dell'ASP decorrono dalla data d'invio della comunicazione tramite i canali individuati all'art.11 (Modalità incontri sindacali), i termini di disdetta da parte delle OOSS firmatarie del presente accordo decorrono dal giorno del ricevimento da parte del protocollo aziendale.

Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'ASP II.AA.RR , con idonea pubblicità di carattere generale (sito web intranet), a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

RELAZIONI SINDACALI

Sistema delle relazioni sindacali

Art.3

Obiettivi e strumenti

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'ASP II.AA.RR , si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) Partecipazione;
- b) Contrattazione Integrativa.

CISC FP
[Signature]

UPL
[Signature]

Focal
[Signature]

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

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

La **Contrattazione Integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) e dell'art. 7 del CCNL Comparto F.Locali, così come riportato al seguente art.4.

Le clausole della presente trattazione integrativa possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 2 del presente CCIA (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

Art. 4

Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

La trattazione collettiva integrativa aziendale si svolge, in applicazione dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle procedure negoziali, vincoli e limiti stabiliti dalla legge, dal CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e dal presente CCIA, tra la delegazione sindacale e il Direttore Generale dell'ASP II.AA.RR. ovvero la delegazione trattante aziendale ed è soggetta ai controlli previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

I soggetti sindacali titolari della trattazione integrativa aziendale sono: a)

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018/Funzioni Locali 2016-2018.

La titolarità della trattazione sindacale, parte aziendale, è del Direttore Generale, in qualità datore di lavoro dell'ASP II.AA.RR , che può esercitarla direttamente ovvero avvalendosi di una delegazione trattante aziendale.

VILFPL
FPCall
OS
F. I. S. G. M.
CISL FPO

aziendale. La presenza di tale personale sarà limitata alle materie specifiche e particolari oggetto giustificative della loro presenza. Tale personale non avrà potere negoziale.

Ove non diversamente indicato, con il termine "soggetti sindacali" ovvero "organizzazioni sindacali" si farà riferimento al presente articolo.

Art. 5

Informazione

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

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

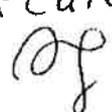
Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli relativi al Confronto, al Confronto regionale e alla Contrattazione collettiva integrativa prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art.6

Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ASP II.AA.RR. intende adottare. Il Confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, la l'ASP II.AA.RR. e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

 UIC/FPIL

FPCC/IL


CISL/FA


FIAS


Art.7

Confronto regionale

L'ASP II.AA.RR ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate dalla Regione Lombardia, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- b) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);

La quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile del personale in servizio, in presenza del Piano dei fabbisogni triennali approvati dalla Giunta Regionale, con corrispondente riduzione dei collegati oneri sul trattamento tabellare, sono utilizzabili a seguito di contrattazione (lett a art 8 CCNL) aziendale ad integrazione del fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b), nella misura variabile dal 30% al 50% dell'ammontare complessivo degli stessi; Tale minore onerosità deve essere verificata e certificata come realizzata dal Collegio sindacale nel successivo esercizio.

- c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);

In presenza di un effettivo aumento del personale in servizio avvenuto a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale del Piano dei fabbisogni triennale in incremento, oppure a seguito di incremento dei servizi previsti nell'ambito dei POAS aziendali approvati dalla Giunta Regionale, saranno incrementati proporzionalmente il Fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni

UnifPL

CSCPP

FPCUIC

di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o il Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b).

- d) alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale (RAR);
- e) ai processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali con particolare riferimento ai:
 - criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
 - criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale;
- f) alla definizione di linee guida per la costituzione dei fondi contrattuali.

Con riferimento alle lettere b) e c) e d) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali e dalla RSU su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo del l'ASP II.AA.RR.

L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ASP e alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale di categoria firmataria del CCNL, oltre che dalla RSU (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale art 8 CCLL) nonché da una rappresentanza dell'ASP II.AA.RR, con rilevanza pari alla componente sindacale;

[Handwritten signature]

*FPCALL
[Handwritten signature]*

*CISC FP
[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ASP manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ASP;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" così come previsto dall'art. 83 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e dall'art. 70 del Comparto F.L.
- f) L'attività dell'Organismo Paritetico si svolge preferibilmente ~~al di fuori dell'orario di lavoro.~~

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità trasmettendo proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa e all'ASP; semestralmente sono trasmessi al presente organismo gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale al fine delle analisi, indagini e studi sulle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale di cui all'art. 83 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 o all'art. 70 del Comparto F.L.

