



AZIENDA OSPEDALIERA
“SAN PIO” - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

RIUNIONE SINDACALE

AREA COMPARTO

VERBALE DEL 04/07/2024

L'anno **Duemilaventiquattro**, il giorno Quattro del mese di luglio, alle ore 9 presso la sala convegni del Padiglione Santa Maria delle Grazie del P.O. Rummo, si svolge l'incontro con le OO.SS. del Comparto e la RSU. La riunione è stata convocata con pec del 25/06/2024, con il seguente OdG:

- Conclusione CIA – in prosecuzione delle riunioni sindacali di cui ai verbali del 29/11/2023, 11/12/2023 e del 11/02/2024.

Per l'Azienda sono presenti:

Direttore Generale	Dott.ssa Daniela Capone per delega del Direttore Generale prot. 14997 del 4/7/24
Direttore Amministrativo	Dott.ssa Daniela Capone
Direttore Sanitario	Dott. Roberto Alfano
Direttore DMP	Dott.ssa Annarita Della Camera su delega del Dott. Di Guida Pasquale Pasquale Di Guida
Direttore UOC Risorse Umane	Dott.ssa Marina Pinto
Direttore UOC URP/URS	Dott.ssa Ida Ferraro

Per la parte sindacale sono presenti:

RSU

CARUSO Maria Grazia
CASTALDO Giovanni Assunto
CIARLO Mario
D'ANGELO Angelo
DI LORENZO Antonio Anito
FOLLO Salvatore
FIORETTI Noè
FORIA Raffaele
FORMATO Antonio

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the names in the RSU table. The signatures are written in a cursive style. Some names are crossed out in the table, but their signatures are present.

AZIENDA OSPEDALIERA
“SAN PIO” - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

Pertanto, il Direttore Amministrativo, riassumendo quanto innanzi specificato comunica che:

- acquisito il parere del collegio sindacale sulla CIA a seguito trasmissione delle relazioni illustrativa e tecnica e del parere dell'OIV, a cui è già stata trasmessa la deliberazione relativa alla relazione sulla performance 2023, si potrà erogare la produttività di **€. 1.258.477,18**;
- adottato il Regolamento per la progressione economica all'interno delle Aree ed acquisito il parere del collegio sindacale sulla CIA, a seguito trasmissione delle relazioni illustrativa e tecnica, si potranno attivare le procedure per la progressione economica all'interno delle aree.

Il Direttore amministrativo precisa, inoltre, che auspicando la chiusura in data odierna della contrattazione in corso, ci saranno, a seguito della delibera di costituzione dei fondi definitivi 2023 e provvisori 2024 (certificati dal Collegio Sindacale ai sensi del CCNL 02/11/2022) ulteriori incontri di contrattazione atteso che, come specificato nelle disposizioni generali della piattaforma di contrattazione in corso di discussione, **i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di loro utilizzo ed i criteri per le modalità di attribuzione sono negoziati con cadenza annuale.**

Il rappresentante Nursing-up Follo abbandona la seduta.

CISL Furno dichiara che “il clima per concludere la contrattazione integrativa non è presente in questa aula.

L'amministrazione risponde sempre no alle OO.SS. Chiede se chiudere il Cia è obiettivo che l'amministrazione intende conseguire per i dipendenti o per esigenze dell'amministrazione. Non si dà risposta alla RSU che ha chiesto di stralciare i DEP e la presentazione ed adozione di tutti i regolamenti propedeutici all'attivazione del CIA. Senza l'approvazione dei regolamenti il CIA non serve a nulla.”

Il Direttore Amministrativo precisa che l'obiettivo di chiusura del CIA è esclusivamente a favore dei lavoratori perché sono costoro che beneficiano sia dei DEP che dell'erogazione della produttività. Inoltre il CCNL specifica in modo chiaro cosa è oggetto di CIA e cosa di confronto che è un altro istituto. Il regolamento per le progressioni economiche collegato alla questione DEP è stato già trasmesso alle OO.SS.

Furno CISL richiama quanto già precedentemente richiesto in materia di regolamento sulle progressioni verticali.

La CISL, solo ed esclusivamente nell'interesse dei lavoratori tutti, pur non condividendo le procedure poste in essere da questa Amministrazione in relazione ai rapporti intercorsi con le OO.SS. ed alle loro richieste, si associa al prosieguo delle attività contrattuali del Cia. Nell'ottica di reciproca distensione dei rapporti si auspica che anche riguardo alle possibilità di valorizzazione del personale (PROGRESSIONI VERITCALI) questa Amministrazione si dimostri favorevole ad accordare, ponendo in essere in tempi brevi, tutte le procedure propedeutiche.

