

**CONTRATTO INTEGRATIVO  
AZIENDALE 2010- 2012  
PER IL PERSONALE NON MEDICO  
DELLA FONDAZIONE POLIAMBULANZA**

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2010- 2012  
PER IL PERSONALE NON MEDICO  
DELLA FONDAZIONE POLIAMBULANZA**

Brescia, 14 dicembre 2010

Tra

la Fondazione Poliambulanza rappresentata da:

Ing. Enrico Zampedri, Direttore Generale  
Dott. Marcellino Valerio, Direttore Amministrativo  
Dott.ssa Daniela Conti, Responsabile Ufficio Personale  
Dott.ssa Letizia Bazoli, Responsabile Servizi Infermieristico e Tecnico

E

Il Sig. Stefano Ronchi della Funzione Pubblica CGIL, i Sigg.ri Angelo Galeazzi e Diego Zorzi per la FPS CISL ed il Sig. Demetrio Barbagiovanni per la FPL UIL, nonché la Rappresentanza Sindacale Aziendale, costituita per la sede di via Bissolati n. 57 da:

Sig.ra Alessandra Finardi  
Sig.ra Maria Romano  
Sig.ra Nadia Lazzaroni  
Sig. Claudio Luciani  
Sig. Sergio Branchi  
Sig. Angelo Borseri  
Sig. Artan Masha

mentre per la sede di via Vittorio Emanuele n. 27, Ospedale Sant'Orsola, costituita da:

Sig.ra Cira Monaco  
Sig. Aurelio Ranzenigo  
Sig.ra Vanda Migliorati  
Sig. Paolo Segnali  
Sig. Mauro Girelli

cumulativamente definite anche "le Parti", si conviene e si stipula il Contratto Integrativo Aziendale di seguito redatto, per il personale non medico della Fondazione Poliambulanza

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a row. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate. The signatures are written over a white background.

Firmato:

FONDAZIONE POLIAMBULANZA Istituto Ospedaliero  
 Ing. Enrico Zampedri, Direttore Generale *F. Zampedri*  
 Dott. Marcellino Valerio, Direttore Amministrativo *M. Valerio*  
 Dott.ssa Daniela Conti, Responsabile Ufficio Personale *D. Conti*  
 Dott.ssa Letizia Bazoli, Responsabile del Servizio Infermieristico e Tecnico *L. Bazoli*

OO.SS:

Sig. Stefano Ronchi FP CGIL *S. Ronchi*  
 Sig. Angelo Galeazzi FPS CISL *A. Galeazzi*  
 Sig. Diego Zorzi FPS CISL *D. Zorzi*  
 Sig. Demetrio Barbagiovanni FPL UIL *D. Barbagiovanni*

RSA della sede di via Bissolati n. 57:

Sig.ra Alessandra Finardi *A. Finardi*  
 Sig.ra Maria Romano *M. Romano*  
 Sig.ra Nadia Lazzaroni *N. Lazzaroni*  
 Sig. Claudio Luciani *C. Luciani*  
 Sig. Sergio Branchi *S. Branchi*  
 Sig. Angelo Borseri *A. Borseri*  
 Sig. Artan Masha *A. Masha*

RSA della sede di via Vittorio Emanuele n. 27, Ospedale Sant'Orsola:

Sig.ra Cira Monaco *C. Monaco*  
 Sig. Aurelio Ranzenigo *A. Ranzenigo*  
 Sig.ra Vanda Migliorati *V. Migliorati*  
 Sig. Paolo Segnali *P. Segnali*  
 Sig. Mauro Girelli *M. Girelli*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## Indice

Premessa .....	pag. 6
Abbreviazioni.....	pag. 6
Struttura del Contratto Integrativo Aziendale.....	pag. 6

### Sezione 1

Art. 1.1 Ambito di applicazione.....	pag. 7
Art. 1.2 Contratto Collettivo Nazionale e Contratto Integrativo Aziendale.....	pag. 7
Art. 1.3 Inscindibilità delle norme e rapporto con accordi precedenti.....	pag. 7
Art. 1.4 Relazioni Sindacali.....	pag. 7
Art. 1.5 Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e Codice Etico.....	pag. 7
Art. 1.6 Determinazione del monte ore mensile per i lavoratori turnisti.....	pag. 7
Art.1.7 Inizio attività lavorativa – Tempo per vestizione/svestizione.....	pag. 9
Art. 1.8 Deroga alle 11 ore continuative di riposo giornaliero.....	pag. 9
Art. 1.9 Part-time.....	pag. 10
Art. 1.10 Aspettativa non retribuita per esigenze familiari.....	pag. 11
Art. 1.11 Pianificazione e fruizione ferie.....	pag. 11
Art. 1.12 Permessi per la formazione .....	pag. 11
Art. 1.13 Modalità di fruizione permessi non retribuiti ex art. 36 del CCNL .....	pag. 12
Art. 1.14 Commissione Pari Opportunità.....	pag. 12
Art. 1.15 Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing.....	pag. 12
Art. 1.16 Asilo nido aziendale.....	pag. 12
Art. 1.17 Videosorveglianza e controllo accessi.....	pag. 12
Art. 1.18 Clausola di salvaguardia.....	pag. 13
Art. 1.19 Procedura di rinnovo.....	pag. 13
Art. 1.20 Decorrenze e scadenze.....	pag. 13

### Sezione 2

Art. 2.1 Ambito di applicazione.....	pag. 14
Art. 2.2 Premio di Incentivazione ex art. 65 CCNL.....	pag. 14
Art. 2.3 Premio di Produttività di 1° livello.....	pag. 14
Art. 2.4 Premio di Produttività di 2° livello.....	pag. 16
Art. 2.5 Indennità e trattamenti economici connessi a miglioramenti di qualità, produttività ed efficienza organizzativa.....	pag. 17
Art. 2.6 Inquadramento del personale, percorsi professionali e progressione di carriera.....	pag. 20
Art. 2.7 Borse di Studio.....	pag. 22

### Sezione 3

Art. 3.1 Ambito di applicazione.....	pag. 24
Art. 3.2 Contrattazione e prassi aziendale in essere presso HSO alla data del 1 gennaio 2010.....	pag. 24
Art. 3.3 Trasferimento in FP di lavoratori assunti in HSO.....	pag. 24
Art. 3.4 Classificazione del personale di HSO.....	pag. 25
Art. 3.5 Premio di incentivazione ex art. 65 CCNL.....	pag. 25
Art. 3.6 Premio aziendale di produttività di 1° livello.....	pag. 25
Art. 3.7 Borse di Studio.....	pag. 27

**Allegati**

Allegato A - Elenco U.O./Servizi in cui gli ausiliari sono considerati a contatto  
con i pazienti .....pag. 28

Allegato B - Esempi applicazione regole art. 1.6.....pag. 29

Allegato C - Nota a verbale FP CGIL.....pag. 31

A collection of handwritten signatures and initials, including a large stylized 'A' on the left, a signature resembling 'L. R.', and several other illegible signatures and initials scattered across the bottom right area.

### Premessa

Nel processo di valorizzazione e sviluppo delle proprie risorse umane che la Fondazione Poliambulanza sta realizzando da alcuni anni, il Contratto Integrativo Aziendale ha costituito uno strumento fondamentale per la realizzazione di tale progetto.

In questo percorso si inserisce il presente Contratto Integrativo Aziendale con il quale, anche in seguito all'acquisizione dell'Ospedale Sant'Orsola, c'è la ferma volontà di continuare il processo di miglioramento organizzativo, nella convinzione che questo sia il presupposto per la qualità dei servizi offerti ai pazienti.

### Abbreviazioni

Nel Testo del Contratto Integrativo Aziendale verranno utilizzate le seguenti abbreviazioni:

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

CIA: Contratto Integrativo Aziendale

HFP: Fondazione Poliambulanza

FP: Presidio di Brescia Via Bissolati, n. 57

HSO: Presidio di Brescia Via Vittorio Emanuele II, n. 27

### Struttura del Contratto Integrativo Aziendale

Il presente Contratto Integrativo aziendale (di seguito denominato CIA), che troverà applicazione nei confronti del personale non medico di HFP (di seguito denominato personale del comparto), con esclusione di quelli per i quali trova applicazione il CCNL per i "Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei Servizi", si compone di tre sezioni:

- Sezione 1<sup>a</sup>: contiene norme di carattere generale che troveranno applicazione nei confronti del personale del comparto in forza sia presso FP che presso HSO;
- Sezione 2<sup>a</sup>: contiene norme il cui ambito di applicazione è costituito esclusivamente dal personale del comparto in forza presso FP alla data del 01/01/2010, o assunto presso detta sede, nel periodo di vigenza del presente CIA. Le norme contenute nella Sezione 2<sup>a</sup> continueranno a trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti in FP e trasferiti in HSO nel periodo di vigenza del CIA. Per coloro che entro il 31/12/2012 saranno trasferiti definitivamente da HSO a FP troveranno, invece, applicazione le specifiche disposizioni contenute nell'art. 3.3 della Sez. 3<sup>a</sup>;
- Sezione 3<sup>a</sup>: contiene norme il cui ambito di applicazione è costituito dal personale del comparto in forza presso HSO alla data dello 01/01/2010 ed a coloro che saranno assunti presso detta sede nel periodo di vigenza del CIA con la sola esclusione del personale non medico nei confronti del quale si applica il CCNL SNABI-ADONP.

