

C.I.A 2018

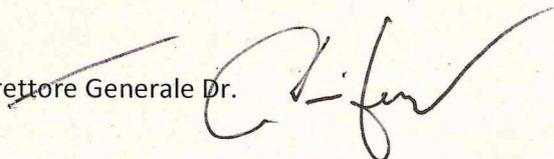
Personale Comparto

Azienda Ospedaliera di Cosenza

In data 21.12.2011 con inizio alle ore 12,30 presso la Direzione Generale si sono incontrate le delegazioni trattanti nella composizione di seguito riportata per la sottoscrizione del C.I.A. relativo all'anno 2018.

Questa Amministrazione, per quanto inerisce la performance individuale, ritiene valido il sistema attualmente già da anni in vigore. Nondimeno la stessa Amministrazione, in ragione delle proposte sindacali, che ha rinviato tale problematica ad atto successivo in quanto siamo in presenza di un nuovo assetto normativo, decide di eliminare la parte riguardante la performance individuale, le schede di valutazione del personale e la parte relativa all'istituto dell'incentivazione. Pertanto si resta in attesa di nuove proposte in merito che dovranno pervenire da parte delle OO.SS. con documento unitario. E' appena il caso di precisare, all'unanimità che essendo a fine anno, per l'annualità in corso ed in mancanza di immediata proposta è da ritenersi valido, per il 2018, il sistema già in essere presso questa A.O.

Direttore Generale Dr.



Achille Gentile

Delegazione OO.SS.

Componenti RSU

Giuseppe Buonassoro UIL

Luigi De... UIL

Giuseppe Ottavio CISL

Anna Maria... FSI

Anna Maria... CGIL

Rosanna... UIL

Umberto... FIAT LS

GIOVANNI BATTISTA ALESSIO (CISL FP)

CGIL FP:

CISL FPS:

UIL FPL:

FIALS:

FSI:

(TONI BARLETTA)

Paola Boregno CGIL

Giuseppe (Mrs)

---

---

---

Al termine della riunione le parti hanno scritto il testo di C.I.A. che segue:

**REGIONE CALABRIA**  
**AZIENDA OSPEDALIERA COSENZA**

**AREA DEL COMPARTO**  
**DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2018**

## INDICE

Disposizioni Generali.....	4
Art.1-CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTO E DURATA.....	4
Art. 2 - DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE.....	4
Relazioni Sindacali.....	5
Art. 3 – RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 4 – SOGGETTI SINDACALI.....	5
Art. 5 - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI.....	5
Art. 6 – INFORMAZIONE.....	6
Art. 7 – CONFRONTO.....	6
Art. 8 - CONFRONTO REGIONALE.....	6
Art. 9 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE.....	7
Art. 10 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE.....	8
Art. 11 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI.....	11
Art. 12 - DIRITTI SINDACALI.....	11
Art. 13 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	13
Ordinamento Professionale	
Art. 14 - COMMISSIONI PARITETICHE.....	14
ART.15 - ISTITUZIONE NUOVI PROFILI PER ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE.....	15
Incarichi Funzionali	
Art. 16 - DEFINIZIONE INCARICHI DI FUNZIONE.....	16
Art. 17 - MODIFICA DELLA DENOMINAZIONE DEI PROFILI DI "ESPERTO" .....	16
Art. 18 - CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO E DEI PROFILI DI COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE ED ASSISTENTE SOCIALE SENIOR.....	17
Art. 19 - CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE APPARTENETE AI RUOLI AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE.....	17
Art. 20 - ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI – NORMA GENERALE.....	17
Art. 21 - CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE NORMA GENERALE.....	17
Art. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEGLI INCARICHI – Norma Generale.....	18
Art. 23 - INDENNITÀ DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO.....	18
Art. 24 – NORMA TRANSITORIA.....	18
Rapporto Di Lavoro.....	19
Costituzione del rapporto di lavoro.....	19
Art. 25 - IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.....	19
Art. 26 - PERIODO DI PROVA.....	19
Art. 27 - RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	20

GB

GB

Allu

AGB

Istituti dell'orario di Lavoro

Art. 28 - POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO.....21

Art. 29 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA, AL FINE DI CONSEGUIRE UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE.....23

ART. 30 - CAMBIO TURNO-PASSAGGIO DI CONSEGNE E VESTIZIONE.....23

Art. 31 - PRONTA DISPONIBILITA'.....24

Art. 32 - RIPOSO SETTIMANALE.....25

Art. 33 - LAVORO NOTTURNO.....26

Art. 34 - LAVORO STRAORDINARIO.....26

Ferie e Festività

Art. 35 - FERIE E GODIMENTO DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE.....28

Art. 36 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI.....29

Permessi, Assenze e Congedi

Art. 37 - PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI.....31

Art. 38 - PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE.....32

Art. 39 - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA.....33

Art. 40 - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI.....33

Art. 41 - PERMESSI ORARI A RECUPERO.....35

Art. 42 - ASSENZE PER MALATTIE.....36

Art. 43 - ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIA SALVAVITA.....37

Art. 44 - INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI E INFERMITÀ DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO.....38

Art. 45 - CONGEDO DEI GENITORI.....38

Art. 46 TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE.....38

ART. 47 - DIRITTO ALLO STUDIO.....39

Art. 48 - RICHIAMO ALLE ARMI.....42

Art. 49 - UNIONI CIVILI.....42

Mobilità

Art. 50 - MOBILITÀ TRA AZIENDE DEL COMPARTO.....42

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 51 - FORMAZIONE DEL PERSONALE.....43

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Art. 52 - FORMAZIONE CONTINUA ED ECM.....	43
Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro	
Art. 53 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	44
Art. 54 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO.....	45
LAVORO A TEMPO PARZIALE	
Art. 55 - GESTIONE DEL PERSONALE IN PART-TIME.....	46
Responsabilità disciplinare	
Art. 56 - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....	52
Estinzione del rapporto di lavoro	
Art. 57 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	53
Art. 58 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	53
Trattamento Economico	
Art. 59 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.....	54
Art. 60 - INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI.....	54
Art. 61 - EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI .....	54
Art. 62 - ELEMENTO PEREQUATIVO.....	55
FONDI	
Art. 63 - FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI VIENE COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31.12.2017, COME CERTIFICATI DAL COLLEGIO SINDACALE.....	55
Art. 64 - FONDO PREMIALITA' E FASCE.....	56
Art. 65 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	57
Art. 66 - MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE.....	57
Art. 67 - RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI.....	57
INDENNITA'	
Art. 68 - INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO.....	57
Art. 69 - ALTRE INDENNITA' .....	59
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	
Art. 70- WELFARE INTEGRATIVO.....	59
Art. 71 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA.....	59

AGB

## Scopi e finalità

AGB

Il presente contratto è diretto a favorire il processo di rinnovamento in corso nell'Azienda a seguito della approvazione del Nuovo Atto Aziendale, finalizzato alla crescita qualitativa della prestazione sanitaria resa all'utenza ed al miglioramento dell'efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti correlata al miglioramento della qualità dei servizi, l'armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro oltre la razionalizzazione della struttura retributiva e la produttività correlata agli obiettivi aziendali.

Il contratto è altresì orientato ad affermare i seguenti principi:

- la valutazione dell'attività prestata quale diritto di ogni dipendente al riconoscimento dei risultati raggiunti con il proprio lavoro nonché alla valorizzazione delle proprie qualità potenziali ed allo sviluppo della propria professionalità;
- la garanzia dell'obiettività dei giudizi espressi attraverso procedure trasparenti, continuative e sistematiche basate su criteri e parametri predefiniti ed uniformi per tutti i valutatori;
- l'opportunità di utilizzare gli strumenti offerti dal CCNL contestualmente ed in modo integrato e di investire, quindi, tutte le risorse disponibili al fine di favorire il processo di aziendalizzazione attraverso l'applicazione di regole uniformi nel rapporto di lavoro, la razionalizzazione della retribuzione, nel rispetto dei limiti posti dal contratto nazionale, l'attribuzione dei compensi incentivanti e la valorizzazione delle professionalità e delle responsabilità.