CGIL Palatella : “In riferimento alla premessa introduttiva fatta dal Direttore Amministrativo dove viene evidenziato l'impegno dell'Amministrazione che, a conclusione del CIA e degli adempimenti connessi, si procede immediatamente alla esecutività dei DEP ed alla erogazione della produttività relativa all'anno 2023 la CGIL è disponibile a concludere il percorso di approvazione del CIA visto che lo stesso ha avuto inizio giusto un anno fa (luglio 2023). Oltretutto è evidente che le cifre relative ai DEP ed alla produttività sono già state stabilite e che i successivi adempimenti consentiranno



AZIENDA OSPEDALIERA
“SAN PIO” - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

immediatamente l'esecutività, tanto da permettere al personale tutto di poter avere la disponibilità economica della produttività nell'immediatezza e di poter finalmente partecipare ai DEP”

UIL Di Lorenzo : In riferimento agli obiettivi che si prefigge la CIA tra i quali i DEP e la produttività dell'anno 2023 la UIL è concorde con l'approvazione del CIA.

Nursind Molfese si associa e concorda con la prosecuzione e chiusura del CIA.

Si procede con i lavori del CIA.

Le parti approvano l'articolo 12 come proposto nella piattaforma aziendale.

In merito le OOSS chiedono all 'UOC Risorse Umane una verifica sulla procedura aziendale in essere relativa alla corretta applicazione dell'art. 43 commi 11 e 12 del CCNL in materia di orario di lavoro.

Le parti approvano gli articoli 13 e 14 della piattaforma aziendale.

Le parti concordano di modificare l'art. 3 della piattaforma già precedentemente discusso con riferimento al “profilo di appartenenza “.

Le parti, OOSS ed RSU presenti all'unanimità concordano di procedere alla sottoscrizione del CIA.

Il CIA viene sottoscritto nel rispetto del vigente regolamento in materia di relazioni sindacali ai sensi del quale : “sono validi ed efficaci erga omnes i contratti integrativi sottoscritti dalle OO.SS. rappresentative del 51% degli iscritti al sindacato come rilevato dalle deleghe in atto al momento della stipula dell'accordo e dalla maggioranza semplice della RSU”.

Si procede alla lettura integrale del CIA come concordato e successivamente alla sottoscrizione .

Il responsabile URS allega al presente verbale nota FIALS 15000 del 04/07/24 come da richiesta della predetta O.S. La parte pubblica rileva che la convocazione odierna concerne la prosecuzione dei lavori del CIA con richiamo ai precedenti verbali sulla validità dei quali sono già stati effettuati riscontri..

La CGIL chiede all'Amministrazione quanto segue: “ 1) conferma che sarà attivato l'iter per il conferimento degli incarichi come da regolamento già approvato; 2) attenzionare con particolare



AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

riguardo l'art. 107 del CCNL 19/21 relativo all'indennità per operatività in particolari UO/ Servizi (eventuale estensione per i dipendenti non incardinati nelle Unità Operative e in quelle Unità Operative che operano in parte in emergenza) . La CGIL chiede di allegare la nota prot 99/24 cgil già inoltrata all'Azienda.

Tutte le OOSS presenti si associano a quanto richiesto dalla CGIL.

Il Direttore Amministrativo assicura che si procederà al conferimento degli incarichi e per quanto riguarda il secondo punto sarà fatto apposito incontro per definire le regole per l'eventuale estensione nel rispetto del CCNL.

UIL Di Lorenzo, con riferimento all'art. 26 comma 10 del CCNL 19/21, chiede che vengano rivisti i criteri di assegnazione degli incarichi di sostituzione ad interim anche perché hanno scadenza a 12 mesi.

Alle ore 11,20 la riunione termina.

Del che è verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.



AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

L'Azienda:

Direttore Generale	Dott.ssa Maria Morgante	
Direttore Amministrativo	Dott.ssa Daniela Capone	
Direttore Sanitario	Dott. Roberto Alfano	
Direttore DMP	Dott. Pasquale Di Guida	
Direttore UOC Risorse Umane	Dott.ssa Marina Pinto	
Direttore UOC URP/URS	Dott.ssa Ida Ferraro	


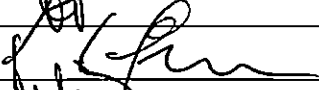
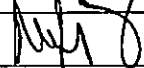
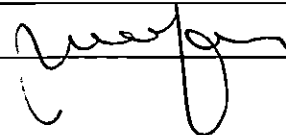
RSU


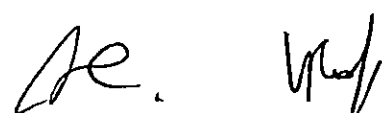






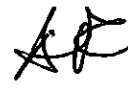

CARUSO Maria Grazia	
CASTALDO Giovanni Assunto	
CIARLO Mario	
D'ANGELO Angelo	
DI LORENZO Antonio Anito	
FOLLO Salvatore	
FIORETTI Noè	
FORIA Raffaele	
FORMATO Antonio	
FURNO Cosimo Antonio	
GISOLDI Cosimo	
LOMBARDI Luciana	
MAFFEI Domenico	
PACILLO Mauro Pietro Walter	
PALATELLA Angelo	
PICCA Pierdavide	
RUGGIERO Pasquale	
SACCENTE Andrea	



AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO.SS.

FP CGIL	Palatella Angelo	
CISL FP	Furno Cosimo	
UIL FPL	Di Lorenzo Luigi Anito	
FIALS	Ciarlo Mario	
NURSING UP	Follo Salvatore	
	De Capua Gaetano	
NURSIND	Molfese Paolo	



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE COMPARTO SANITA' CCNL 2019-2021

Disposizioni generali

Il presente CCIA, sottoscritto in data 04/07/2024, si applica a tutto il personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dipendente presso l'A.O. San Pio.

Il presente contratto integrativo è stipulato ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. b) e comma 5, e degli artt. 9 e 10 del CCNL Area Comparto 2019-2021 (d'ora in avanti, CCNL) per realizzare il modello relazionale della contrattazione integrativa ed ai sensi degli artt. 40 e ss. del D. Lgs. 165/2001 ai fini della disciplina delle materie ivi elencate e della modalità di utilizzo dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL.

Il controllo sulla compatibilità dei costi conseguenti all'applicazione del CCIA con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo aziendale competente ai sensi dell'art. 40 – bis comma 1 D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCIA definita dalle Parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni per perfezionare l'accordo in relazione ai predetti rilievi. All'esito di valutazione positiva del CIA da parte del Collegio Sindacale il predetto contratto integrativo diviene definitivo e conserva la propria efficacia sino alla stipula del successivo contratto integrativo.

L'Azienda provvede a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro 5 giorni dalla stipula, il testo definitivo del CCIA, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Il CCIA, applicativo del CCNL Area Comparto Sanità triennio 2019 – 2021, rimane in vigore fino all'adozione del nuovo CCNL ed alla stipula del successivo contratto integrativo e si riferisce alle materie di cui all'art. 9 CCNL (Contrattazione integrativa: materie).

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di loro utilizzo ed i criteri per le modalità di attribuzione di cui all'art. 9 CCNL (Contrattazione integrativa: materie) sono negoziati con cadenza annuale.

L'avvenuta stipulazione del CCIA viene portata a conoscenza dei soggetti cui esso si applica mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

Le Parti convengono che, con cadenza annuale rispetto alla data di stipula del CCIA ed entro i 30 giorni successivi, con convocazione a cura dell'Azienda, si dia corso ad una sessione di relazioni sindacali volta a verificare i tempi, modalità e stato di attuazione del CCIA, obbligandosi ad adottare – adottare – qualora necessario – eventuali misure correttive.

Il CCIA può essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione.

[Handwritten signatures and initials]

ART. 1

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2019/2021.

1. Annualmente, nel rispetto della legislazione vigente e delle disposizioni contrattuali sono definiti gli importi dei fondi ex art 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2019/2021.

2. A decorrere dall'annualità 2023, nel nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 CCNL 2019/2021 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le risorse contemplate dall'art. 102 comma 2 del CCNL 2019/2021;

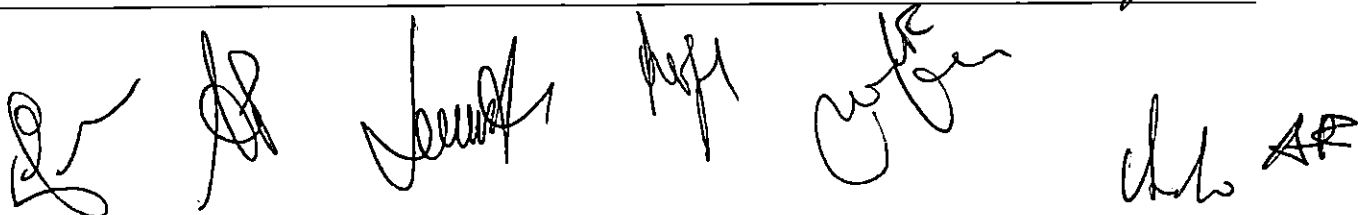
3 .Pertanto, per l'anno 2023 il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 CCNL 2019/2021) provvisoriamente costituito, è pari ad € 4.896.703 -Delibera n. 780 del 05/09/2023.