## SEZIONE 1^

### **Art. 1.1 Ambito di applicazione**

Le norme contenute nella Sezione 1^ del presente CIA hanno carattere generale e troveranno applicazione nei confronti del personale del comparto in forza sia presso FP che presso HSO.

### **Art. 1.2 Contratto Collettivo Nazionale e Contratto Integrativo Aziendale**

Al personale del comparto di HFP, si applica la disciplina contrattuale prevista dalle vigenti disposizioni di legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale del Comparto Dipendente delle Strutture Sanitarie associate all'ARIS (di seguito denominato CCNL) integrato dal presente CIA.

### **Art. 1.3 Inscindibilità delle norme e rapporto con accordi precedenti**

Il presente CIA costituisce una normativa unitaria e inscindibile per tutto il personale del Comparto di Poliambulanza e sostituisce integralmente qualsiasi precedente Accordo, sottoscritto.

In particolare in relazione al conferimento delle attività operative della Casa di Cura Poliambulanza alla Fondazione Poliambulanza e del relativo Verbale d'Intesa Sindacale del 24 agosto 2005, si specifica che il presente Contratto Integrativo Aziendale realizza un unico corpo giuridico delle norme, dei contratti e degli accordi antecedenti e successivi la data del conferimento.

### **Art. 1.4 Relazioni Sindacali**

Le Parti confermano il principio che le materie sindacali debbano trovare nel "tavolo negoziale aziendale tra le parti sociali" l'unico luogo di discussione e realizzazione degli accordi.

### **Art. 1.5 Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e Codice Etico**

Tutti i collaboratori di HFP sono adeguatamente informati circa l'adozione da parte di Poliambulanza di un Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs.231/2001, di cui hanno ricevuto copia e di cui possono consultare la versione più aggiornata attraverso il sito intranet aziendale e/o richiedendone copia presso l'Ufficio Personale.

Tutti i collaboratori sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme e delle indicazioni previste nel Modello. Il Codice Etico di Comportamento è parte integrante del Modello e la sottoscrizione dello stesso ed il rigoroso rispetto delle norme ivi previste costituiscono elemento fondamentale e imprescindibile per la costituzione ed il mantenimento del rapporto di lavoro. Le eventuali infrazioni al Modello e/o al Codice Etico assumono la rilevanza di infrazioni sanzionabili disciplinarmente.

### **Art. 1.6 Determinazione del monte ore mensile per i lavoratori turnisti**

E' confermata la vigente modalità di calcolo del monte ore mensile per i lavoratori turnisti, mediante l'applicazione della formula:

$$n. \text{ gg. di calendario del mese considerato} - \text{domeniche} - \text{festività infrasettimanali} \times 6$$

Per i lavoratori part-time il monte ore, così determinato, verrà riproporzionato in misura corrispondente alla percentuale di part-time individualmente concordata.

Con l'applicazione della suddetta formula, le uniche festività da recuperare saranno quelle coincidenti con la domenica, pertanto, qualora le festività indicate nell'art. 29 del vigente CCNL dovessero coincidere con la domenica, il lavoratore potrà recuperare la festività non goduta, entro il mese successivo a quello della festività stessa. In caso di mancato recupero verrà corrisposto il trattamento economico previsto per la festività non goduta.

Si conferma altresì che:

- a) nella "Banca Ore" di cui all'art. 20 del vigente CCNL, oltre a poter accantonare le ore per le quali compete la maggiorazione per lavoro straordinario, verranno accantonate, ovvero compensate, anche le ore di attività lavorativa ordinaria prestata, in eccesso o in difetto, per la dinamica insita nella turistica, rispetto il monte ore mensile dovuto.
- b) Per il calcolo di tutte le ore da accantonare e/o compensare nella "Banca Ore" si farà solo ed esclusivamente riferimento a quanto risultante nel modulo "Presenze" del software Zucchetti, rilevato dalle timbrature e/o giustificato dagli "approvatori" (per "approvatori" si intendono i coordinatori infermieristici e/o tecnici, i responsabili di Uffici, o i soggetti da questi designati, che tramite "Workflow" gestiscono l'inserimento nel modulo "Presenze" dei giustificativi indicati nel Manuale per l'utilizzo di Workflow, la cui versione aggiornata è disponibile presso l'Ufficio Personale). Le presenze rilevate ed i giustificativi inseriti nel modulo "Presenze", potranno essere consultate da ciascun dipendente tramite i "Totem", o chiedendone copia agli "approvatori" o all'Ufficio Personale.
- c) Gli "approvatori" provvederanno a giustificare, le ore di attività lavorativa prestata oltre l'orario di lavoro giornaliero utilizzando gli appositi giustificativi, riportati nel suddetto Manuale per l'utilizzo di "Workflow".
- d) Per le ore di presenza oltre l'orario di lavoro giornaliero, salvo quanto previsto alla successiva lettera e), il lavoratore continuerà a poter scegliere, se accantonare o percepire il trattamento economico spettante per dette ore. La scelta dovrà essere formulata per iscritto entro il 30 giugno o entro il 31 dicembre di ciascun anno e produrrà effetto per il semestre successivo. Qualora non venga comunicata per iscritto dal lavoratore alcuna variazione entro i suddetti termini del 30 giugno e 31 dicembre, si intenderà confermata l'ultima disposizione data.
- e) Le ore di prestazione lavorativa effettuate in c.d. "salto riposo" e contraddistinte dal codice "SLT", non saranno, suscettibili di accantonamento in "Banca Ore" e saranno sempre compensate con il pagamento del trattamento economico corrispondente.
- f) Al fine di appurare se, per la dinamica insita nella turistica, siano state effettuate nel corso del mese ore di attività ordinaria in eccesso o in difetto, rispetto al monte ore mensile, al termine di ciascun mese, si provvederà a confrontare il monte ore, determinato con le modalità di cui al precedente punto a), con il numero delle ore risultanti dalla somma tra le ore di effettiva presenza al lavoro e le ore di assenza giustificata per le quali è stato corrisposto un trattamento economico. Ai fini del suddetto confronto si considereranno 8 ore per ciascun turno di assenza giustificata, prescindendo dal numero effettivo di ore di assenza e dal titolo della stessa.



- g) Qualora la tipologia di schema di turnazione applicato nell'U.O./ Servizio/ Ufficio generi, nel suo sviluppo nel corso dell'anno, dei debiti orari, i lavoratori interessati dovranno compensare detto debito orario effettuando dei turni aggiuntivi. Tali turni saranno pianificati, per far fronte ad esigenze aziendali, dai coordinatori, in accordo con i lavoratori, e comunicati a quest'ultimi con un congruo preavviso. La pianificazione dei recuperi dei debiti orari verrà effettuata con cadenza trimestrale. Per lo svolgimento di detta attività non competerà alcuna maggiorazione per lavoro straordinario.
- h) Nell'Allegato B del presente CIA sono riportati degli esempi di applicazione delle regole indicate ai punti da a) a g) dell'art. 1.6.

#### **Art. 1.7 Inizio attività lavorativa - Tempo per vestizione/svestizione**

Ciascun lavoratore è tenuto ad essere presente nell'U.O., Servizio o Ufficio di appartenenza all'inizio del proprio turno di lavoro ed a restarvi per tutta la durata dello stesso. In relazione agli schemi organizzativi, alle articolazioni degli orari di lavoro attuati, ed in particolare alle modalità di fruizione delle pause nel corso della giornata lavorativa, dette disposizioni trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori inclusi coloro che, per le mansioni svolte sono tenuti ad indossare particolari indumenti o divise. Per le suddette ragioni, non dovranno pertanto essere riconosciuti, compensi e/o periodi aggiuntivi per la vestizione e/o svestizione, né decurtati periodi con la medesima finalità dalle turnazioni in essere e/o che verranno applicate nel periodo di vigenza del presente CIA.

#### **Art. 1.8 Deroga alle 11 ore continuative di riposo giornaliero**

Premesso che la Fondazione Poliambulanza non utilizzerà, quale strumento ordinario per la pianificazione della turnazione, la possibilità di derogare alle 11 ore di riposo consecutive nell'arco delle 24 ore, al fine di soddisfare esigenze contingenti sia aziendali che dei singoli lavoratori, le Parti concordano che, al verificarsi della necessità di far fronte a:

- servizi di emergenza ed urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro,
- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante,
- chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità, ai sensi dell'art. 60 del vigente C.C.N.L.,
- eventi di emergenza di particolare gravità,
- continuità dell'attività di lavoro a turni, quando il lavoratore cambia squadra o turno e non può per questo usufruire tra la fine di un servizio e l'inizio di quello successivo dei periodi di riposo giornaliero,

è ammessa la deroga alle 11 ore consecutive di riposo, di cui all'art. 7 del citato D. Lgs. n. 66/2003, purché:

- ci sia il consenso del lavoratore,
- siano comunque garantite almeno 8 ore consecutive di riposo nell'arco delle 24,
- la deroga non superi le 5 volte per ciascun periodo di 12 mesi calcolati a scorrimento, per ciascun lavoratore.