## Disposizioni generali

### Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTO E DURATA

- 1.1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, si applica a tutto il personale del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza.

### Art. 2 - DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

- 2.1. Il presente C.C.I.A. è sottoscritto ad integrazione del CCNL e costituisce il secondo livello di contrattazione. Il presente contratto conserva efficacia per 3 anni e comunque fino alla stipula del Contratto integrativo successivo per la parte normativa e per la parte economica con cadenza annuale.
- 2.2. Il presente C.C.I.A. si attua a partire dall'adozione, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale.
- 2.3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno nella parte normativa qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quanto non siano sostituite dal successivo contratto.
- 2.4. Per le parti relative ad istituti aventi carattere annuale, il C.C.I.A. potrà essere rinnovato, previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del C.C.N.L.

- 2.5. L'individuazione delle risorse e le modalità della loro utilizzazione sono determinate annualmente.
- 2.6. In caso di controversie sull'interpretazione, le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 49 del Dlgs 165/2001 e s.m.i. e anche ai sensi dell'art. 64 dello stesso decreto. Per tutta la durata della trattativa le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali al riguardo della materia in contestazione.

## RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 – RELAZIONI SINDACALI

- 3.1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione al perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata.
- 3.2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti. A tal fine si rende opportuno definire, con maggiore precisione, il quadro delle relazioni sindacali delineato dal CCNL.

### Art. 4 – SOGGETTI SINDACALI

I soggetti sindacali titolari della contrattazione sono:

- 1) I rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL, dell'Area contrattuale del Comparto.
- 2) I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, sono quelli previsti dal CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 21 maggio 2018.
- 3) Tutte le comunicazioni relative agli istituti contrattuali sono inviate ai singoli rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL, designate singolarmente o sotto forma di associazioni confederate.
- 4) L'informativa di cui ai successivi articoli è inviata ai rappresentanti sindacali territoriali delle sigle firmatarie del CCNL e ai rappresentanti delle RSU e comunicate annualmente agli organismi competenti.

### Art. 5 - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI SI ARTICOLA NEI SEGUENTI MODELLI RELAZIONALI:

- a) partecipazione
- b) contrattazione collettiva integrativa aziendale;

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

- a) informazione;
- b) confronto
- c) organi paritetici di partecipazione.

AGP

#### Art. 6 - INFORMAZIONE

L'informazione si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente (art.4 del CCNL 21 maggio 2018). Le parti individuano nell'istituto dell'informazione, così come normato dalla normativa contrattuale vigente, lo strumento principale per garantire un confronto trasparente. L'informazione consiste: nel rispetto di quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore, è obbligatoria e preventiva nel caso di qualsiasi iniziativa che rientri nelle materie per le quali siano previste il confronto mediante la contrattazione integrativa aziendale.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 (Confronto), art. 8 (Confronto regionale) e art.10 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### Art. 7 - CONFRONTO

**NON** è una tipologia di relazione, ma una articolazione della partecipazione.

Il Confronto si svolge sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente (art. 5 CCNL 21 maggio 2018) e con le seguenti modalità attuative:

- informazione preventiva da parte dell'Azienda sulle materie oggetto di confronto;
- necessità di richiesta espressa da parte dei sindacati firmatari del CCNL e dalla RSU da inoltrarsi non oltre 5 giorni dall'invio dell'informazione.

L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

#### Sono oggetto di confronto:

- a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

#### Art. 8 - CONFRONTO REGIONALE

Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale dell'Azienda nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, la Regione entro 90 giorni dall'entrata in vigore del CCNL, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo premialità e fasce) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);

d) indirizzo per prestazioni aggiuntive;

e) criteri di scorporo o aggregazione fondi e processi di mobilità in caso di modifiche degli ambiti aziendali.

### Art. 9 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda. Non si sostituisce al Comitato Unico di garanzia, che ha compiti propri.

E' uno strumento che va pienamente valorizzato e sfruttato perché è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su:

- progetti di organizzazione e innovazione
- miglioramento dei servizi
- promozione della legalità
- promozione della qualità del lavoro e benessere organizzativo

Il tutto anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro - correlato e di fenomeni di burn-out al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Si riunisce almeno 2 volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda manifesti una intenzione di progettualità organizzativa, complessa, ecc.

Può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito delle analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda.

Le OO.SS., la RSU e o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'Organismo progetti e programmi, nel qual caso l'Organismo si esprime sulla loro fattibilità.

Costituiscono oggetto di informazione con cadenza semestrale, nell'ambito dell'Organismo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale, di cui all'art. 83 del vigente CCNL.

Sono condotti analisi e studi dei dati riferiti alle assenze del personale ai fini della definizione degli obiettivi di miglioramento rispetto ai benchmark elaborati a livello nazionale.

Ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna OO.SS., di cui all'art. 8 comma 3 del CCNL 2016/2018, nonché da una rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale.

## Art. 10 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

Il contratto integrativo ha durata triennale e si sviluppa con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente (in particolare all'art. 8 comma 5 del CCNL triennio 2016/2018).

Le parti individuano nell'istituto della contrattazione integrativa aziendale, così come normato dal CCNL vigente, lo strumento fondamentale per garantire il maggior confronto possibile fra la Direzione Aziendale e le OO.SS. e consentire la corretta applicazione in ambito aziendale del dettato contrattuale relativamente agli argomenti di cui all'art. 8 comma 5 del CCNL 2016/2018.

Le procedure e i tempi e della contrattazione integrativa aziendale sono quelle definite dalla normativa contrattuale vigente.

Preventivamente si stabilisce:

- la disponibilità finanziaria secondo quanto stabilito dal CCNL;
- la "comunicabilità" tra fondi;

La contrattazione collettiva integrativa in sede aziendale si svolge sulle materie stabilite dal C.C.N.L., utilizzando le risorse dei fondi previsti dagli artt. 80 e 81 dello stesso C.C.N.L. del 21 maggio 2018. Essa non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti stabiliti dal C.C.N.L. . Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ciascun contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipula dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali.

A seguito della stipula del CCNL nazionale, l'Azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica con relativo presidente, abilitata alle trattative.

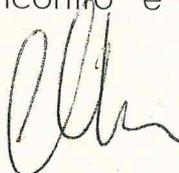
La convocazione della delegazione trattante è disposta dal presidente della delegazione di parte pubblica, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme contrattuali, con preavviso di almeno 7 giorni, salvo particolari casi d'urgenza, nel qual caso, la convocazione stessa deve essere disposta con preavviso almeno di 48 ore.

La convocazione viene effettuata inviando una comunicazione scritta, anche via fax o posta elettronica, ai soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata integrativa presso le rispettive sedi. Nel fissare la data delle convocazioni il presidente può tenere conto, nel limite del possibile e se preventivamente informato, di impegni sindacali ritenuti rilevanti.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

Di ogni seduta viene redatto un verbale di sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni adottate, da inviare alle OOSS e letto ed approvato nella successiva riunione.

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

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli comportamentali, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali riferibili alle materie, di cui all'art. 8 comma 5 lett. f) g) h) i) j) k) n) del CCNL 2016/2018, oggetto del confronto tra le parti durante i primi 30 giorni di trattativa, se questa non viene interrotta.

Decorso trenta giorni, prorogabili di comune accordo, ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riprendono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la preintesa del contratto.