Nell'ambito degli importi dei fondi contrattuali definiti annualmente si individuano i seguenti criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo ex art 102 del CCNL 2019/2021:

IMPORTO FONDO	IMPORTI STORICIZZATI ANNO 2022	COSTI FINO AD OTTOBRE 2023	PREVISIONE 2023	INCREMENTO ART.102 C.5 – Delibera n.780/2023
Indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III più Indennità di coordinamento <i>ad esaurimento</i>	171.215,11	716.138,86	930.980,52	136.214,62
Differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 del CCNL 2019/2021 (Progressione economica all'interno delle aree)	2.687.232,72	1.996.956,59	2.596.043,57	
Assegni ad personam	3.869,49	2.941,00	3.823,30	
Indennità di qualificazione professionale <i>di cui all'art. 99 comma 3 lett. c CCNL 19/21</i>	786.314,23	66.520,80	86.477,04	
Indennità professionale specifica di cui all'art. 108 CCNL 19/21	324.399,48	287.223,83	344.668,60	
TOTALE	3.973.031,04	3.069.781,08	3.961.993,02	

Relativamente alla voce "Indennità correlate agli incarichi di cui al titolo III- capo III più indennità di coordinamento ad esaurimento" le parti, stabiliscono di destinare per gli incarichi la quota totale di euro 360.000, 00 comprensiva di euro 136.214,62 di cui alla delibera n. 780/2023.

Le parti concordano di stralciare l'art. 1 comma 3 della piattaforma CIA, limitatamente alla parte economica destinata agli incarichi fissata in euro 360.000,00 con effetti a decorrere dal parere del Collegio Sindacale come da normativa.



Per quanto riguarda la voce "differenziali economici di professionalità" di cui all'art. 19 del CCNL 2019/2021 (progressione economica all'interno delle aree) le parti concordano di destinare la somma di euro 300.000,00 per i DEP.

Ai sensi dell'art. 102, comma 7, del C.C.N.L., eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.

4. A decorrere dall'annualità 2023 Nel nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 del CCNL 2019/2021 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio Sindacale le risorse contemplate dall'art. 103 comma 2;

5. Pertanto, per l'anno 2023 il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (art. 103 CCNL 2019/2021) provvisoriamente costituito, è pari ad € 4.168.337 - Delibera n. 780 del 05/09/2023;

6. Nell'ambito degli importi dei fondi contrattuali definiti annualmente si individuano i seguenti criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno del fondo ex art 103 del CCNL 2019/2021:

IMPORTO FONDO	IMPORTI STORICIZZATI ANNO 2022	COSTI FINO AD OTTOBRE 2023	PREVISIONE 2023	INCREMENTO ART.103 C.7 - Delibera n.780/2023
a. Compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario)	549.177,17	412.056,63	549.408,84	64.031,07
b. Compensi di lavoro straordinario COVID	358.085,47	35.808,63	35.808,63	
Indennità correlate alle condizioni di lavoro con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 e 105 CCNL 2019/2021	2.002.783,12	1.643.203,82	2.190.938,43	
c. Indennità correlate alle condizioni di lavoro COVID	109.928,70	1.871,24	1.871,24	
Premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022 (art. 103 comma 9 lett. c)	1.797.824,55	0	1.258.477,18 (pari al 70% di quanto erogato nel 2022)	
Misure di welfare integrativo	0	0	0	
TOTALE	4.817.799,01	2.092.940,32	4.036.504,32	

Le parti (verbale 11/12/2023) considerato l'importo del fondo pari a 4.168.337 e la previsione di spesa pari a 4.036.504,32 e quindi una disponibilità limitata di circa 130.000 euro concordano di non aumentare nessuna indennità prevista nel fondo come da tabella soprastante.