Art. 9

Materie della Contrattazione collettiva integrativa Aziendale

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, ovvero gli art. 67 e 68 del CCNL del Comparto F.L.
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

UAPL
CISL FP
FP call

- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 o art. 53 del Comparto F.L.
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018; Comparto Funzioni Locali art.50.
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e art.45 del Comparto F.L., nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dai citati articoli.
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 o art. 52 del CCNL Comparto F.L.;
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018;
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata

UILAPL

FPCGIL

CSCFA

FIALSOM

complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Art.10

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui al presente C.I.A. e la sua vigenza temporale è correlata ai futuri rinnovi dei CCNL.

I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino ad eventuale formale disdetta o alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi nelle materie che non siano automaticamente modificate o disapplicate da un nuovo CCNL.

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

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della

Contrattazione collettiva integrativa si rimanda all'art. 9 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e all'art. del Comparto F.L.

L'ASP II.AA.RR trasmetterà, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art. 9 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 o art. 8 del Comparto F.L., corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Il Contratto integrativo aziendale e gli altri accordi sindacali si intendono conclusi e diventano esecutivi, previo esame e validazione del Nucleo di Valutazione e del Revisore dei conti aziendale, con l'approvazione del Direttore Generale tramite apposito provvedimento.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

CCSC FP
19

UIIP FPL
19

FBCA
19

L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2, c. 7 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 o dell'art. 2, comma 7, del Comparto F.L.

Le singole sezioni dei due c.c.N.L. saranno oggetto di trattazione Art.11 e approvazione del tutto

Modalità incontri sindacali

L'ASP II.AA.RR s'impegna ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Confronto in apposite riunioni da effettuarsi al di fuori del normale orario di servizio, garantendo comunque la possibilità di partecipazione dei soggetti sindacali, così come previsto dalla vigente normativa (Art.10, comma 7 CCNQ 07/08/98). *4 dicembre 2012*

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

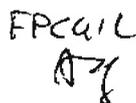
L'ASP II.AA.RR garantisce la convocazione delle organizzazioni sindacali ed RSU con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, trasmettendo l'ordine del giorno, ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti preventivamente indicati dalle singole OO.SS ed RSU. In particolare la convocazione:

- avviene con nota scritta inviata tramite mail;
- indica gli argomenti all'ordine del giorno; ulteriori argomenti saranno trattati (varie ed eventuali), ove le parti lo convengano.
- contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno.

La data dell'incontro è fissata dal Direttore Generale ovvero dal Presidente della delegazione trattante aziendale, nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore, anche in via telefonica o posta elettronica.

Alla sottoscrizione del presente accordo, le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare all'ASP II.AA.RR gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare la corrispondenza. Rimane onere delle organizzazioni stesse mantenere aggiornate tali informazioni e rendere note alla ASP eventuali modifiche sopraggiunte nel tempo.

VILEPCL


EPCCIL


FIAS


CSCFP


Analogamente l'ASP, per il tramite l'Ufficio Personale e la Direzione Amministrativa, provvederà a comunicare i propri riferimenti sia di posta elettronica, sia telefonici per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.

Gli incontri delle Delegazioni trattanti, così come definite all'art.2 (Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali o componenti RSU, fatto salvo impedimenti oggettivi e motivatamente comunicati per tempo. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.

Le parti per ogni materia trattata, si impegnano di norma a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia. L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati o la ripresa dall'inizio di discussioni già avviata. Le delegazioni stabiliscono congiuntamente l'ulteriore calendario dei lavori.

Di ogni incontro, a cura dell'Azienda, verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti. Una o più sigle sindacali e la RSU, singolarmente o congiuntamente, possono far allegare al verbale proprie dichiarazioni in dissenso, ovvero in aggiunta, alle decisioni assunte. Tali dichiarazioni dovranno essere inviate al Direttore Generale ovvero al Presidente della delegazione trattante aziendale.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo in autoconvocazione.