*[Handwritten signatures and initials]*

In conformità a quanto previsto dall'art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003 in caso di applicazione della deroga, ai prestatori di lavoro saranno accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, immediatamente successivi all'orario di lavoro. Pertanto entro le 24 successive al termine del turno di lavoro per il quale è stata applicata la deroga, dovranno essere riconosciute al lavoratore almeno 14 ore continuative di riposo prima dell'inizio del turno di lavoro successivo. Qualora non sia possibile per motivi oggettivi, sarà comunque garantita una protezione appropriata.

#### Art. 1.9 Part Time

Le Parti, condividendo che il Part-Time rappresenta un'importante strumento gestionale, attraverso il quale è possibile agevolare i lavoratori nel conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, al fine di garantire un equilibrato accesso all'orario di lavoro part-time, ad integrazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 61/2001 e dell'art. 21 del CCNL, convengono quanto di seguito riportato.

Per motivi organizzativi e gestionali sono individuate le seguenti percentuali di orario part-time:

- 50% = 18/19 ore settimanali;
- 55,56% = 20 ore settimanali;
- 60% = 21,36' ore settimanali;
- 66,67% = 24 ore settimanali;
- 69,45 % = 25 ore settimanali;
- 70% = 25,12' ore settimanali;
- 80% = 28,48' ore settimanali;
- 83,3% = 30 ore settimanali;

Stante la diversa composizione dell'organico, nonché la situazione in essere all'atto dell'acquisizione di HSO da parte di HFP, saranno concesse trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino ad un massimo del 15% dell'organico in FP e del 25% in HSO.

Compatibilmente con le esigenze organizzative, dette percentuali potranno essere superate, qualora la richiesta di trasformazione da full a part-time sia legata alla necessità di assistere il coniuge, parenti o affini entro il 2° grado affetti da gravi e documentate patologie.

Per consentire un avvicendamento nella fruizione dell'orario di lavoro part-time, le trasformazioni da full a part-time avranno una durata di 12 mesi, e, nel rispetto di quanto previsto nel presente art. 1.8, potranno essere rinnovati, ma sempre per periodi di 12 mesi.

Qualora la domanda di trasformazione sia mossa dall'esigenza di prestare altra attività lavorativa, autonoma o subordinata, il dipendente dovrà altresì indicare, per iscritto, in cosa consista l'attività che intende svolgere, con riferimento anche all'eventuale datore di lavoro, o, nel caso di lavoro autonomo, agli strumenti utilizzati, così da consentire l'analisi in merito alla presenza di eventuali profili di incompatibilità per conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, nonché il rispetto delle riposi previsti dal D. Lgs. n. 66/2003.

Le eventuali richieste di variazione dell'articolazione oraria delle prestazioni (da part-time orizzontale a verticale e viceversa) o della percentuale oraria, se concesse, produrranno effetti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello della richiesta.

L'effettuazione di lavoro supplementare o di lavoro straordinario da parte dei lavoratori part-time verrà compensato in conformità a quanto previsto dal citato art. 21 del CCNL. Per motivate esigenze organizzative, HFP potrà richiedere al lavoratore con part-time verticale di effettuare lavoro supplementare mediante turni giornalieri aggiuntivi.

#### **Art. 1.10 Aspettativa non retribuita per esigenze familiari**

In aggiunta alle fattispecie già previste dalle vigenti disposizioni, HFP, compatibilmente con le esigenze di servizio e valutate le ragioni e l'urgenza della richiesta, concederà ai propri dipendenti un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di 6 mesi, per consentire loro di far fronte ad esigenze connesse alla cura dei figli minori, e/o di assistenza al coniuge, a parenti e/o affini entro il 2 grado, ovvero per svolgere attività di volontariato.

I lavoratori interessati dovranno inoltrare richiesta scritta del periodo di aspettativa specificando le motivazioni della stessa. HFP darà riscontro alla richiesta di aspettativa entro 30 gg.

L'aspettativa verrà concessa valutate le esigenze organizzative e di servizio, nonché la possibilità ed i tempi di sostituzione del lavoratore richiedente l'aspettativa, per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'1% dell'organico.

In presenza di situazioni particolarmente delicate potranno essere concesse proroghe al suddetto periodo di 6 mesi.

#### **Art. 1.11 Pianificazione e fruizione ferie**

Le parti ribadiscono che i criteri per la fruizione delle ferie sono quelli previsti dal CCNL e dalle Leggi vigenti in materia; HFP si impegna a sensibilizzare tutti i coordinatori ed responsabili di Servizi e/o Uffici circa la corretta applicazione dei meccanismi di concessione e utilizzo.

Ai fini della predisposizione dei piani ferie, vengono definiti i seguenti periodi di utilizzo delle ferie:

- febbraio – maggio
- giugno – settembre
- ottobre - gennaio

In conseguenza di questa articolazione, si conviene che la fruizione delle 2 settimane minime di ferie da fruire nell'anno di maturazione, secondo le modalità indicate nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 8 del 3 marzo 2005, risulta applicabile dal 1° febbraio di ogni anno.

#### **Art. 1.12 Permessi per la formazione**

Nel ribadire l'importanza della formazione quale supporto alla crescita e alla qualificazione professionale, le Parti confermano il riconoscimento a ciascun lavoratore di 32 ore/anno quale "monte permessi retribuiti" per la partecipazione a corsi di formazione.

I permessi retribuiti per la formazione vanno richiesti, anche a ore, al proprio responsabile, prima della emanazione della turnistica per il periodo interessato alla formazione e saranno concessi previa verifica di compatibilità con le condizioni operative della U.O./Servizio/Ufficio per:

- frequenza a corsi di formazione interni (convegni, giornate di studio, formazione sul campo, ecc)
- frequenza a corsi di formazione presso istituti o strutture esterne, previa esplicita autorizzazione del Responsabile, valutata l'attinenza del programma con l'attività lavorativa e l'eventuale pianificazione formativa interna da utilizzare in via preferenziale.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Sarà invece considerata orario di lavoro e non inciderà sul monte ore annuo delle 32 ore, la formazione definita "obbligatoria" (alla quale il lavoratore è tenuto a partecipare), intendendosi per tale quella diretta a soddisfare obblighi legislativi concernenti la formazione/informazione in tema di sicurezza delle condizioni di lavoro, tutela dei dati personali, all'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001, nonché quella connessa a specifici progetti, programmi e/o obiettivi aziendali. La presenza agli eventi di formazione obbligatoria di norma è pianificata nella turistica mensile, tuttavia, qualora esigenze organizzative e/o di salvaguardia e continuità del servizio dell'attività dell'U.O., del Servizio o Ufficio di appartenenza non lo consentano, l'attività formativa obbligatoria potrà essere effettuata nella giornata di sabato o, per i turnisti, nelle giornate pianificate come di riposo. Se effettuata oltre l'orario giornaliero di lavoro o in giornate pianificate di riposo, la partecipazione a formazione definita "obbligatoria" verrà retribuita con la maggiorazione per lavoro straordinario.

Tutta l'attività formativa, obbligatoria e non obbligatoria, dovrà essere effettuata con regolare timbratura ed eventuali assenze dovranno essere giustificate secondo le modalità già in essere per l'attività di servizio, da parte degli "approvatori".

**Art. 1.13 Modalità di fruizione permessi non retribuiti ex art. 36 CCNL**

Al fine di non gravare sull'assetto organizzativo, nonché sulla possibilità di fruire delle ferie, i permessi non retribuiti di cui all'art. 36 del CCNL, saranno concessi da HFP, di norma a un solo lavoratore per ciascun anno in ciascuna U.O., Servizio o Ufficio.

**Art. 1.14 Commissione Pari opportunità**

Le parti concordano, ai sensi del vigente CCNL, di costituire la Commissione Pari Opportunità.

**Art. 1.15 Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing**

Le parti concordano, ai sensi del vigente CCNL, di costituire la Commissione Contrasto al Mobbing.

**Art. 1.16 Asilo Nido Aziendale**

Nei limiti della disponibilità di posti definita in ciascun anno, Poliambulanza erogherà un contributo massimo di euro 405 mensili per ogni figlio di Dipendente che frequenta l'Asilo Nido Aziendale attivato in collaborazione e presso la sede di A2A in Via Lamarmora a Brescia, o presso altre strutture di livello equivalente che potranno essere individuate nel periodo di vigenza del presente CIA.

Qualora il numero di richieste dovesse risultare superiore alle effettive disponibilità, la Direzione di Poliambulanza deciderà in modo inappellabile tenendo conto dello stato di necessità dei richiedenti, del carico familiare e del reddito.

Le richieste per la fruizione del Nido Aziendale dovranno essere inoltrate per iscritto all'Ufficio del Personale.

**Art.1.17 Videosorveglianza e controllo accessi**

Nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio aziendale, di garantire la sicurezza degli operatori e dei pazienti, sono stati implementati sistemi di videosorveglianza e sistemi che consentono, e rilevano, tramite badge, l'accesso degli operatori negli spogliatoi e nelle diverse aree di FP e HSO. La versione aggiornata del Regolamento sulla videosorveglianza è disponibile per la consultazione presso il Servizio di Ingegneria Clinica di FP.

**Art. 1.18 Clausola di salvaguardia**

Qualora durante la vigenza dell'Accordo, si verificassero modifiche normative e/o altri eventi tali da incidere in modo significativo sulla situazione economico finanziaria di HFP, le Parti si incontreranno per adeguare i contenuti del CIA alla nuova situazione creatasi.