ART. 2

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri di cui al presente articolo saranno applicabili a decorrere dall'anno successivo a quello dell'approvazione. Il processo di misurazione si articola sulla valutazione della:

a) performance organizzativa;

b) performance individuale.

2. Le valutazioni dei risultati legati al raggiungimento degli obiettivi assegnati, unitamente agli obiettivi individuali, concorrono alla valutazione finale di ciascun dipendente secondo criteri che variano in base ai ruoli e alla responsabilità.

3. Lo strumento di misurazione della performance organizzativa e della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale che è strutturata in modo da misurare entrambe.

4. La misura della *Performance Organizzativa* raggiunta, in riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori di risultato per singolo dipendente e per ogni anno solare nella medesima Unità Operativa, determinerà la quota parte di fondo di performance organizzativa come segue:

Tabella misurazione performance organizzativa

Grado di raggiungimento degli obiettivi	% premio correlato alla performance organizzativa
Punti da 16 a 25	100%
Punti da 6 a 15	50%
Inferiore a 5	Premio non assegnato

5. La misura della Performance Individuale raggiunta, in riferimento alla valutazione conseguita nella scheda individuale determinerà la quota parte di fondo di performance individuale come segue:

Range media aritmetica di valutazione	% premio correlato alla performance individuale
Punti da 61 a 75	100%
Punti da 41-60	80%
Punti da 11-40	60%
Inferiore a 10	Premio non assegnato

4. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance saranno attribuite al singolo dipendente tenuto conto dei seguenti parametri correlati all'Area di appartenenza come di seguito specificato:

Area del PERSONALE DI SUPPORTO

Area degli OPERATORI

Area degli ASSISTENTI

Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI

Area di ELEVATA QUALIFICAZIONE

AREA	PESO
Area del personale di supporto	
Ruolo tecnico	1,1
Ruolo amministrativo	1,1
Area degli operatori	
Ruolo socio sanitario	1,5
Ruolo tecnico	1,5
Ruolo amministrativo	1,5
Area degli Assistenti	
	1,7
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	
Ruolo	
Sanitario	2
Socio-sanitario	1,9
Tecnico	1,9
Professionale	1,9
Amministrativo	1,9
Area di elevata qualificazione	
Ruolo sanitario	2,5
Ruolo amministrativo	2,4

5. Per i dipendenti sottoposti a sospensione cautelare restrittiva a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, seguirà le dinamiche stipendiali.

Per i dipendenti cui risulta comminata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, sarà ridotta di una percentuale pari al 10% della stessa per ogni giorno di sospensione.

6. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.

7. Il personale neo-assunto, al fine di poter realmente operare in modo attivo e concreto al raggiungimento dei risultati, partecipa al sistema della performance dalla data di assunzione in azienda se ha effettivamente preso servizio entro il 30 settembre dell'anno in interesse e la partecipazione al sistema di premialità avviene fino al 31/12 dell'anno per quanto riguarda sia la performance organizzativa che individuale ed il premio della performance, in quest'ultimo caso, viene ricondotto in percentuale al periodo prestato.

8. Al personale trasferito per mobilità o che va in quiescenza, il sistema di premialità viene ricondotto in percentuale al periodo prestato.

9. Ai sensi dell'art. 9 comma 3 del D.Lgs 150/09 nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. Ai sensi dell'art. 60 comma 2 del CCNL 19/21 i premi correlati alla performance organizzativa spettano in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente.

Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 90 giorni lavorativi la prestazione del dipendente sarà considerata "non valutabile" ed implicherà il mancato riconoscimento dei premi correlati alla performance.

10. L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa avverrà, in un'unica soluzione e previa validazione da parte dell'OIV, nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e previa verifica da parte del Collegio Sindacale.

11. I criteri relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi della medesima performance riportati in precedenza restano validi anche per gli anni successivi fino ad una eventuale nuova regolamentazione.

ART. 3

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree nei limiti delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102 CCNL 2019/2021 le parti, fermo restando i criteri stabiliti dall'art. 19 CCNL 2019/2021, concordano, per quanto rimesso alla CCIA (art. 19, comma 4, lettera d terzo capoverso) ed al fine di valorizzare capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, che le procedure dovranno prevedere la valutazione dei titoli di studio e corsi formativi pertinenti al profilo di appartenenza anche non aziendali, partecipazione a convegni applicando, per analogia, le norme concorsuali relative alla valutazione dei titoli.