Qualora l'accordo non venga raggiunto, o venga raggiunto un accordo parziale, ovvero siano dissenzienti alcune OO.SS., viene redatto un verbale che rappresenti la posizione delle parti, esplicitando le posizioni di dissenso e le relative motivazioni.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Gli accordi stipulati, sia a livello di delegazione centrale che a livello articolato interno, sono da considerarsi vincolanti per le parti, con efficacia erga omnes, quando risultano sottoscritti dai rappresentanti della delegazione di parte pubblica, dai rappresentanti aziendali delle sigle firmatarie del CCNL, rappresentative a livello aziendale almeno del 50% più uno del totale delle deleghe sindacali.

Entro 10 giorni *dalla data dell'ultimo incontro*, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica invia la preintesa al Collegio Sindacale, per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

In caso di rilievi da parte del predetto organo le trattative devono riprendere entro 5 gg.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Direttore Generale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica *alla sottoscrizione* del contratto decentrato integrativo che acquista, così, immediata efficacia.

L'Ufficio Rapporti con le OO.SS., trasmette i contratti sottoscritti ai Settori competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione.

Entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo viene trasmesso all'ARAN con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa le seguenti materie (art. 8 comma 5 del CCNL maggio 2018):

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 del CCNL maggio 2018 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL maggio 2018 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 del CCNL maggio 2018 (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. 48, comma 8 del CCNL maggio 2018 (Diritto allo studio);
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 del CCNL maggio 2018 (Contratto di somministrazione);
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 del CCNL maggio 2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 del CCNL maggio 2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 del CCNL maggio 2018 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

La Direzione Aziendale e le OO.SS. concordano che la contrattazione integrativa aziendale si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli dalle parti e non implicano l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico; tuttavia si ritiene che debbano essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie in cui esso non è obbligatorio e per le quali è previsto un determinato arco di tempo per la chiusura del negoziato, sulla base del presupposto che il modello condiviso e partecipato sia migliore di quello imposto con atto unilaterale.

#### **Art. 11 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa le parti convengono reciprocamente di attuare comportamenti responsabili volti a favorire le soluzioni dei conflitti. A tale scopo concordano la relativa procedura di raffreddamento degli stessi:

- sulla base di compiuta ed articolata proposta formale da parte aziendale o sindacale, entro sette giorni, ovvero entro una scadenza diversa convenuta, le parti avviano il negoziato;
- entro i successivi quindici giorni, ovvero entro una scadenza diversa convenuta, le parti dovranno pervenire alla definizione della vertenza;
- in caso di posizioni inconciliabili, prima della definitiva rottura delle trattative, si sospende la trattativa e si programma, entro i successivi quindici giorni, ovvero entro una scadenza diversa convenuta, una ulteriore fase negoziale;
- durante tutto lo svolgimento della procedura le parti si astengono da ogni iniziativa unilaterale.

A tale scopo la Direzione Aziendale e le OO.SS. hanno la facoltà reciproca di richiedere un incontro che dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data della richiesta, ovvero entro una scadenza diversa convenuta, e dovrà concludersi, salvo diverso accordo, entro i successivi quindici giorni dall'avvio del confronto, periodo durante il quale le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.

L'eventuale accordo raggiunto a seguito della trattativa sostituisce ad ogni effetto la clausola controversa a far data dalla sottoscrizione del contratto integrativo.

#### **Art. 12 - DIRITTI SINDACALI**

##### **Permessi Sindacali**

Le OO.SS. rappresentative, hanno diritto a permessi retribuiti al fine di espletare il loro mandato. L'attribuzione dei permessi a ciascuna sigla sindacale rappresentativa, viene determinata annualmente in proporzione alle deleghe per la riscossione del contributo, accertate dall'Azienda nell'anno precedente. Il contingente dei permessi totali, sul quale procedere alla ripartizione, è pari a 67 minuti per ogni dipendente con rapporto a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ciascun anno.

## Diritto di Assemblea

In base a quanto previsto in materia contrattuale, i dipendenti della presente area contrattuale hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai titolari delle organizzazioni sindacali (delegati aziendali)

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto alle direzioni delle macro strutture Aziendali almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea. Tali strutture provvederanno a darne notizia ai Settori interessati. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero sia la convocazione urgente di assemblee, sia l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data di assemblea sono comunicate, per iscritto, ai soggetti di cui all'art.4 promotori, dallo stesso Settore, almeno 24 ore prima della data fissata per l'assemblea.

Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi Aziendali la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.

Al termine dell'assemblea i promotori devono comunicare alla macro struttura di riferimento e per il suo tramite, all'Ufficio con le OO.SS, la durata effettiva della stessa e i dirigenti intervenuti.

Ai fini del computo del limite delle 12 ore pro capite per l'esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, non è preso in considerazione il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

I responsabili delle macro strutture, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione

## Referendum

L'Amministrazione consente lo svolgimento, nelle sedi delle sue strutture amministrative, di referendum, sia generali che per categoria, indetti dai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 1, lettera a), su materie inerenti l'attività sindacale.

Hanno diritto di partecipare a tali referendum tutti i dirigenti appartenenti alle strutture amministrative e/o alle categorie interessate.

Allen G.B

### **Diritto di affissione**

Al fine di assicurare adeguata visibilità all'informazione sindacale e consentire l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, i soggetti sindacali firmatari del C.C.N.L. e del presente C.C.I.A. hanno diritto di affiggere in appositi spazi (bacheche) che l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione nelle sedi degli Uffici della Direzione e degli Uffici Amministrativi e negli Stabilimenti. Annunziata, Mariano Santo e Santa Barbara

### **Locali ed attrezzature per attività sindacali**

Al fine di consentire il libero esercizio delle attività sindacali aziendali, l'Azienda, ove possibile, mette a disposizione dei soggetti sindacali di cui sopra, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale, idoneamente arredato e dotato di fax, telefono con abilitazione solo per la linea urbana, computer con collegamento internet, le cui modalità di utilizzazione, concordate fra i diversi soggetti sindacali aventi diritto, dovranno essere comunicate all'Azienda.

### **Tutela dei dirigenti sindacali**

I dirigenti dei soggetti sindacali non possono essere trasferiti in sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla osta rilasciato dalle rispettive organizzazioni di appartenenza e dai rappresentanti delle sigle sindacali firmatarie del CCNL ove il dirigente ne sia componente.

Le disposizioni di cui sopra si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle proprie funzioni, non sono soggetti ad alcuna subordinazione gerarchica stabilita dalle norme e conservano i diritti giuridici ed economici acquisiti dalla categoria rivestita.

Per quanto non espressamente previsto si rinvia al CCNQ.

### **Art. 13 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

I contingenti di personale e le qualifiche professionali necessarie a garantire i servizi minimi essenziali in occasione di sciopero e di assemblea sono quelli già individuati ai sensi della legge 146/1990, così come modificata e integrata dalla L. 83/2000 che disciplina il diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali e agli accordi di cui al d.lgs. 165/01, nonché ai regolamenti di servizio da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'art. 42 del d.lgs. 165/01, l'individuazione delle prestazioni indispensabili che comunque le amministrazioni erogatrici dei servizi sono tenute ad assicurare, oltre alla definizione delle modalità e procedure di erogazione delle stesse e le altre misure dirette a consentire il libero esercizio del diritto di sciopero e garantire contestualmente i diritti della persona e nello specifico, quello della Salute dell'Accordo Nazionale per la regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto del Servizio Sanitario Nazionale tuttora vigente sottoscritto in data 20 Settembre 2001, al quale il presente protocollo si riporta;

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1, è garantita (l'Azienda deve garantire) con le modalità di cui all'art. 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- ASSISTENZA SANITARIA