**Art. 1.19 Procedura di rinnovo**

Le Rappresentanze Sindacali (OO.SS) si impegnano a presentare le proposte di rinnovo del presente Contratto integrativo aziendale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza del contratto.

Poliambulanza, entro 15 giorni dalla ricezione della piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo, incontrerà le OO.SS al fine di dare un riscontro in merito alle richieste avanzate.

Durante questo periodo e per il bimestre successivo a detta scadenza, ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma, se successiva, le OO.SS non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà l'anticipo o lo slittamento di due mesi della decorrenza del contratto integrativo.

**Art. 1.20 Decorrenze e scadenze**

Il presente CIA, dove non diversamente determinato, decorre dalla data di stipula e scadrà il 31 Dicembre 2012.

Le Parti confermano che nelle more del futuro rinnovo del presente CIA, HFP continuerà a dare applicazione alle norme della presente intesa.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. The signatures appear to be from various parties involved in the agreement.

## Sezione 2<sup>^</sup>

### **Art. 2.1 Ambito di applicazione**

La Sezione 2<sup>^</sup> di seguito riportata contiene norme il cui ambito di applicazione è costituito esclusivamente dai dipendenti in forza presso la sede di via Bissolati alla data del 01/01/2010, o assunti presso detta sede, nel periodo di vigenza del presente CIA. Le norme contenute nella Sezione 2<sup>^</sup> continueranno a trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti in FP e trasferiti in HSO nel periodo di vigenza del CIA. Per coloro che entro il 31/12/2012 saranno trasferiti definitivamente da HSO a FP troveranno, invece, applicazione le specifiche disposizioni contenute nell'art. 3.3 della Sez. 3.

### **Art. 2.2 Premio di Incentivazione ex art. 65 CCNL**

Fermi restando i criteri previsti dall'art. 65 del vigente CCNL, per determinare il diritto e la quota spettante al singolo lavoratore del "Premio di Incentivazione", al fine di ripartire in diversi periodi dell'anno l'erogazione dei trattamenti economici afferenti a periodi plurimensili, si conviene che a decorrere dal 2011, il periodo di maturazione del premio in parola coincida con l'anno solare (gennaio/dicembre) e verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui il Premio si riferisce.

La quota di "Premio di Incentivazione" relativa al periodo luglio/dicembre 2010 sarà corrisposta con la retribuzione del mese di febbraio 2011.

### **Art. 2.3 Premio di Produttività di 1° livello**

Al fine creare collegare erogazioni economiche al raggiungimento dei risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro nonché dei risultati economici d'impresa viene confermato il Premio di Produttività di 1° livello per il personale del comparto di FP, correlato alla variazione dell'indice di Produttività, come sotto individuato, nella misura indicata nella tabella di seguito riportata.

Il Premio di Produttività viene corrisposto solo in presenza di valori del Margine Operativo Lordo (MOL) per l'anno di riferimento, prima del calcolo del premio, che ne consentano l'erogazione senza determinare un MOL negativo (MOL > Premio di Produttività di 1° livello).

Ai fini del calcolo del Premio di Produttività di 1° livello l'indice di Produttività di FP viene definita in base alle seguente formula, calcolata annualmente sui dati del bilancio aziendale approvato:

$$\text{Produttività} = \frac{\text{Costo del lavoro}^*}{\text{Valore della produzione}^{**}}$$

\*Costo del lavoro: costo complessivo del lavoro di tutto il personale dipendente di FP

\*\*Valore della produzione: valore della produzione effettiva al netto di eventuali abbattimenti, degli interessi attivi e delle sopravvenienze.

Viene concordato di erogare ad ogni lavoratore del Comparto inquadrato nella categoria A, in relazione alla variazione percentuale del risultato della formula calcolata sul bilancio dell'anno, rispetto al bilancio dell'anno precedente, una misura annua lorda minima, media e massima di premio indicata nella seguente tabella. I valori di tali

indicatori saranno comunicati dalla Direzione di HFP in modo ufficiale ogni anno entro il 31/5 (indice di produttività effettivo dell'anno precedente).

Variazione CL/VP	Valore premio annuo lordo omnicomprensivo Euro	
miglioramento fino al 5 %	350	MIN
miglioramento tra il 5% e il 20%	700	MED
miglioramento superiore al 20%	1.050	MAX

Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo, si dovessero verificare eventi non influenzabili dalle parti (ad es.: la modifica delle tariffe) tali da determinare una diminuzione del valore del MOL, purché non superiore al 10% rispetto a quello dell'anno precedente, le Parti si incontreranno per verificare se, in assenza dei suddetti

Livello A1	1,05		Livello D	1,49
Livello A2	1,07		Livello D1	1,49
Livello A3	1,10		Livello D2	1,49
Livello A4	1,13		Livello D3	1,56
Livello B	1,13		Livello D4	1,63
Livello B1	1,17		Livello D5	1,63
Livello B2	1,19		Livello DS	1,63
Livello B3	1,20		Livello DS1	1,63
Livello B4	1,24		Livello DS2	1,63
Livello C	1,29		Livello DS3	1,63
Livello C1	1,34		Livello DS4	1,63
Livello C2	1,37		Livello E	1,63
Livello C3	1,42		Livello E1	1,63
Livello C4	1,46		Livello E2	1,63

eventi si sarebbe verificato un incremento della produttività. Nel caso in cui detta verifica abbia esito positivo il Premio verrà corrisposto negli importi e secondo le modalità indicate.

La misura minima, media e massima lorda di premio, relativa alle altre posizioni di inquadramento, viene determinata moltiplicando il premio relativo alla posizione A per il parametro relativo ad ogni livello indicato nella seguente tabella:

Si stabilisce inoltre che:

- 1) tutte le erogazioni economiche sopra indicate hanno carattere di variabilità e sono state quantificate forfettariamente, negli importi indicati nelle tabelle di cui sopra, comprendendo i propri riflessi su tutti gli istituti di legge e/o contrattuali, compresi il trattamento di fine rapporto e la 13<sup>a</sup> mensilità.
- 2) il Premio di Produttività viene erogato, di norma, con la retribuzione relativa al mese di maggio dell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce, ai dipendenti in servizio alla data di corresponsione e che alla medesima abbiano superato il periodo di prova.

- 3) ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia iniziato in corso d'anno, HFP erogherà tanti dodicesimi di premio quanti sono i mesi di durata del rapporto, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario e computando il periodo di prova per il 50% della sua durata.
- 4) in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento del Premio, lo stesso verrà erogato, proporzionalmente ai mesi interi di effettivo servizio prestato, solo ai lavoratori che abbiano risolto il rapporto di lavoro per poter accedere ai trattamenti pensionistici e prendendo a riferimento i valori del Premio dell'anno precedente.
- 5) per quanto concerne i lavoratori part-time il valore economico del Premio sarà riproporzionato con riferimento all'orario di lavoro prestato.
- 6) l'importo del Premio verrà proporzionalmente ridotto, se nel corso dell'anno a cui il Premio si riferisce si siano verificati periodi di assenza non retribuita, in tal caso si considererà mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario;
- 7) in caso di assenza retribuita in tutto o in parte da HFP, il premio viene erogato in proporzione alla retribuzione corrisposta ad eccezione delle assenze per malattia ed infortunio cagionati da terzi, se superiori a 2 mesi che vengono regolamentate come al punto 3);
- 8) il premio non verrà erogato al personale che abbia riportato una valutazione annuale non sufficiente.
- 9) il premio non verrà, altresì, erogato nei confronti dei soggetti nei confronti dei quali siano stati comminati provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto nell'anno a cui si riferisce il Premio di Produttività.

#### Art. 2.4 Premio di Produttività di 2° livello

Il Premio di Produttività di 2° livello è finalizzato a premiare il contributo individuale del personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione all'U.O./Servizio/ Ufficio di appartenenza, nonché al processo di miglioramento continuo dei servizi forniti da FP.

A tal fine si conviene che il premio di produttività di 2° livello, il cui importo massimo individualmente spettante è stabilito in 350 € lordi annui per il livello A, moltiplicato per i coefficienti riportati nella tabella riportata nell'art. 2.3 per gli altri livelli, sia determinato facendo riferimento ai parametri legati alla:

- a) Valutazione individuale,
- b) Partecipazione individuale

che contribuiranno ciascuno al raggiungimento del 50% premio:

#### a) Valutazione individuale

L'obiettivo legato alla valutazione individuale si intenderà raggiunto se, nella valutazione annualmente effettuata nei confronti del singolo lavoratore, quest'ultimo conseguirà una valutazione sufficiente (per valutazione sufficiente si intende quella in cui, il valutato ha conseguito, per ciascun item considerato, il punteggio minimo previsto, in relazione alle mansioni attribuite, livello ed esperienza professionale).

In caso di assenze prolungate dovute a qualsiasi causa (per tali si intendono quelle di durata pari ad almeno 3 mesi, anche non continuativi, nel corso del medesimo anno) per le quali il lavoratore diviene "non valutabile", la quota di premio in parola non sarà corrisposta.

In caso di valutazione non sufficiente il valutato potrà richiedere alla Direzione un incontro per approfondire gli elementi che hanno determinato tale valutazione. Durante l'incontro il valutato potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.