2. Per quanto concerne la previsione di cui al comma 4, lettera g del citato articolo 19 le parti convengono di non prevedere ulteriori e subordinati criteri di priorità rispetto a quelli di cui alla precedente lett. f.

[Handwritten signatures and initials]

6

ART. 4**Criteria per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.**

1. Per i criteri di attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano rinvio alla contrattazione collettiva le parti concordano di rinviare a specifici regolamenti che saranno oggetto di separate discussioni.

ART. 5**Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

1. In merito le parti demandano ad accordi futuri anche in virtù di eventuali proposte formulate in materia dall'Organismo paritetico.
2. Eventuali proposte graveranno sul fondo di cui all'art. 103 del C.C.N.L.

ART. 6**Elevazione contingente complessivo rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 73, comma 7, del C.C.N.L. e considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo parziale non si ravvede la necessità di elevare la percentuale prevista dall'art. 73, comma 2 CCNL 19/21.

ART. 7**Percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 70, comma 3, del C.C.N.L., considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto del limite massimo di spesa previsto dal art 9 comma 28 del d.l. 78/2010 non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione e comunque sempre nel rispetto del piano del fabbisogno.

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

1. Le parti non ravvisano la necessità di ulteriori tipologie di corsi né di ulteriori condizioni che diano titolo di precedenza nella fruizione dei permessi rispetto a quanto previsto e disciplinato dall'art. 62 CCNL 2022.

ART. 9**Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

1. Nell'ambito dei principi enunciati dall'art. 43 del C.C.N.L., al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le Parti definiscono i criteri che seguono per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita fermo restando la necessità che l'articolazione dell'orario di lavoro del personale deve essere adeguata e funzionale alle esigenze dell'U.O. di appartenenza e dell'orario di servizio e di apertura al pubblico inteso quale utenza sia esterna che interna.
2. La flessibilità non può essere consentita al personale che opera in turni a ciclo continuo ed a ciclo diurno onde non compromettere la continuità assistenziale.
3. L'uscita dal servizio dovrà essere sempre ed in ogni caso subordinata alla effettiva presa di servizio del personale subentrante.
4. Al personale non turnista, che, per l'attività svolta, non ha la necessità di garantire la propria presenza in fasce orarie predeterminate può essere consentito un margine di flessibilità in entrata e in uscita di 30 minuti fermo restando la garanzia della copertura dell'orario di servizio e sotto la responsabilità del direttore/dirigente responsabile di struttura.
5. L'utilizzo della flessibilità può essere sospeso per motivate esigenze di servizio. Il mancato rispetto dell'orario di lavoro oltre la flessibilità consentita determina debito orario da recuperare entro il mese successivo.

ART. 10**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione del lavoro**

1. Eventuali riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, se sussistenti, conseguenti a innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi, potranno essere oggetto di specifica sessione di contrattazione integrativa.

ART. 11**Elevazione delle indennità di pronta disponibilità, per il turno notturno e per operatività in particolari UO/Servizi**

1. Ai sensi dell'art. 9 comma 5 lett. L del CCNL 2019-2021 le parti convengono di non elevare le indennità ivi richiamate. Tale articolo potrà essere oggetto di rivalutazione annuale.

ART. 12

Eventuale innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione/svestizione e passaggio di consegne di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

1. Le parti concordano nel ritenere non sussistente la necessità di innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione/svestizione e passaggio di consegne di ulteriori e complessivi 7 minuti.

ART. 13

Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano sulle seguenti linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a. svolgere ogni attività secondo modalità che garantiscano, in ogni momento, la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, siano essi dipendenti propri o di ditte esterne e dei clienti, nell'ampia accezione del termine "lavoratore";
- b. adottare una metodologia di valutazione sistematica e continua dei rischi lavorativi e degli impatti significativi, al fine di eliminare/ridurre infortuni e malattie professionali e prevenire i rischi professionali.
- c. adottare soluzioni tecniche e organizzative che garantiscano elevati livelli di prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro avendo come punto di partenza il completo adempimento degli obblighi di legge, e di eventuali accordi sottoscritti al riguardo per una gestione responsabile ed integrata fondata sul miglioramento continuo dei livelli di tutela;
- d. coinvolgere le imprese esterne nella applicazione e nel rispetto della politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- e. migliorare la comprensibilità, l'attuazione ed il regolare aggiornamento delle procedure a tutti i livelli dell'organizzazione;
- f. garantire che il personale, a tutti i livelli, riceva adeguata informazione, formazione ed addestramento e che possieda le competenze per lo svolgimento dei propri compiti, in modo di essere in grado di assumere le rispettive responsabilità in materia di SSL.