- 1) Assistenza d'urgenza
- pronto soccorso,
  - rianimazione, terapia intensiva,
  - unità coronariche,
  - emodialisi,
  - prestazioni di ostetricia connesse ai parti,
  - medicina neonatale,
  - servizi trasporto infermi tra gli stabilimenti ospedalieri;
- 2) Assistenza ordinaria:
- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
  - prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
  - assistenza neonatale;
  - servizi speciali di diagnosi concernenti le prestazioni indispensabili;
  - alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compreso il servizio trasfusionale;
- 3) Attività sanitarie di carattere organizzativo:
- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
  - servizi della direzione medica nei 5 giorni che precedono le consultazioni elettorali, nonché per gli adempimenti prescritti dalla legge 05 febbraio 1992 n°104;
  - altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.
- 4) Attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;
- 5) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:
- Servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
  - Servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti, banche latte per i neonati;
  - Raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione;
  - raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
  - Servizi della Direzione Sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie;

#### Art. 14 - COMMISSIONI PARITETICHE

Nell'ottica di favorire una migliore partecipazione del comparto alle attività aziendali, quale strumento per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'avvio di processi di innovazione del sistema di classificazione professionali, l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale ovvero alla riconversione o disattivazione di strutture sanitarie o uffici, nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro si istituiscono le seguenti Commissioni Paritetiche:

- Comitato per la revisione del sistema di classificazione professionale (in fase di istruttoria a livello di ARAN e organizzazioni Sindacali nazionali);
- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Commissione per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Commissione per la organizzazione del lavoro;
- Commissione per le attività libero professionali.

Le predette Commissioni, che non hanno funzioni negoziali, avranno il compito di raccogliere dati ed informazioni sulle materie di propria competenza e di formulare proposte, anche a supporto dell'attività negoziale. La loro attività viene svolta in orario di lavoro.

Entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente C.C.I.A., l'Azienda, d'intesa con le OO.SS. firmatarie, adotterà i regolamenti per il funzionamento delle suddette Commissioni.

**ART. 15 - ISTITUZIONE NUOVI PROFILI PER ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE**

Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.

Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.

Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi dell'Azienda, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori sindacati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.

Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale si definiscono i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali l'Azienda procederà alla definizione dei profili di cui al comma 1. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

## a) Settore Comunicazione



Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.



## b) Settore Informazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

### Incarichi funzionali



#### ART. 16 - DEFINIZIONE INCARICHI DI FUNZIONE

Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, 2 nuove tipologie di incarico di funzione:

- Incarico di organizzazione;
- Incarico professionale



Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

L'Azienda provvederà a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel CCNL 2016/2018.

#### Art. 17 - MODIFICA DELLA DENOMINAZIONE DEI PROFILI DI "ESPERTO"

A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL, nei profili di tutte le categorie e dei relativi livelli economici, la denominazione "esperto" viene sostituita dalla denominazione "senior".



**Art. 18 - CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO E DEI PROFILI DI COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE ED ASSISTENTE SOCIALE SENIOR.**

Requisito per l'incarico di organizzazione: 5 anni di esperienza in categoria D (compresa la posizione economica DS)

La funzione di coordinamento, prevista dalla L. 43/2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite

Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento restano confermati i requisiti previsti dalla legge 43/2006 ( master in funzione di coordinamento e 3 anni di anzianità categoria D – compresa la posizione economica DS)

Il possesso della Laurea Magistrale o specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione nell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità

**L'incarico professionale**, in attuazione della legge 43/2006, può essere di:

- **Professionista specialista- requisito:** master specialistico di I livello Legge 43/2006, art. 6;
- **Professionista esperto – requisito:** aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali, ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla stessa regione.

**Gli incarichi di organizzazione della U.O. di appartenenza sono sovraordinati a quelli di professionista specialista e di professionista esperto.**

**Art. 19 - CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE APPARTENENTE AI RUOLI AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE**

**L'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia** e comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, autonomia gestionale ed organizzativa, compreso l'eventuale coordinamento di risorse umane.

L'incarico professionale comporta contenuti di alta professionalità e specializzazione correlati anche all'iscrizione ad albi professionali, dove esistenti.

**Requisito per entrambi gli incarichi:** 5 anni di esperienza in categoria D (compresa la posizione economica DS) con l'eventuale titolo di abilitazione per l'incarico professionale laddove richiesto/esistente.

**Art. 20 - ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI – NORMA GENERALE**

L'Azienda istituisce gli incarichi di funzione di organizzazione, dentro i quali sono ricompresi gli incarichi di coordinamento, di funzione professionale previo confronto con le OO.SS. e le RSU.

L'Azienda definisce la graduazione di tutte le tipologie di incarichi previo confronto con le OO.SS.

**Art. 21 - CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE NORMA GENERALE**

**I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi saranno oggetto di confronto con le OO.SS. e la RSU con successivo atto.**

Gli incarichi possono essere conferiti anche al personale a part time di categoria D (compreso la posizione economica DS) qualora il valore dell'incarico sia inferiore a € 3.227,85. In tal caso il valore economico è rideterminato in base all'orario del part time.

Gli incarichi hanno la durata tra un minimo di 3 anni ad un massimo di 5 anni.  
**Possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza riattivazione della procedura concordata, fino ad un massimo di 10 anni.**

Successivamente gli incarichi vengono riattribuiti sulla base delle procedure e dei criteri concordati.

La revoca dell'incarico, prima della scadenza definita, può avvenire con atto scritto e motivato:

- Per diversa organizzazione dell'Azienda derivante dalla modifica dell'Atto Aziendale;
- Per valutazione negativa;
- Per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.

#### **Art. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEGLI INCARICHI - Norma Generale**

**I criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto con le OO.SS. e la RSU**

L'indennità di incarico va da un minimo di € 1.678,48 (attuale valore del coordinamento + rateo 13<sup>^</sup>) ad un massimo di €12.000,00 (superiore all'attuale valore massimo di posizione organizzativa + coordinamento) per 13 mensilità.

L'indennità di incarico assorbe il compenso per il lavoro straordinario solo se il valore dell'incarico è superiore ad € 3.227,85. Se il valore è inferiore, allora il compenso per il lavoro straordinario deve essere riconosciuto.

Gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale e a valutazione al termine del periodo:

La valutazione annuale avviene nell'ambito del ciclo della performance e il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei compensi di performance organizzativa e performance individuale.

E' confermata la corresponsione :

- Dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista;
- Dei compensi per la performance;
- Dei compensi per particolari condizioni di lavoro a fronte della corrispondente attività resa ( TITOLO VIII, Capo III del CCNL);

#### **Art. 23 - INDENNITÀ DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO**

Viene confermata la corresponsione dell'indennità di coordinamento parte fissa nella misura di € 1.549,37 a cui si aggiunge la 13<sup>^</sup> mensilità.

#### **ART. 24 - NORMA TRANSITORIA**

Gli specifici contenuti, requisiti, istituzioni, procedure e graduazioni dei suddetti incarichi, in relazione ai diversi ruoli di appartenenza saranno oggetto di apposito regolamento adottato in conformità a quanto previsto nel CCNL 2016/2018 e previo confronto con le OO.SS. e le RSU.)

Gli attuali incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa, già attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL, ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione.

## RAPPORTO DI LAVORO

### Costituzione del rapporto di lavoro

#### Art. 25 - IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il contratto di lavoro individuale deve essere in forma scritta e indicare necessariamente i seguenti elementi:

- La tipologia di rapporto di lavoro (tempo determinato, indeterminato, part time o tempo pieno);
- La data di inizio del rapporto di lavoro;
- La categoria, il profilo professionale e il livello retributivo iniziale;
- attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
- La durata del periodo di prova;
- La sede di destinazione dell'attività lavorativa;
- Il termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;

Il contratto individuale deve specificare che il rapporto di lavoro è regolato dal CCNL vigente anche in tutti i casi di risoluzione del contratto e i termini di preavviso.

L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a T.P. o a tempo parziale. Nel caso di part time, il contratto individuale deve indicare anche l'articolazione dell'orario di lavoro di assegnata (part time verticale o orizzontale o misto e percentuale di part time).