### b) Partecipazione individuale

L'obiettivo della partecipazione individuale è legato alla continuità della presenza al lavoro del singolo operatore.

Per ciascun giorno di assenza non dovuto a congedo per maternità, infortunio sul lavoro o malattia professionale, fruizione dei permessi sindacali, fruizione dei permessi per la formazione di cui al precedente art. 1.11 permessi mensili per l'assistenza ai portatori di handicap, rischio radiologico e ferie, dal valore del premio teoricamente spettante verranno decurtate per ciascun giorno di calendario di assenza gli importi lordi di seguito riportati:

Livello A1	€ 1,00	Livello D	€ 1,415
Livello A2	€ 1,016	Livello D1	€ 1,415
Livello A3	€ 1,045	Livello D2	€ 1,415
Livello A4	€ 1,073	Livello D3	€ 1,482
Livello B	€ 1,073	Livello D4	€ 1,548
Livello B1	€ 1,111	Livello D5	€ 1,548
Livello B2	€ 1,130	Livello DS	€ 1,548
Livello B3	€ 1,140	Livello DS1	€ 1,548
Livello B4	€ 1,178	Livello DS2	€ 1,548
Livello C	€ 1,225	Livello DS3	€ 1,548
Livello C1	€ 1,273	Livello DS4	€ 1,548
Livello C2	€ 1,301	Livello E	€ 1,548
Livello C3	€ 1,349	Livello E1	€ 1,548
Livello C4	€ 1,387	Livello E2	€ 1,548

### Art.2.5 Indennità e trattamenti economici connessi a miglioramenti di qualità, produttività ed efficienza organizzativa

In relazione all'adozione di opportuni schemi organizzativi che consentono un miglioramento della produttività, della qualità dei servizi e dell'efficienza, nonché delle particolari modalità di svolgimento dell'attività nell'ambito delle diverse U.O./Servizi/ Uffici verranno corrisposti i seguenti trattamenti economici:

#### a) Lavoratori aventi diritto alla "Indennità 3 Turni"

Ai lavoratori aventi diritto alla "Indennità 3 Turni", prevista dall'art. 61, comma 1, lett. d), n. 1, del CCNL, in aggiunta alla stessa, per ciascun turno effettivamente lavorato verranno riconosciuti:

- a.1) agli Infermieri ed alle Ostetriche: € 4,50 lordi (denominata indennità "ICA-I1");
- a.2) in sostituzione di quanto previsto al punto a.1) agli Infermieri che operano in U.O./Servizi per i quali l'Indice di Carico Assistenziale (ICA), calcolato sulla base dei dati dell'anno precedente, è superiore al valore soglia annualmente stabilito, € 7,00 lordi (denominata indennità ICA-I2);
- a.3) in sostituzione di quanto previsto al punto a.1) e a.2), agli Infermieri delle aree critiche (Terapia Intensiva Polifunzionale e Cardiovascolare, Pronto Soccorso) € 9,00 lordi (denominata Indennità ICA-I3);
- a.4) agli Operatori Socio Sanitari € 1,50 lordi (denominata Indennità ICA-O1);
- a.5) al personale ausiliario € 0,50 lordi (denominata Indennità ICA-A1);
- a.6) ai Tecnici non Sanitari, Addetti al Centro di Controllo, € 3,00 lordi (denominata Indennità ICA-T1);

**b) Tecnici Sanitari con articolazioni dell'orario di lavoro che prevedono lo svolgimento di attività nella fascia notturna**

A decorrere dal 1 gennaio 2011 ai Tecnici Sanitari, non aventi diritto alla "Indennità 3 Turni", ma che in relazione all'articolazione del loro orario di lavoro svolgono attività lavorativa anche nella fascia oraria per la quale viene corrisposta la maggiorazione per lavoro notturno, verrà corrisposta, in aggiunta alla suddetta maggiorazione, un'indennità di € 4,5 lordi per ciascun turno notturno effettuato.

**c) Indennità Blocchi**

Per gli Infermieri dei blocchi operatori e per i nurses di anestesia, per ciascun turno effettivamente lavorato continueranno ad essere corrisposti:

- Infermieri e nurses del blocco polifunzionale e cardiocirurgico : € 14 lordi ;
- Infermieri e nurses del blocco oculistica : €10 lordi;

Queste indennità verranno riconosciute al personale che ha terminato il periodo di addestramento specifico, avendo fissato convenzionalmente tale momento con l'inserimento del lavoratore nei turni di reperibilità.

**d) Indennità Stroke Unit e Unità Coronarica**

A decorrere dal 1 gennaio 2011, in sostituzione dell'indennità giornaliera prevista dall'art. 61, comma 1, lett. d), n. 2, del CCNL agli infermieri ed OSS, in forza presso il Dipartimento di Neuroscienze e l'U.O. di Cardiologia che svolgono la loro attività anche nella "Stroke Unit" e nella "Unità Coronarica", sarà riconosciuta un'indennità mensile di 25 € lordi, che sarà corrisposta per 12 mensilità.

Nel corso del mese di dicembre 2011, si procederà ad una verifica tra quanto erogato e quanto sarebbe stato erogato in conformità alle previsioni del CCNL.

**e) Indennità Sala Parto**

Per le Ostetriche che svolgono la propria attività in Sala Parto, si conferma l'erogazione della "Indennità di Sala Parto" dell'importo di € 4,5 lordi per ciascun turno effettivamente prestato in sala parto.

Tale indennità verrà riconosciuta al personale che ha terminato il periodo di addestramento specifico.

L'indennità specifica così determinata non deve produrre, a carico di Poliambulanza, oneri aggiuntivi rispetto a quelli complessivamente definiti, alla data di stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale, tra livello nazionale e livello aziendale. Pertanto, qualora in sede di rinnovo del vigente CCNL dovesse determinarsi un maggior importo dell'indennità ex art. 61, lettera d), punto sub 2), questa indennità aggiuntiva verrà ridotte fino a concorrenza del predetto incremento.

**f) Indennità di Pronta disponibilità**

Per gli Operatori Socio Sanitari sottoposti al vincolo della pronta disponibilità, qualora effettuino interventi in regime di reperibilità, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 60 del vigente CCNL, in aggiunta all'indennità di "pronta disponibilità", sulla retribuzione oraria verrà sempre applicata la maggiorazione del 50%, prescindendo dalla collocazione temporale dell'attività svolta.

**g) Tecnici Sanitari con articolazioni dell'orario di lavoro che prevedono lo svolgimento di attività nella fascia notturna**

A decorrere dal 1 gennaio 2011 i Tecnici Sanitari, non aventi diritto alla "Indennità 3 Turni", ma che in relazione all'articolazione del loro orario di lavoro svolgono attività lavorativa, stabilmente nel 1°, 2°, 3° turno e turno giornaliero, verrà corrisposta, un'indennità di € 2,00 lordi per ciascun turno effettivamente lavorato.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'A' on the left and several other signatures across the bottom right.]*

**h) Operatori Socio Sanitari con articolazioni dell'orario di lavoro che prevedono l'alternanza di diversi schemi di turnazione**

A decorrere dal 1 gennaio 2011 agli Operatori Socio Sanitari, in forza presso Dipartimenti o Aree, che per ragioni organizzative, svolgono la loro attività in diverse U.O./Servizio e per questo hanno una diversificazione dello schema di turnazione, verrà corrisposta un'indennità di € 1,5 lordi per ciascun turno effettivamente lavorato.

**i) Referenti di Settore**

Nell'ambito dell'organizzazione su base dipartimentale, viene definita la funzione di Referente di Settore il quale, continuando a svolgere attività di carattere clinico, supporterà i Coordinatori di Area e di Settore nello svolgimento delle attività organizzative.

Terminato il periodo di inserimento e formazione nel ruolo, quantificato in 6 mesi, ai Referenti di Settore, che in relazione alla loro dislocazione rispetto al Coordinatore d'Area o di Settore saranno di livello A o B, verrà riconosciuta, un'indennità mensile rispettivamente di 130,00 € lordi e 65,00 €, che sarà corrisposta per 12 mensilità. Al venir meno della funzione di Referente detta indennità verrà revocata.

**l) Indennità CUP**

Al personale che svolge l'attività di prenotazione telefonica delle prestazioni sanitarie presso il CUP ed il CUP del Servizio di Radiologia e Diagnostica per Immagini (per quest'ultimo Servizio a decorrere dal 1 gennaio 2011) compete un'indennità di 2,5 € lordi per ciascun giorno di presenza effettiva in servizio.

**m) Indennità CUP 2**

A decorrere dal 1 gennaio 2001, agli operatori impiegati esclusivamente nell'attività telefonica con l'utenza presso il CUP, se nel corso di ciascuna giornata, gestiranno mediamente almeno 120 telefonate in entrata (per gli addetti al CUP con orario part-time orizzontale il numero delle telefonate sarà proporzionalmente ridotto in relazione all'orario effettuato), in aggiunta a quanto previsto alla precedente lettera l), sarà corrisposta un'ulteriore indennità di € 1,50 lordi. Detta indennità sarà comunque corrisposta agli operatori che, per esigenze del servizio, nel corso della giornata lavorativa si occuperanno anche di altre attività in aggiunta e/o in sostituzione di quella telefonica e per tale ragione non raggiungano la media delle 120 telefonate.