Nel caso in cui le parti assumano impegni con efficacia immediata, sarà stesa una sintesi dell'accordo che sarà contestualmente sottoscritta.

Con cadenza almeno annuale, ovvero su specifica richiesta di una delle parti, è indetto un incontro sindacale con ordine del giorno "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti collettivi integrativi aziendali" in essere. Prima di ogni incontro dovranno essere presentate alle parti, con almeno alcuni giorni di anticipo, eventuali osservazioni e/o indicazioni che saranno dibattute durante l'incontro.

Fermi restanti i principi delle autonomie negoziali, qualora decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie

CISLP


UILFPL


FPCAL
og


di cui alle lettere f), g), h), i), k), n) art. 8 comma 5 CCNL 2016-2018 e dell'art.7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), l), m) per il Comparto Sanità e lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) per il Comparto Funzioni Locali ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL (clausole di raffreddamento) l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, sino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45, prevedendo un numero congruo di incontri.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata all'Organo di Controllo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva il testo del contratto integrativo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è trasmesso, per via telematica, all'ARAN.

Art.12

Clausole di raffreddamento

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

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

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

 UICAF

FPCUIC
AF

FIALS


COLFP


Art.13

Assemblee sindacali

I dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. La possibilità di partecipazione alle assemblee è garantita a tutto il personale, fatto salvo quanto previsto dalle norme sulla garanzia dei servizi pubblici essenziali.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;
- c. da una o più organizzazioni sindacali, di cui al punto a), congiuntamente con la RSU.

Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dai CC.CC.NN.Q sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

La convocazione delle assemblee sindacali, con l'indicazione di sede, orario, ordine del giorno e presenza di Dirigenti Sindacali esterni, è comunicata al Presidente della Delegazione trattante con preavviso scritto di almeno tre giorni.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine della giornata di lavoro o comunque quando ritenuto dalle OO.SS. e dalla RSU che convocano l'assemblea.

A richiesta delle OO.SS. e della RSU, compatibilmente con le disponibilità logistiche, l'ASP II.AA.RR. si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.

Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per la ASP di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro minimo 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Al fine di consentire gli opportuni provvedimenti organizzativi e garantire la continuità delle attività istituzionali, i dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono informare con congruo anticipo il proprio Responsabile che provvederà a trasmettere all'Ufficio Personale l'elenco nominativo del personale che si è assentato dal posto di lavoro nonché le ore di partecipazione di ciascuno, entro il giorno successivo all'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'Uff. per la gestione del personale.

Responsabile dell'Unità operativa della propria intenzione di partecipare all'assemblea.

N. Fel

Costa

SP

L'amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle 12 ore. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, devono considerarsi non retribuite.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma presso la sede di servizio o altra sede dell'Azienda.

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.14

Revisione dei minimi di sciopero e relative dotazioni organiche

Le parti concordano di rivedere, sulla base della nuova organizzazione dei servizi, la materia concernente i minimi di sciopero e le relative dotazioni organiche.

Art.15

Esercizio delle libertà sindacali

Le OOSS e RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che l'ASP ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Eventuali affissioni, al di fuori delle tipologie indicate e degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.

FIALS
FPCAL
of

UIL
APL

CISCF

Art .16

Efficacia dell'accordo e abrogazioni.

Dall'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutti i precedenti accordi e le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCIA del Comparto Sanità o Funzioni Locali.

Il presente accordo si compone di 16 articoli.

Pavia, marzo 2019

CGIL FP _____

CISLFP _____

UIL FPL _____

FIALS _____

COORDINATORE RSU _____

IL DIRETTORE GENERALE

(Giancarlo Iannello)

Componenti RSU

Esercizio delle libertà sindacali

La (1) si impegna ad individuare un idoneo locale comune permanentemente a disposizione delle OOSS e RSU per l'esercizio delle loro funzioni.

Le OOSS e RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che la (1) ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Eventuali affissioni, al di fuori delle tipologie indicate e degli spazi individuati saranno considerate abusive e quindi saranno eliminate d'ufficio.

Art ...

~~Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del CCNL, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCIA del comparto.~~

FIALS
over
FPCG/L
CF

UICFPL
S

CLSCFP
P