L'Azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, ai fini dell'assunzione, invita il destinatario (anche per via telematica) a presentare la documentazione prevista dal bando di concorso entro 30 giorni.

Su richiesta dell'interessato, il termine può essere prorogato eventualmente di altri 15 giorni per un comprovato impedimento. Terminato questo periodo, se il dipendente non ha presentato la documentazione richiesta, il rapporto di lavoro si considera interrotto.

#### Art. 26 - PERIODO DI PROVA

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è la seguente:

- 2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B
- 6 mesi per le restanti categorie.

Per calcolare il periodo di prova, si tiene conto solamente del periodo di servizio effettivamente lavorato. Il periodo di prova viene sospeso in caso di **malattia** o negli altri casi di sospensione previsti dal CCNL (eccetto le **ferie**).

Questo significa che se durante il periodo di prova un dipendente è in malattia per 1 mese, il periodo di prova slitta di un ulteriore mese fino a che non vengano lavorati 6 mesi effettivi.

Il dipendente ha tuttavia diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, trascorso il quale il rapporto di lavoro è risolto. In questo periodo al dipendente spetta lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.

Sono **esonerati dal periodo di prova** i dipendenti delle Aziende del comparto sanità che lo abbiano già superato nella stessa categoria, profilo e disciplina, in un altro ente o azienda.

Possono essere inoltre esonerati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nello stesso profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.

Trascorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle due parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso è effettivo dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso da parte dell'Azienda deve essere motivato.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato, e trascorso il periodo di prova il dipendente è confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

In caso di recesso del contratto, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, comprensivo della tredicesima mensilità maturata.

Il dipendente della stessa azienda durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, viene reintegrato, su richiesta, nella categoria e profilo professionale di provenienza (es. un OSS a tempo indeterminato dipendente dell'azienda e vincitore di concorso nella stessa azienda come infermiere).

Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso l'azienda, vincitore di concorso presso un'altra amministrazione anche di diverso comparto (es. comune), può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza maturazione dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

Durante il periodo di prova, l'azienda può intraprendere iniziative di formazione del personale neo-assunto e il dipendente può essere indirizzato a più servizi dell'azienda durante questo periodo di prova, purché sia impegnato in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

#### **ART. 27 - RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

L'Azienda si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione delle fasce retributive e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturate.

La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei

requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).

## ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

### ART. 28 - POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

In applicazione dell'art. 27 CCNL 2016/2018 l'orario ordinario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Pertanto nelle strutture dell'AO l'orario di lavoro deve essere armonizzato con le esigenze dell'utenza; esso deve contemperare le esigenze di servizio con quelle dei dipendenti e deve comunque risultare funzionale all'organizzazione del lavoro rispondendo a criteri di efficienza ed efficacia.

I criteri per la determinazione dell'orario di lavoro sono i seguenti :

- a. ottimizzazione delle risorse umane;
- b. miglioramento della qualità della prestazione;
- c. ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- d. miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- e. erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:

- a. utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendono concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b. orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c. orario di lavoro articolato con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali; in tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orario settimanale fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali; tale articolazione oraria può essere attivata garantendo il coinvolgimento del personale interessato e deve essere organizzata tenendo in considerazione le punte di attività che si verificano nel corso dell'anno, sulla base dei dati elaborati dai controlli interni, ove possibile, e comunque non può essere attivato per carenza di personale;
- d. assicurazione, in caso di adozione di un sistema orario flessibile, della

presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e. la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psicofisico;

f. una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'articolazione del turno fosse superiore;

g. priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della L. 266/1991.

h. Tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale

Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

La definizione degli orari di lavoro delle strutture dell'AO avviene regolamentando in maniera distinta l'area dell'assistenza sanitaria e l'area amministrativa e tecnica, in genere. Nel primo caso necessita un'organizzazione degli orari conforme alle peculiarità delle prestazioni, in relazione soprattutto al loro carattere di continuità, con una maggiore attenzione alla massima soddisfazione dell'utenza. Nel secondo caso la disciplina deve essere sostanzialmente omogenea, per avere uniformità di orari, salvo situazioni particolari da individuare e motivare specificatamente.

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non di turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 9 del CCNL 2016/2018.

Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dall'Azienda, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale

sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

#### **ART. 29 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA, AL FINE DI CONSEGUIRE UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE.**

Il dipendente che eccezionalmente per motivi personali o per ragioni di servizio, si trova nell'impossibilità di rispettare l'orario di inizio o di fine lavoro, potrà avvalersi di una flessibilità di 30 minuti sia in entrata che in uscita, ovvero il dipendente potrà entrare in servizio alle ore 8,30 e potrà anticipare l'uscita alle 13,30, per cui dovrà essere assicurata la presenza in servizio dalle ore 8,30 alle ore 13,30.

Il personale sottoposto a rientri pomeridiani potrà posticipare l'entrata alle ore 15,15 e posticipare l'uscita alle ore 18,15.

Il mancato rispetto dell'orario di lavoro, oltre i 30 minuti di flessibilità consentiti, determinerà un debito orario da recuperare entro il mese successivo.

Il recupero del debito orario dovrà essere concordato con il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza.

L'utilizzo della flessibilità può essere temporaneamente sospeso per motivate esigenze di servizio.

La flessibilità non è consentita per il personale che opera in turni a ciclo continuo e a ciclo diurno, dove è prevista la continuità assistenziale.

L'uscita dal servizio, peraltro, dovrà essere sempre subordinata all'effettiva presa di servizio del personale subentrante.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario, se non per ragioni di lavoro e previa autorizzazione. In tal caso il dipendente dovrà timbrare l'uscita utilizzando l'apposito codice informatizzati ed annotare la motivazione dello spostamento e la destinazione su apposita modulistica da tenersi presso ciascuna struttura/servizio.

#### **ART. 30 - CAMBIO TURNO-PASSAGGIO DI CONSEGNE E VESTIZIONE**

Sulla base della necessità di uniformare i comportamenti relativi alla problematica della vestizione e passaggio di consegne del personale sanitario, tecnico sanitario e altro personale interessato, si concorda quanto segue:

a) Nei casi in cui gli operatori debbano indossare apposite divise sul luogo di lavoro per lo svolgimento della propria prestazione, gli orari di lavoro includono e contabilizzano 10 minuti complessivi-per turno di lavoro - necessari alla vestizione e svestizione degli indumenti, così intesi:

1) qualora il tempo necessario per il cambio divisa interferisca, sulla base di valutazione organizzativa, con l'attività assistenziale i 10 minuti saranno aggiunti all'orario di lavoro;

2) qualora il tempo necessario per il cambio divisa non interferisca, sulla base di valutazione organizzativa, con l'attività assistenziale sono inclusi nell'orario di lavoro.

3) Negli ambiti organizzativi con articolazione degli orari di lavoro sulle 24 e 12 ore in cui sia prevista, sulla base di valutazione organizzativa, la continuità assistenziale, che garantisce il passaggio di consegne inerenti gli utenti, sono riconosciuti, per turno di lavoro, 15 minuti complessivamente tra vestizione, svestizione e passaggio di consegne, eccezionalmente ai 15 minuti verranno aggiunti n°4 minuti per particolari strutture che verranno individuate successivamente in contrattazione decentrata.

4) In fase di prima applicazione del presente accordo, qualora il dipendente non abbia accumulato debito orario, il tempo andrà accantonato e le parti concordano di valutare congiuntamente entro 6 mesi dall'applicazione del presente accordo le modalità di riconoscimento dello stesso.

b) Il personale con sovrapposizione già presente nel modello orario, effettuerà l'attività di cambio turno nell'ambito del modello orario programmato.

Il riconoscimento orario avviene in maniera informatizzata in entrata e nella programmazione si dovrà tener conto dei 10 e dei 15 minuti aggiuntivi di cui alla precedente lett. a), punto 1 e lettera b).