L'analisi del numero delle telefonate in entrata mediamente gestite da ogni singolo operatore, verrà effettuata mensilmente dalla Direzione Amministrativa utilizzando le informazioni provenienti dal software di gestione del call center. Le giornate di assenza giustificata non saranno considerate ai fini del calcolo della media mensile delle telefonate in entrata gestite.

**n) Accettazione ambulatoriale e accettazione degenze**

A decorrere dal 1 gennaio 2011 al personale che svolge attività di front-office presso l'Accettazione Ambulatoriale e l'Accettazione Degenze verrà riconosciuta per ciascun turno di lavoro effettivamente prestato un'indennità denominata "Indennità front-office" dell'importo di € 1,50 lordi.

**o) Forfetizzazione lavoro straordinario**

Tramite accordi individuali, potranno essere quantificati forfetariamente trattamenti economici diretti a compensare l'eventuale svolgimento di attività lavorativa oltre l'orario contrattualmente dovuto.


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

**p) Conduttori di Generatori di Vapore**

A decorrere dal 1 gennaio 2011 ai lavoratori adibiti a mansioni per il cui svolgimento è richiesto, dalle vigenti disposizioni legislative, l'abilitazione alla conduzione di impianti di vapore, verrà corrisposta per ciascun turno di lavoro effettivamente prestato un'indennità di € 7,50 lordi (denominata indennità "Indennità Generatori Vapore").

Saranno a carico di HFP le spese per la partecipazione a corsi di formazione necessari per il conseguimento e/o l'aggiornamento dell'abilitazione in parola. In caso di dimissioni (salvo il caso di dimissioni per pensionamento) nei 12 mesi successivi la frequenza a tali corsi, la HFP tratterrà sulle spettanze di fine rapporto e/o sul TFR una somma equivalente alle spese per la partecipazione ai suddetti corsi.

A copertura dell'assenza dal lavoro per la partecipazione ai citati corsi verranno utilizzati i permessi per la formazione di cui all'art. 1.12 del presente CIA.

**q) Indennità Referente Qualità, Comitato Infezioni Ospedaliere, Facilitatore della Formazione**

Quale riconoscimento per l'impegno profuso in materia, ad ogni UO/Servizio viene assegnata la somma di 600 euro lordi annui, che saranno ripartiti in parti uguali tra il personale del Comparto che a diverso titolo, ricopre il ruolo di Referente Qualità, Componente il Comitato Infezioni Ospedaliere e di Facilitatore della Formazione.

**r) Assorbibilità e ridefinizione delle indennità**

Al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario tutte le indennità specifiche indicate nel presente art. 2.5 non devono produrre, a carico di HFP, oneri aggiuntivi rispetto a quelli complessivamente definiti, alla data di stipula del presente CIA, tra livello nazionale e livello aziendale. Pertanto, qualora in sede di rinnovo del vigente CCNL dovesse determinarsi un maggior importo delle indennità previste dall'art. 61, del CCNL, le indennità aggiuntive di cui al presente articolo saranno ridotte fino a concorrenza del predetto incremento.

Con la medesima finalità di cui sopra, tutte le indennità previste dal presente articolo saranno ridefinite in caso di variazioni organizzative che comportino un cambiamento delle condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, quali ad esempio la riduzione del numero dei turni notturni effettuati nel corso del mese, la tipologia dei turni effettuati in caso di prestazioni svolte in Aree o Dipartimenti, ecc..

**s) Omnicomprensività delle indennità**

Tutte le indennità sopra indicate nel presente art. 2.5 sono state quantificate forfettariamente e comprendono l'incidenza su tutti gli istituti di legge e/o contrattuali, incluso il trattamento di fine rapporto.

**t) Part-time**

Tutte le indennità previste nel presente articolo 2.5 saranno riproporzionate, in relazione all'orario effettuato, per i lavoratori con orario di lavoro part-time orizzontale o misto.

**Art. 2.6 Inquadramento del personale, percorsi professionali e progressione di carriera**

Ad integrazione di quanto previsto nell'art. 51 del CCNL in tema di progressione orizzontale, al personale in forza presso FP saranno riconosciuti i seguenti passaggi di livello.

Tabella dei passaggi di livello: per ogni qualifica sono riportati il numero di anni di servizio, trascorsi i quali vengono riconosciuti i passaggi di livello.

	D	D1	D2	D3	D4
Infermiere	Ingresso	2	5	10	20
Ostetrica	Ingresso	5	10	15	25
Tecnico Sanitario	Ingresso	5	10	15	25
	C	C1	C2	C3	C4
Infermiere generico/puericultrice	Ingresso	5	10	15	25
Amministrativo di concetto	Ingresso	5	10	15	25
Tecnico non Sanitario	Ingresso	5	10	15	25
	B	B1	B2	B3	B4
Tecnico non Sanitario	Ingresso	5	10	15	25
Amministrativo d'ordine	Ingresso	5	10	15	25
OSS			Ingresso	7	15
OTA/ASA	Ingresso	5	10	15	25
	A	A1	A2	A3	A4
Ausiliari non a contatto con i pazienti <sup>1</sup>	Ingresso	2	3	10	20
Ausiliari a contatto con i pazienti	Ingresso	1	3	6	15
Ausiliari Sala Parto <sup>2</sup>	Ingresso	1	2	3	15

Norme Applicative dei passaggi di livello:

- requisito di anzianità di servizio: l'anzianità di servizio che viene computata ai fini del passaggio di livello è quella effettiva lavorata nella qualifica, sia presso FP sia presso la Casa di Cura Poliambulanza Ancelle della Carità; sono esclusi esplicitamente dal calcolo i periodi, a qualsiasi titolo fruiti, relativi a:
  - aspettativa non retribuita
  - congedo parentale
  - assenze e permessi non retribuiti
- requisito di merito: entro il 30 novembre di ogni anno, sarà completato per ogni lavoratore il percorso di valutazione individuale; al fine di accedere al beneficio del passaggio di livello nei 12 mesi successivi, il lavoratore deve avere conseguito una valutazione sufficiente delle proprie competenze; si stabilisce che in casi di assenza superiore ai 3 mesi nell'anno oggetto della valutazione, il giudizio potrà essere "non valutabile"; tale giudizio non abilita al passaggio di livello;
- date di riconoscimento: gli avanzamenti di livello vengono riconosciuti in due momenti nell'anno: per coloro che matureranno i requisiti di anzianità e di merito entro il 30 giugno di ogni anno, l'avanzamento avrà decorrenza 1 luglio dello stesso anno. Per coloro che matureranno i requisiti di anzianità e di merito successivamente al 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno, i passaggi di fascia avranno decorrenza 1 gennaio dell'anno successivo;

<sup>1</sup> L'elenco delle UO/Servizi nei quali gli Ausiliari sono considerati "a contatto con i pazienti" è riportato nell'Allegato A – ai fini della maturazione di questo diritto sarà necessaria la permanenza di almeno 1 anno di servizio effettivo in una UO/Servizio dell'elenco.

- le regole relative alla progressione orizzontale non si applicano ai lavoratori che:
  - sono inquadrati nelle posizioni da DS ad E2 e per gli amministrativi in livello D, per i quali sono previsti percorsi contrattuali individuali;
  - nell'anno di maturazione dei requisiti, siano stati fatti oggetto di provvedimenti disciplinari eccedenti il rimprovero verbale;
  - nei 24 mesi precedenti siano stati interessati, a qualsiasi titolo (contrattuale o aziendale), da un passaggio di posizione o di livello (ad eccezione di quanto previsto specificatamente nella Tabella dei passaggi di livello e per coloro che hanno beneficiato dei passaggi di livello in occasione del "decennale" al 1/7/2007);
  - in caso di attribuzione di passaggi di livello, non legati all'anzianità di servizio, il successivo passaggio avverrà decorso il periodo indicato nella tabella di cui sopra per il passaggio successivo. Gli effetti economici del successivo passaggio di livello continueranno ad essere riconosciuti con le ordinarie decorrenze del 1 gennaio e 1 luglio.
  - sono in maternità o in assenza di lungo periodo (superiore ai 30 giorni) alla data del 30/6 o del 31/12 dell'anno in cui maturano i requisiti;
- le situazioni di miglior favore, rispetto a quanto convenuto, che dovessero emergere in sede di rinnovo del vigente CCNL, troveranno immediata applicazione da parte di HFP.

#### Art. 2.7 Borse di Studio

Per ciascun figlio, legalmente riconosciuto, iscritto e frequentante corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria di primo e di secondo grado o di qualificazione professionale, statali, private, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ovvero corsi di laurea e corsi di specializzazione frequentati dopo il diploma o dopo la laurea purché legalmente riconosciuti, vengono annualmente attribuite borse di studio nella misura di:

- euro 200 per gli studenti delle elementari;
- euro 400 per gli studenti delle medie inferiori;
- euro 600 per gli studenti delle medie superiori;
- euro 800 per gli studenti universitari;
- euro 800 per gli studenti frequentanti corsi di specializzazione post Universitaria.