ART. 14

Norma finale

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCIA si rimanda alla normativa vigente in materia ed al CCNL 02/11/2022

Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the right side of the page.



Segreteria Provinciale Benevento _____

Prot. 52 /24.

- 3 LUG. 2024

Al Dirigente URS
A.O. "San Pio" - Benevento
Pec: ufficiorelazioniisindacali@pec.ao-rummo.it

Oggetto: riunione 04/07/2024 - chiarimenti in merito all'ordine del giorno.

In riferimento alla vostra PEC del 25/06/2024 ore 11:03, nella quale venivano richiamate precedenti comunicazioni con l'ordine del giorno "Conclusione CIA - in prosecuzione delle riunioni sindacali di cui ai verbali del 29/11/2023, del 11/12/2023 e del 11/02/2024", questa Segreteria provinciale desidera comunicare che purtroppo, per motivi improcrastinabili, non potrà essere presente alla riunione.

Inoltre, non risulta chiaro l'ordine del giorno "Conclusione CIA - in prosecuzione delle riunioni sindacali di cui ai verbali del 29/11/2023, del 11/12/2023 e del 11/02/2024". Tuttavia, non risulta chiaro a quali specifici argomenti e decisioni si faccia riferimento, considerando che alcuni di questi verbali potrebbero non essere più attuali. Inoltre si rappresenta che in alcune delle riunioni sindacali citate nell'ordine del giorno non fosse presente il numero legale dei componenti RSU, rendendo pertanto invalidi i relativi verbali.

Alla luce di quanto sopra, si chiede formalmente di:

- Fornire chiarimenti dettagliati sull'ordine del giorno e sui contenuti specifici da trattare.
- Rinviare la riunione di contrattazione decentrata a data da destinarsi, al fine di permettere un'adeguata preparazione e partecipazione.

In considerazione di quanto esposto, si chiede cortesemente di allegare la presente nota al verbale della riunione del 04/07/2024.


SEGRETERIO GENERALE
PROVINCIALE
Mario CIARDO

Via F. Tedesco - Torrecuso (BN) tel. e fax 0824/872878

e-mail: bnfials@yahoo.it - pec: fialsbn@pec.it

Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità



BENEVENTO

Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Dirigente Area Risorse Umane
A.O. "San Pio" Benevento

Prot. n° 99/24 FP Benevento li 08/03/2024

OGGETTO: indennità per operatività in particolari UO/Servizi.

In riferimento a quanto in oggetto, l'articolo 107 del CCNL 2019/21 prevede l'indennità giornaliera per il personale che presta servizio in U.O. o Servizi particolarmente disagiati (comma1). Al comma 2, nello specifico, individua il personale che presta servizio nei gruppi operatori, terapie sub-intensive, servizio di nefrologia e dialisi, malattie infettive, UO/Servizi di emergenza urgenza ed altri.

L'indennità prevista è pari a euro 5,00 giornaliera, in relazione alla relativa presenza in servizio.

Il comma 3, prevede anche la possibilità, in riferimento alla consistenza del fondo, di poter integrare le UU.OO./Servizi e di aumentare il compenso.

In merito a quanto sopra indicato, si chiede alla parte pubblica, ai sensi del richiamato comma 3, un incontro per definire le UUOO/Servizi che devono essere inquadrati in riferimento al comma 2 dell'articolo 107.

In attesa di riscontro si propone l'elenco delle UUOO/Servizi che potrebbero rientrare nel comma 2 dell'articolo 107.

- P.S. Accettazione Osservazione
- Sale operatorie di: Ostetricia e Gin. – Chirurgia d'Urg. – Neurochirurgia – Ortopedia
- S.S.D. Endoscopia
- UU.OO. di: Anestesia e Rianimazione – Chirurgia d' Urg. – Medicina d'Urg.
Neonatologia TIN Nido – Neurochirurgia – Neuroranimazione - Ortopedia e Traumatologia - Ostetricia e Ginecologia con P.S. - UTIC/Sub UTIC (Emodinam. Elett.)
Patologia Clinica - S.I.T.. - Diagnostica per Immagini Radiologia. e Neuroradiologia.
Neurologia con S.U. - Pediatria con P.S.. - Nefrologia e Emodialisi - Malattie Infettive.

Distinti saluti.