Le parti si impegnano a verificare congiuntamente, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, gli effetti derivanti dall'istituto in oggetto e a valutare eventuali azioni di miglioramento.

#### **Art. 31 - PRONTA DISPONIBILITA'**

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità dei dipendenti e dall'obbligo dello stesso di raggiungere la struttura nel minor tempo possibile.

Il servizio di pronta disponibilità è organizzato, di norma:

- 1) utilizzando personale della stessa unità operativa, in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'Unità durante le emergenze;
- 2) limitatamente ai turni notturni ed ai giorni festivi;
- 3) nel caso in cui la pronta disponibilità venga effettuata in giorno festivo, il dipendente può richiedere un giorno di riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario (art. 31 CCNL 2016/2018) ovvero trova applicazione l'art. 40 del CCNL integrativo del 20/09/2001;
- 4) in turni di 12 ore, per ciascuno dei quali compete la specifica indennità nella misura contrattuale prevista di Euro 20,66 (con la disponibilità dei Fondi, eventuali aumenti verranno concordati successivamente in accordo con le OO.SS. dopo la presentazione del piano di reperibilità); per turni di durata inferiore l'indennità è ridotta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%. Comunque il turno non può avere durata inferiore alle 4 ore.
- 5) con previsione per ciascun dipendente di un massimo di n. 6 turni mensili; solo nei giorni festivi sono previsti n. 2 turni consecutivi di pronta disponibilità;
- 6) possono svolgere turni di pronta disponibilità i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza (verranno individuate le strutture interessate, successivamente, in accordo con le OO.SS.) Eventuali diverse situazioni potranno essere valutate, di concerto con le OO.SS., in relazione alle diverse esigenze organizzative dell'Azienda (e comunque rientranti nell'Emergenza).

Sono esclusi:

- tutto il personale del ruolo amministrativo del comparto;
- il personale appartenente alle categorie: A, C e D, profili del ruolo tecnico;
- il personale del ruolo sanitario, cat. D, limitatamente ai profili della riabilitazione e a quelli con funzioni organizzative.

Come pure è consentita la pronta disponibilità al personale:

- Ruolo tecnico cat. B e categoria B livello economico BS;
- Ruolo sanitario, cat. D, livello economico DS, **per eccezionali** esigenze di funzionalità della struttura.

Il dipendente è tenuto a rendersi costantemente reperibile telefonicamente e a permanere presso il luogo di dimora abituale o comunque in un luogo che renda possibile il raggiungimento della sede di lavoro nel più breve tempo possibile.

Al fine di compensare il disagio del personale interessato le parti confermano di corrispondere l'importo di € 20,66 lorde (per ogni 12 ore- art. 28 del CCNL 2016/2018) alla pronta disponibilità in caso di chiamato che comporti presenza in servizio dalle ore 20:00 alle ore 8:00 e nell'arco delle pronte disponibilità festive e della giornata di sabato, quando non è giornata lavorativa.

Il servizio di pronta disponibilità, in quanto servizio di emergenza, non può essere concomitante con il servizio istituzionale ordinario né con servizi o attività extra istituzionali programmati; la concomitanza di detti servizi è incompatibile e non può in nessun caso comportare cumulo di retribuzione. In sede di definizione annuale del Piano di Reperibilità verranno tenute in considerazione le eventuali mutate necessità organizzative, nonché il monitoraggio dell'utilizzo dell'istituto.

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi). In base ai modelli organizzativi adottati dall'Azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, si potrà destinare, in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ovvero rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 7 del presente articolo.

#### ART. 32 - RIPOSO SETTIMANALE

- 1) Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.
- 2) Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

- 3) Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
- 4) La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
- 5) Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2° comma.
- 6) L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
- 7) L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo. (art. 29 CCNL 21 maggio 2018).

### ART 33 - LAVORO NOTTURNO

Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

Tuttavia la legge (D.Lgs.66/2003) individua espressamente alcune categorie di lavoratori che hanno diritto ad essere esclusi (su loro richiesta) dall'obbligo, rimettendo, altresì, alla **contrattazione collettiva** la facoltà di estensione della categoria dei soggetti esonerabili.

#### Le categorie di lavoratori escluse dalla legge:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa.
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
- In ogni caso, la legge prescrive un divieto assoluto di adibire al lavoro notturno le **lavoratrici gestanti** "dalle ore 24 alle ore 6", a partire dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza "fino al compimento di un anno di età del bambino" (art. 11 c. 2).

#### Durata del lavoro notturno

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni, è articolato su 10/12 ore secondo l'organizzazione aziendale.

Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 86 comma 12 del CCNL 21 maggio 2018.

### ART 34 - LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso allo straordinario può essere effettuato nei limiti previsti dalle disposizioni di legge vigenti. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Si configura come lavoro straordinario l'eccedenza oraria, autorizzata da

ciascun responsabile, prestata dal personale non titolare di funzione organizzativa e di coordinamento;

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal responsabile.

Sono computabili come straordinario, ai fini della liquidazione, le frazioni orarie superiori ai 59 minuti, eccetto le ore effettuate in regime di pronta disponibilità.

A livello individuale il monte ore non potrà superare il limite delle 180 ore annuali o, in casi eccezionali e d'urgenza, debitamente documentati, autorizzati preventivamente dalla Direzione aziendale, le 250 ore annuali per dipendente e comunque per non più del 5% del personale in servizio.

Viene istituita apposita Commissione Paritetica costituita da n. 5 rappresentanti dell'Azienda e da n. 5 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, avente il compito di monitorare trimestralmente l'attività resa con ricorso a lavoro straordinario. Sulla base di tale verifica, il monte ore potrà essere tenuto sotto controllo per ciascuna struttura, come sopra descritto, dovrà essere complessivamente tenuto sotto controllo dalle parti.

Tali limiti non si applicano ai titolari di funzione organizzativa ai sensi dell'art. 17 CCNL 21 maggio 2018 per i quali l'indennità di funzione assorbe i compensi per lavoro straordinario, fatto salvi i casi previsti dall'art. 20, comma 2., del CCNL 2018.

Le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro previsto dal CCNL, configurate come straordinario, possono essere recuperate entro il quarto mese, compreso quello di maturazione, previa autorizzazione del responsabile; a domanda del dipendente.

La domanda di recupero o di liquidazione deve essere presentata entro il giorno 5 del mese successivo a quello di effettuazione, salvo casi specifici.

Il Fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

### BANCA DELLE ORE

o attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi, eventualmente, sulla base di una propria autonoma valutazione, di recuperi compensativi;

o come disposto dall'art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale;

o il dipendente interessato richiede espressamente all'ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che devono confluire nel proprio conto individuale, entro il limite massimo annuo definito successivamente in sede di contrattazione integrativa;

o le ore di straordinario, secondo la regola generale dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000, devono essere sempre autorizzate dal competente dirigente;

o l'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate;

o le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione;

o il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:

- a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
- b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.

## FERIE E FESTIVITA'

### Art. 35 - FERIE E GODIMENTO DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un **periodo di ferie retribuito** (spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità). In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di **28 giorni lavorativi**. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di **32 giorni**. Per i dipendenti **assunti per la prima volta** in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi. Dopo tre anni di servizio, spettano 28 o 32 giorni di ferie.

I dipendenti hanno inoltre diritto a **quattro giornate di riposo** da fruire nell'anno solare.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti conserva il diritto alle ferie.

Le ferie sono un **diritto irrinunciabile** e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

Le **ferie maturate e non godute** per esigenze di servizio sono **monetizzabili** solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può **frazionare le ferie** in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Se le ferie già in godimento siano **interrotte o sospese per motivi di servizio**, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie.

AGB  
In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre, **entro il mese di giugno dell'anno successivo** a quello di spettanza.

Le ferie sono **sospese da malattie** adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

F.B.  
Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita, il periodo di ferie **non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio**, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

#### FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi le **domeniche** e gli altri giorni riconosciuti come tali **dallo Stato** a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.