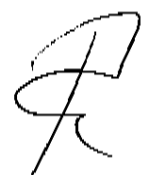

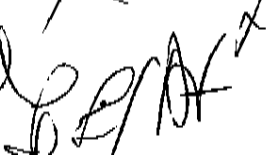
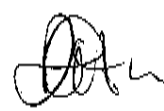
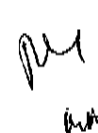


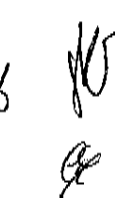
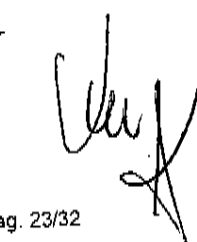

La corresponsione delle borse di studio è subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di un certificato rilasciato dall'Istituto scolastico o Università, attestante la rispettivamente la frequenza, per l'intero anno scolastico, o l'iscrizione al corso di studi universitario per il quale si chiede l'erogazione della borsa di studio.

Le borse di studio saranno erogate, senza limiti temporali, per il ciclo scolastico di istruzione primaria e secondaria di 1° grado (elementari e medie), mentre, per le scuole di istruzione secondaria di 2° grado, di qualificazione professionale, per i corsi di laurea e di specializzazione post Universitaria la borsa di studio sarà corrisposta per un numero di anni pari alla durata del corso legale previsto dai rispettivi ordinamenti, con l'aggiunta di un ulteriore anno.

Nel caso di coniugi entrambi dipendenti di HFP, il beneficio di cui sopra spetta a uno solo dei coniugi (coniuge richiedente).

Le borse di studio verranno corrisposte da HFP posticipatamente, rispetto all'anno scolastico o accademico di riferimento, ai dipendenti che alla data di corresponsione abbiano conseguito almeno 12 mesi di anzianità di servizio. Pertanto per gli studenti di

scuola di istruzione primaria e secondaria di 1° e 2° grado, detta corresponsione verrà riconosciuta con lo stipendio del mese di agosto dell'anno in cui termina l'anno scolastico ed agli studenti universitari o frequentanti corsi di specializzazione post universitaria, con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo a quello accademico cui si riferisce.

A            
Pag. 23/32

## SEZIONE 3<sup>A</sup>

### **Art. 3.1 Ambito di applicazione**

La Sezione 3<sup>A</sup> di seguito riportata contiene norme il cui ambito di applicazione è costituito dal personale del comparto in forza presso HSO alla data dello 01/01/2010 ed a quelli che saranno assunti presso detta sede nel periodo di vigenza del CIA, con la sola esclusione del personale non medico nei confronti del quale si applica il CCNL SNABI-ADONP. Per coloro che entro il 31/12/2012 saranno trasferiti definitivamente da HSO a FP troveranno, invece, applicazione le specifiche disposizioni contenute nell'art. 3.3 della Sez. 3.

### **Art. 3.2 Contrattazione e prassi aziendale vigente in HSO alla data del 1 gennaio 2010**

Al fine di predisporre, durante il periodo di permanenza dell'attività presso HSO, le condizioni organizzativo/gestionali propedeutiche al trasferimento del personale di HSO presso FP, si conviene che, la contrattazione integrativa aziendale negoziata con la Provincia Lombardo Veneta dell'Ordine Ospedaliero Fatebenefratelli San Giovanni di Dio, i regolamenti nonché le prassi aziendali vigenti alla data di acquisizione di HSO da parte di FP, per i quali tramite accordo sindacale, sottoscritto il 13 novembre 2009, ne è stata prorogata l'applicazione, siano integralmente abrogati a decorrere dal 1 gennaio 2011.

A fronte della suddetta abrogazione, dal 1 gennaio 2011, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i contratti integrativi aziendali, i regolamenti e le prassi aziendali concernenti la determinazione dell'orario di lavoro e del monte ore mensile, la gestione della "banca ore", l'integrazione dell'indennità di maternità corrisposta dall'INPS, la "pronta disponibilità", "Premio di Incentivazione" ecc., non troveranno più applicazione.

Dal 1 gennaio 2011 la disciplina applicabile nei confronti dei dipendenti in forza presso HSO sarà quella prevista dal CCNL, dal presente CIA nonché dai regolamenti e dalle prassi in essere presso FP.

### **Art. 3.3 Trasferimento presso FP di lavoratori assunti presso HSO**

Ai lavoratori definitivamente trasferiti da HSO a FP, nel periodo 2010-2012, ed a coloro che verranno trasferiti in FP nel momento in cui verrà definitivamente lasciato l'immobile di via Vittorio Emanuele n. 27, saranno gradualmente applicati i trattamenti previsti nella Sezione 2<sup>A</sup> del presente CIA.

In particolare, terminato un periodo di inserimento nella struttura organizzativa di FP, la cui durata è stabilita in:

- 2 mesi per i lavoratori inquadrati nelle categorie A e B,
- 6 mesi per le altre categorie,

ed acquisita una valutazione sufficiente da parte del responsabile dell'U.O./Servizio di inserimento presso FP, troveranno immediata applicazione le indennità previste nella Sezione 2<sup>A</sup> del presente CIA.

Per i lavoratori trasferiti definitivamente in FP nel corso del 2010, l'anzianità di servizio ai fini dell'applicazione della regola indicata nell'art. 3.3, verrà considerata a decorrere dal termine del periodo di inserimento di 2 o 6 mesi sopra indicato, calcolato dalla data del trasferimento, salvo che questo non determini un differimento della data del 31 dicembre 2010

Pag. 24/32



### Art. 3.4 Classificazione del personale di HSO

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 51 del CCNL, considerata la diversa composizione anagrafica e la diversa anzianità di servizio del personale di HSO rispetto a quelle del personale di FP, con l'obiettivo della graduale estensione ai dipendenti di HSO del sistema di classificazione del personale già vigente in FP, si conviene che, per l'applicazione delle regole indicate nell'art. 2.6 del presente CIA, l'anzianità di servizio maturata dal personale di HSO alla data del 31/12/2010 sia considerata per un valore equivalente al suo 40%. Le frazioni d'anno, arrotondate in eccesso, derivanti dall'applicazione della suddetta regola saranno considerate utili per i successivi passaggi di categoria.

I passaggi di livello derivanti dall'applicazione di quanto sopra verranno riconosciuti a decorrere dal 1 febbraio 2011. Gli effetti economici connessi ai passaggi di livello saranno conguagliati entro la retribuzione afferente il mese di aprile 2011.

### Art. 3.5 Premio di Incentivazione ex art. 65 CCNL

Stante l'abrogazione di cui all'art. 3.2 del presente CIA, dal 1 gennaio 2011 vengono ripristinate le regole di cui all'art. 65 del vigente CCNL per il riconoscimento del Premio in parola. Mentre si conviene che il periodo di maturazione del Premio coincida con il periodo gennaio/dicembre di ciascun anno e che venga corrisposto agli aventi diritto con la retribuzione afferente il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

### Art. 3.6 Premio Aziendale di Produttività di 1° livello

Al fine di collegare erogazioni economiche al raggiungimento di risultati diretti ad incrementare la produttività del lavoro ed i risultati economici d'impresa, a decorrere dal 1 gennaio 2012, verrà istituito il Premio di Produttività di 1° livello per il personale del comparto di HSO, correlato alla variazione dell'indice di Produttività, come sotto individuato, nella misura indicata nella tabella di seguito riportata.

Il Premio di Produttività viene corrisposto solo in presenza di valori del Margine Operativo Lordo (MOL) per l'anno di riferimento, prima del calcolo del premio, che ne consentano l'erogazione senza determinare un MOL negativo (MOL > Premio di Produttività di 1° livello).

Ai fini del calcolo del Premio di Produttività di 1° livello l'indice di Produttività di HSO viene definito in base alle seguente formula, calcolata annualmente sui dati del bilancio approvato relativo al ramo d'azienda HSO:

$$\text{Produttività} = \frac{\text{Costo del lavoro}^*}{\text{Valore della produzione}^{**}}$$

\*Costo del lavoro: costo complessivo del lavoro di tutto il personale dipendente di HSO

\*\*Valore della produzione: valore della produzione effettiva al netto di eventuali abbattimenti, degli interessi attivi e delle sopravvenienze.

Viene concordato di erogare ad ogni lavoratore del Comparto inquadrato nella categoria A, in relazione alla variazione percentuale del risultato della formula calcolata sul bilancio dell'anno, rispetto al bilancio dell'anno precedente, una misura annua lorda minima, media e massima di premio indicata nella seguente tabella. I valori di tali indicatori saranno comunicati dalla Direzione di HFP in modo ufficiale ogni anno entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento (indice di produttività effettivo dell'anno precedente).

Variazione CLVP	Valore premio annuo lordo omnicomprensivo Euro	
miglioramento fino al 5 %	350	MIN
miglioramento tra il 5% e il 20%	700	MED
miglioramento superiore al 20%	1.050	MAX

Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo, si dovessero verificare eventi non influenzabili dalle parti (ad es.: la modifica delle tariffe) tali da determinare una diminuzione del valore del MOL, purché non superiore al 10% rispetto a quello dell'anno precedente, le Parti si incontreranno per verificare se, in assenza dei suddetti eventi si sarebbe verificato un incremento della produttività. Nel caso in cui detta verifica abbia esito positivo il Premio verrà corrisposto negli importi e secondo le modalità indicate.