Benevento, 06/03/2023

Il Segretario Generale
FP CGIL BN
f.to Dott. Domenico Raffa

Convocazione Riunione Sindacale del 19/06/2024 - Rinvio al 04/07/2024

Da **ufficiorelazioniisindacali@pec.ao-rummo.it** <ufficiorelazioniisindacali@pec.ao-rummo.it>
 A **CISL FP PEC** <cislfpirpiniasannio@pec.it>, **Domenico Raffa** <fpcgilbn@yahoo.it>, **Giovanni De Luca** <benevento@uilfpl.it>, **Adriano Leoni** <adriano.leoni@aornsanspio.it>, **Mario Ciarlo** <bnfials@yahoo.it>, **Salvatore Follo** <salvatore.follo@aornsanspio.it>, **NURSIND PEC** <benevento@pec.nursind.it>, **Paolo Molfese** <paolo_molfese@virgilio.it>, **CGIL FP PEC CGIL FP PEC** <fpcgilbn@pec.it>, **FIALS PEC FIALS PEC** <fialsbn@pec.it>, **UIL FPL PEC UIL FPL PEC** <uilfpl.benevento@pec.it>, **Angelo De Luisi** <angelo.di@alice.it>, **NURSING UP PEC** <nursingup.benevento@pec.it>, **RSU RSU** <rsu@aornsanspio.it>, **angelo.palatella** <angelo.palatella@aornsanspio.it>, **antonio.lagana** <antonio.lagana@aornsanspio.it>
 Cc **Segreteria DG** <segreteria-dg@aornsanspio.it>, **Segreteria DA** <segreteriaada@aornsanspio.it>, **Marina Pinto** <marina.pinto@aornsanspio.it>, **Pasquale Di Guida** <pasquale.diguide@aornsanspio.it>, **Segreteria DS Segreteria DS** <segreteriaads@aornsanspio.it>, **ida ferraro** <ida.ferraro@aornsanspio.it>
 Data martedì 25 giugno 2024 - 11:02

Facendo seguito alle precedenti comunicazioni, le SS.LL. sono convocate per il giorno 04/07/2024 alle ore 9, presso la Sala Convegni del padiglione Santa Maria delle Grazie, per la discussione del seguente punto all'ordine del giorno:

- Conclusione CIA - in prosecuzione delle riunioni sindacali di cui ai verbali del 29/11/2023, del 11/12/2023 e del 11/02/2024.

Distinti saluti

dott. Fabrizio Aversano
URS

4/9/2024. *Pasquale*

25.06.2024
Alessandro

26 VI 24
 AORN "SAN PIO"
 il Direttore/Dirigente ex Funzionario competente quale
 Responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento
 procedimentale nonché dell'adozione del provvedimento
 finale ai sensi dell'art. 4, 5, 6 L. 241/90 s.m.i.
Dott. ma. Di Stefano: ASSICURATA
PRESENTA IN VECE (F. Di Pasquale)
 Direttore DMP Dott. Pasquale Di Guida

Di Guida
 IL DIRETTORE MEDICO di PRESIDIO
 (Dr. Pasquale Di GUIDA)



AZIENDA
OSPEDALIERA
SAN PIO
BENEVENTO

**AZIENDA OSPEDALIERA
"SAN PIO" - BENEVENTO
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
DEA di II Livello**

DIREZIONE GENERALE

Tel 0824/57536 fax 0824/312453
e-mail: segreteria-dg@ao-rummo.it
PEC: direzionegenerale@pec.ao-rummo.it

ATTO DI DELEGA

La sottoscritta Maria Morgante, nata a San Nicola Baronìa in data 15.12.1968, in qualità di Legale Rappresentante della AORN San Pio e di Presidente di Delegazione Trattante di Parte Pubblica

DELEGA

per l'incontro sindacale fissato per la giornata del **04.07.2024** il Direttore Amministrativo Aziendale, dott.ssa Daniela Capone, nata ad Avellino in data 25.11.1966.

Si allegano copie dei documenti di identità.

Il Delegante

Dott.ssa Maria Morgante



Il Delegato

Dott.ssa Daniela Capone

**AZIENDA OSPEDALIERA
SAN PIO**

Via dell'Angelo, 1- Benevento C.F. 01009760628

Presidio Ospedaliero "Gaetano Rummo"
Via dell'Angelo, 1 - 82100 Benevento
Tel. 0824 57111

Presidio Ospedaliero "Sant'Alfonso Maria dei Liguori"
Contrada San Pietro - 82019 Sant'Agata dei Goti
Tel. 0823 313111