Il **riposo settimanale** cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.

#### ART. 36 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI

G.B.  
Il nuovo contratto collettivo prevede le cosiddette **ferie solidali**. Volontariamente e **a titolo gratuito**, il dipendente può **cedere**, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia **esigenza di prestare assistenza a figli minori** che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- Q.
1. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, **eccedenti le quattro settimane annuali** di cui il lavoratore deve necessariamente fruire; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  2. le **quattro giornate di riposo per le festività soppresse**.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, possono presentare **specificha richiesta** all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'**anonimato del richiedente**.

Al

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il dipendente richiedente può **fruire delle giornate cedute**, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella **disponibilità del** dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

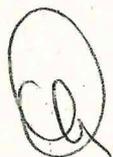
Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il dipendente richiedente può **fruire delle giornate cedute**, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella **disponibilità del richiedente** fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

Se **cessano le condizioni di necessità** legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

La disciplina delle ferie solidali ha carattere **sperimentale** e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.



## PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

### ART. 37 - PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

#### PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia richiesta sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

#### a) PARTECIPAZIONE A CONCORSI/ESAMI O AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE FACOLTATIVO

**DURATA:** giorni 8 nell'anno solare.

**MODALITA':** il permesso richiesto per la partecipazione a concorsi od esami è limitato ai giorni di svolgimento delle relative prove o alla partecipazione alle attività di aggiornamento .

**DOCUMENTAZIONE:** richiesta del dipendente formulata su apposito stampato/procedura, vistata dal Responsabile dell'U.O./Servizio/Ufficio di appartenenza da trasmettere all'U.O.C. Gestione del Personale. Il dipendente è tenuto a presentare alla predetta U.O.C., entro 15 giorni dalla fruizione del permesso, il relativo attestato di partecipazione al concorso/esame ovvero apposita dichiarazione sostitutiva dello stesso, sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto o sottoscritta ed inviata unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento in corso di validità qualora non sia presentata personalmente.

In carenza, le giornate in questione sono considerate come assenza da giustificare con ferie/recupero ore ecc.

#### b) LUTTI

**DURATA:** giorni 3 consecutivi per evento.

**MODALITA':** il permesso è concesso per decesso del coniuge, del convivente, di parenti entro il secondo grado (nonno, nipote, fratelli e sorelle) ed affini entro il primo grado (suoceri, nuore, generi).

Il permesso deve essere utilizzato entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento di morte.

**DOCUMENTAZIONE:** richiesta del dipendente formulata su apposito stampato/procedura vistata dal Responsabile dell'U.O./Servizio/Ufficio di appartenenza da trasmettere alla Sezione Operativa del Personale di competenza.

La richiesta deve essere corredata da dichiarazione dell'interessato prodotta in sostituzione della certificazione di morte del congiunto o del convivente, dichiarazione che deve essere sottoscritta in presenza del dipendente addetto ovvero sottoscritta ed inviata unitamente alla copia fotostatica di un documento di riconoscimento in corso di validità qualora la stessa non sia presentata personalmente. In carenza le giornate in questione sono considerate come assenza da giustificare con ferie/recupero ore ecc.

#### c) MATRIMONIO/UNIONE CIVILE

**DURATA:** giorni 15 consecutivi.

**MODALITA':** il permesso è concesso in occasione della celebrazione del matrimonio con rito civile o concordatario e dell'unione civile e deve essere fruito entro 45 giorni dalla data del matrimonio o dell'unione civile.

**DOCUMENTAZIONE:** richiesta del dipendente formulata su apposito stampato/procedura vistata dal Responsabile dell'U.O./Servizio/Ufficio di appartenenza da trasmettere all'U.O.C Gestione del Personale.

Il dipendente è tenuto a presentare alla predetta U.O, entro 15 giorni dalla fruizione del permesso, apposita dichiarazione prodotta in sostituzione del certificato di matrimonio o unione civile, dichiarazione che deve essere sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto o sottoscritta ed inviata unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento in corso di validità qualora non sia presentata personalmente.

In carenza le giornate in questione sono considerate come assenza da giustificare con ferie/recupero ore ecc.

**d) PERMESSI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI;**

**DURATA:** 18 ore annue complessive, fruibili anche per l'intera giornata (anche se superiore a 6 ore).

**MODALITA':** la concessione del permesso è riferita a particolari motivi personali e/o familiari debitamente documentati non compresi nei punti precedentemente disciplinati quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: presenza in sede giudiziaria per imputazione per cause penali; testimonianza giudiziale NON resa nell'interesse dell'Amministrazione; nascita di figli (il permesso deve essere fruito entro il termine massimo di 1 mese dalla data dell'evento); visite specialistiche, esami diagnostici etc.

**DOCUMENTAZIONE:** richiesta del dipendente formulata su apposito stampato/procedura, munita di autorizzazione del Responsabile dell'U.O./Servizio di appartenenza in relazione alle esigenze di servizio, da trasmettere all'U.O.C. Gestione Risorse Umane.

La richiesta deve essere corredata delle opportune documentazioni ovvero dichiarazioni sostitutive di certificazioni o, se del caso, di atto di notorietà attestanti i particolari motivi di ordine personale o familiare.

Le suddette dichiarazioni sostitutive devono essere sottoscritte ed inviate unitamente alla copia di un documento di riconoscimento in corso di validità qualora non siano presentate personalmente.

In carenza le giornate in questione sono considerate come assenza da giustificare con ferie/recupero ore ecc.

**ART. 38 - PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE**

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei **tre giorni di permesso di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92**. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi 104, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

In caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da **specifiche di legge** (per esempio permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo).

#### ART. 39 - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La lavoratrice, inserita nei **percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente certificati, ha diritto ad **astenersi dal lavoro**, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di **congedo di 90 giorni** lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

Il periodo è **computato ai fini dell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo **su base oraria o giornaliera**. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, può presentare **domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica** ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

I congedi possono essere cumulati con l'**aspettativa per motivi personali e familiari** per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa.

#### ART. 40 - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici **permessi** per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

#### I permessi orari:

1. sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal Ccnl, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
2. non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Ai fini del computo del **periodo di computo**, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi orari possono essere fruiti anche **cumulativamente** per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di **rapporto di lavoro a tempo parziale**, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La **domanda di fruizione dei permessi** è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di **particolare e comprovata urgenza o necessità**, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di **concomitanza** tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è **imputata alla malattia**, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

1. **attestazione di malattia del medico curante** individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata

all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

2. **attestazione di presenza**, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a **terapie comportanti incapacità al lavoro**, è sufficiente anche un'unica **certificazione**, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa, dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

#### **Art. 41 - PERMESSI ORARI A RECUPERO**

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa **autorizzazione del responsabile dell'ufficio** presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.

Il dipendente è tenuto a **recuperare le ore non lavorate** entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### **Art. 42 - ASSENZE PER MALATTIE**

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla **conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi**. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso

Superato tale periodo, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un **ulteriore periodo di 18 mesi** in casi particolarmente gravi, non retribuiti per come previsto dall'art. 42, comma 10 lett. d) del CCNL 2016/2018.

Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Nel caso in cui il dipendente sia dichiarato **permanentemente inidoneo** a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, può **risolvere il rapporto di lavoro**, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso. Il dipendente può avvalersi delle diverse disposizioni di legge vigenti in materia.

I periodi di assenza per malattia non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Il **trattamento economico** spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

1. **intera retribuzione mensile fissa e continuativa** con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
2. **90 % della retribuzione** per i successivi 3 mesi di assenza;
3. **50 % della retribuzione** per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto;

I **trattamenti accessori correlati alla performance** dell'anno competono se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-

ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al **ricovero ospedaliero** e ai conseguenti periodi di convalescenza.