La misura minima, media e massima lorda di premio, relativa alle altre posizioni di inquadramento, viene determinata moltiplicando l'importo di € 350,00 lordi per il parametro relativo ad ogni livello indicato nella seguente tabella:

Livelli A	1,05
Livelli B	1,13
Livelli C	1,29
Livelli D	1,49
Livelli DS	1,63
Livelli E	1,63

Si stabilisce inoltre che:

- 10) tutte le erogazioni economiche sopra indicate hanno carattere di variabilità e sono state quantificate forfettariamente, negli importi indicati nelle tabelle di cui sopra, comprendendo i propri riflessi su tutti gli istituti di legge e/o contrattuali, compresi il trattamento di fine rapporto e la 13<sup>a</sup> mensilità.
- 11) il Premio di Produttività viene erogato, di norma, con la retribuzione relativa al mese di maggio dell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce, ai dipendenti in servizio alla data di corresponsione e che alla medesima abbiano superato il periodo di prova.
- 12) ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia iniziato in corso d'anno, HFP erogherà tanti dodicesimi di premio quanti sono i mesi di durata del rapporto, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario e computando il periodo di prova per il 50% della sua durata.
- 13) in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento del Premio, lo stesso verrà erogato, proporzionalmente ai mesi interi di effettivo servizio prestato, solo ai lavoratori che abbiano risolto il rapporto di lavoro per poter accedere ai trattamenti pensionistici e prendendo a riferimento i valori del Premio dell'anno precedente.
- 14) per quanto concerne i lavoratori part-time il valore economico del Premio sarà riproporzionato con riferimento all'orario di lavoro prestato.

*[Handwritten signatures and initials]*

- 15) l'importo del Premio verrà proporzionalmente ridotto, se nel corso dell'anno a cui il Premio si riferisce si siano verificati periodi di assenza non retribuita, in tal caso si considererà mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario;
- 16) in caso di assenza retribuita in tutto o in parte da HFP, il premio viene erogato in proporzione alla retribuzione corrisposta ad eccezione delle assenze per malattia ed infortunio superiori a 2 mesi che vengono regolamentate come al punto 3);
- 17) il premio non verrà erogato al personale che abbia riportato una valutazione annuale non sufficiente.
- 18) il premio non verrà, altresì, erogato nei confronti dei soggetti nei confronti dei quali siano stati comminati provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto nell'anno a cui si riferisce il Premio di Produttività.

### **Art. 3.7 Borse di Studio**

Le Parti concordano di incontrarsi nel corso del mese di dicembre 2011 per valutare la possibilità, in relazione all'attività ed al risultato economico di HSO, di estendere anche ai dipendenti di HSO il riconoscimento delle "borse di studio".

**Allegato A – Elenco UO/Servizi i cui Ausiliari sono considerati “a contatto con i pazienti”**

<b>UO e Servizi</b>	<b>contatto con il paziente</b>
BLOCCO OPERATORIO CARDIOVASCOLARE	Y
BLOCCO OPERATORIO POLIFUNZIONALE	Y
CARDIOCHIRURGIA	Y
CARDIOLOGIA	Y
CHIRURGIA GENERALE	Y
CHIRURGIA VASCOLARE	Y
DAY-HOSPITAL	Y
EMODINAMICA	Y
ENDOSCOPIA DIGESTIVA	Y
GERIATRIA	Y
MEDICINA GENERALE	Y
NEUROCHIRURGIA	Y
OCULISTICA	Y
ORTOPEDIA - TRAUMATOLOGIA	Y
OSTETRICIA - GINECOLOGIA	Y
OTORINOLARINGOIATRIA	Y
PEDIATRIA E NIDO	Y
PRONTO SOCCORSO EAS	Y
SERVIZIO DI RIANIMAZIONE CCH	Y
SERVIZIO DI RIANIMAZIONE POLIFUNZIONALE	Y
UROLOGIA	Y

## Allegato B – Esempi applicazione regole art. 1.6

### Es.: 1

- monte ore mensile = 146 ore
- ore effettivamente lavorate = 132
- n. ore "salto riposo" (SLT) = 7,12
- n. ore assenza giustificata = 16 (2 gg.)
- n. ore straordinario = 4

Ipotesi A – Dipendente che ha scelto il pagamento delle ore di lavoro straordinario avrà:

- il pagamento della retribuzione fissa mensile
- il pagamento delle 7,12 ore di prestazione in "salto riposo"
- il pagamento della maggiorazione e della retribuzione per le 4 ore di lavoro straordinario effettuate
- l'accantonamento di 2 ore in banca ore, dovute alla dinamica della turnistica ( $132+16 = 148 > 146$ )
- saldo in "Banca Ore" di + 2 ore

Ipotesi B – Dipendente che ha scelto accantonamento in "Banca Ore" avrà:

- il pagamento della retribuzione fissa mensile
- il pagamento delle 7,12 ore di prestazione in "salto riposo"
- il pagamento della sola maggiorazione per le 4 ore di lavoro straordinario
- l'accantonamento di 4 ore in banca ore, dovute all'effettuazione di lavoro straordinario
- l'accantonamento di 2 ore in banca ore, dovute alla dinamica della turnistica ( $132+16 = 148 > 146$ )
- saldo in "Banca Ore" di + 6 ore

### Es.: 2

- monte ore mensile = 146 ore
- ore effettivamente lavorate = 128
- n. ore "salto riposo" (SLT) = 7,12
- n. ore assenza giustificata = 16 (2 gg.)
- n. ore straordinario = 4

Ipotesi A – Dipendente che ha scelto il pagamento delle ore di lavoro straordinario avrà:

- il pagamento della retribuzione fissa mensile
- il pagamento delle 7,12 ore di prestazione in "salto riposo"
- il pagamento della maggiorazione e della retribuzione per le 4 ore di lavoro straordinario effettuate
- un debito orario di 2 ore in banca ore, dovute alla dinamica della turnistica ( $128+16 = 144 > 146$ )
- saldo in "Banca Ore" di - 2 ore

Ipotesi B – Dipendente che ha scelto accantonamento in "Banca Ore" avrà:

- il pagamento della retribuzione fissa mensile
- il pagamento delle 7,12 ore di prestazione in "salto riposo"

- il pagamento della sola maggiorazione per le 4 ore di lavoro straordinario
- l'accantonamento di 4 ore in banca ore, dovute all'effettuazione di lavoro straordinario
- un debito orario di 2 ore in banca ore, dovute alla dinamica della turnistica ( $128+16 = 144 > 146$ )
- saldo in "Banca Ore" di + 2 ore

<b>Allegato C – Nota a verbale FP CGIL</b>
--



Federazione Territoriale Lavoratori Funzione Pubblica 25126 Brescia , Via Folonari 20  
 tel . 030 3729340  
 fax 030 3729329 3729359 e mail : [fp@cgil.brescia.it](mailto:fp@cgil.brescia.it)

Brescia 14 dicembre 2010

Alla cortese attenzione di

**Direzione Aziendale  
 Fondazione Poliambulanza**

**Oggetto : nota a verbale CCIA 20102012**

*Con la presente la Fp Cgil Brescia è ad allegare la seguente note a verbale in merito ai contenuti dei seguenti articoli del CCIA 2010-2012 per il personale non medico della Fondazione Poliambulanza .*

• **articolo 1,5 Codice Etico.**

*La Fp Cgil Brescia è a ribadire che le regole entro cui il rapporto di lavoro si deve inscrivere ed a cui ogni lavoratore si deve attenere trovino le loro radici nella Costituzione Italiana e nelle norme del contratto nazionale di riferimento in quanto ,accanto ad indirizzi condivisibili , il Codice Etico della Fondazione Poliambulanza contiene elementi di riferimento al rapporto di lavoro francamente non condivisibili ( cessazione del rapporto di lavoro , delazione ,controlli interni ,etc) .Resta inteso che ,pur nel clima di costruttivi rapporti sindacali , la Fp Cgil Brescia si riserva di tutelare i diritti dei lavoratori e dei medici in caso di sanzioni derivanti dall'applicazione di indirizzi contenuti nel Codice Etico che la scrivente ritenesse in contrasto con le richiamate normative generali.*

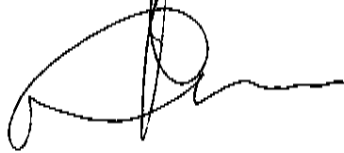
• **Articolo 1,6 monte ore mensile per personale turnista .**

*La Fp Cgil Brescia si riserva di verificare la modalità di conteggio delle festività infrasettimanali ( in particolare quando cadono in una giornata definita dalla turnistica di riposo ) espressa nell'articolo in quanto, secondo la nostra interpretazione, la modalità di conteggio dell'orario di lavoro e festività sono due istituti contrattuali che trovano anche una loro definizione in due articoli con contenuti distinti nel CCNL vigente .*

- *Articolo 2.6 Inquadramento del personale :regole relative alla progressione orizzontale*

*La Fp Cgil ritiene che la previsione di percorsi contrattuali individuali per le categorie Ds e E2 e per gli amministrativi in categoria D per la delicatezza e l'importanza della funzione svolta debbano trovare collocazione all'interno del presente CCIA.*

*La Segretario Generale FP CGIL Brescia  
Donatella Cagno*



*Fp Cgil Brescia  
Ronchi Stefano*