L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere **comunicata all'ufficio di appartenenza** tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in **luogo diverso da quello di residenza**, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle **fasce di reperibilità** previste dalle disposizioni vigenti.

Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

#### **ART. 43 - ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIA SALVAVITA**

In caso di **patologie gravi che richiedano terapie salvavita**, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, sono **esclusi dal computo delle assenze per malattia**, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dal CCNL.

L'**attestazione** della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

Rientrano anche i **giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali** delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare. Essi sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa.

#### **Art. 44 - INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI E INFERMITÀ DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO**

L'infortunio è un danno imprevedibile, dovuto a causa violenta, che si manifesta durante l'orario di lavoro, oppure in itinere, ovvero durante il

tragitto di andata o ritorno tra l'abitazione del dipendente e il posto di lavoro, purché non si effettuino deviazioni del percorso o interruzioni. Ogni dipendente che va incontro a infortunio ha l'obbligo di comunicarlo immediatamente all'Azienda, anche in caso di lesioni di lieve entità. In caso di infortunio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione, fino ad un massimo di 18 mesi, prorogabili ad al tri 18, in caso di condizioni particolarmente gravi. Per tutto il periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.

Malattie professionali ovvero quel tipo di malattia derivante dall'attività lavorativa; anche nella malattia professionale, che prevede un iter complesso e particolare, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica.

Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina contrattuale si applica solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore dell'art. 6 del D.L. 201/2011.

#### **Art. 45 - CONGEDO DEI GENITORI (ARTT. 45 e 46 CCNL)**

Tale congedo è un diritto spettante ad entrambi i genitori di godere di un periodo di 10 mesi di astensione dal lavoro, che può essere ripartita tra i due genitori, ai sensi del D.L. n. 80/2015. Nel periodo di congedo per maternità o per paternità di cui agli artt. 16,17 e 28 del D. Lgs n. 151/2001 alla lavoratrice e al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima, ove maturati, le voci del trattamento accessorio, fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di incarico, di cui all'art. 20, comma 3, nonché i premi correlati alla performance, secondo i criteri già individuati nella precedente contrattazione integrativa aziendale.

I genitori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno sia a tempo parziale, hanno la possibilità di fruire dei periodi di congedo parentale anche su base oraria.

#### **Art. 46 TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE**

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa categoria di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia

individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro

volontà alle previste terapie, l'Azienda può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'Azienda.

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

#### **ART. 47 - DIRITTO ALLO STUDIO**

L'Azienda Ospedaliera di Cosenza garantisce il diritto allo studio attraverso la concessione di permessi straordinari retribuiti.

Il diritto allo studio è riconosciuto annualmente, a domanda, dal Direttore UOC

Gestione Risorse Umane, ai dipendenti dell'area comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi.

Il presupposto per il riconoscimento del diritto allo studio è l'iscrizione ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale; in mancanza di tale presupposto il diritto è riconosciuto con riserva. La riserva è sciolta e viene di conseguenza riconosciuto il diritto senza riserva nei confronti dei dipendenti che entro il 15 marzo abbiano documentato l'iscrizione ai corsi di studio, ovvero abbiano reso la relativa dichiarazione sostitutiva di certificazione; altrimenti il diritto è revocato ed i permessi straordinari retribuiti per diritto allo studio eventualmente già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o altrimenti come riposi compensativi in presenza di sufficiente accantonamento orario.

Le domande di richiesta per il riconoscimento del diritto allo studio sono indirizzate al Direttore UOC Gestione Risorse Umane sull'apposito modulo predisposto dall'Amministrazione. Le domande devono essere presentate all'Ufficio Protocollo dell'Azienda Ospedaliera dall'01 al 30 novembre di ogni anno; nell'ipotesi che il termine del 30 novembre cada di giorno festivo, il

termine di scadenza per la presentazione delle domande è posticipato al primo giorno successivo lavorativo. A tal fine fa fede unicamente il timbro a data dell'Ufficio Protocollo dell'Azienda Ospedaliera.

Le domande presentate fuori dai termini suddetti sono inaccoglibili, ad eccezione delle domande presentate dopo il termine del 30 novembre dai neoassunti, ai quali il diritto allo studio potrà essere riconosciuto solo nel caso di residua disponibilità del monte ore calcolato ai sensi del successivo comma.

### DOMANDE PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALLO STUDIO

I permessi straordinari per diritto allo studio sono concessi nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del monte ore disponibile calcolato secondo la seguente formula matematica: 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno con arrotondamento all'unità superiore moltiplicato 150. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12 dell'art. 48 del CCNL 2016-2017.

Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, del vigente CCNL la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12 CCNL 2018.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 CCNL 2018, sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Il numero di ore di permesso così ottenuto è ripartito in misura uguale tra gli aventi diritto, ed è ridotto per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa. Tale permesso è riconosciuto anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi.

Le ore di permesso sono utilizzabili nell'anno solare (1 gennaio - 31 dicembre):

1) per la frequenza delle lezioni e/o per la frequenza dei tirocini eventualmente previsti dai corsi di studio: nei giorni in cui si svolgono le lezioni; per la frequenza del tirocinio, l'Azienda potrà valutare con il dipendente modalità di articolazione delle prestazioni lavorative che facilitano il conseguimento del titolo.

2) Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Potranno, ad inizio anno, essere individuate tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati e corsi di perfezionamento ritenuti utili per l'attività svolta in Azienda:

3) per sostenere gli esami: il giorno dell'esame;

4) per sostenere l'esame finale della scuola dell'obbligo o della scuola media superiore e per la preparazione della tesi di laurea: fino a 5 giorni lavorativi antecedenti l'esame di Stato o di laurea, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio. Il lavoratore-studente al quale sia stato riconosciuto il diritto allo studio ha il dovere di:

a) informare il proprio superiore gerarchico della necessità di usufruire delle ore di permesso, con almeno 7 giorni di anticipo;

b) giustificare le ore di permesso di cui ha usufruito o producendo le attestazioni/certificazioni delle lezioni frequentate e/o degli esami sostenuti anche se con esito negativo, oppure utilizzando l'apposita modulistica predisposta dall'Amministrazione.

La documentazione giustificativa deve essere presentata entro 7 giorni dalla fruizione delle ore di permesso all' U.O. SITROS per il personale infermieristico e

di supporto all'assistenza, e all' UOC Gestione Risorse Umane - Ufficio presenze-assenze per il restante personale del comparto. Inoltre copia della documentazione giustificativa deve essere presentata anche al coordinatore della struttura di appartenenza. In mancanza le ore utilizzate saranno considerate come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o altrimenti come riposi compensativi in presenza di sufficiente accantonamento orario.

#### **PERMESSI ORARI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato possono essere concessi gli stessi permessi di cui sopra con le seguenti differenziazioni:

a) i permessi non sono retribuiti;

b) possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni all'anno a titolo di esame/concorso, aggiornamento facoltativo, lutto e particolari motivi;

c) nei casi di matrimonio, unione civile e congedo parentale per maternità o malattia bambino, trova applicazione la medesima disciplina stabilita per il personale a tempo indeterminato.

Per la modalità di fruizione nonché per la documentazione richiesta di volta in volta, trova applicazione integralmente la disciplina delineata di cui sopra.

#### **Art. 48 - RICHIAMO ALLE ARMI**

I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di

servizio. Al predetto personale l'Azienda corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D. Lgs. n.66 del 2010.

Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

#### **Art. 49 - UNIONI CIVILI**

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

#### **MOBILITA'**

##### **Art. 50 - MOBILITÀ TRA AZIENDE DEL COMPARTO**

La mobilità volontaria tra Azienda ed Enti del comparto è disciplinata dall'art. 30, del D. Lgs. N. 165/2001.

Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:

- a) la mobilità avviene nel rispetto della categoria e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire;
- b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;
- c) la partecipazione è consentita a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
- d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;
- e) il fascicolo personale segue il dipendente trasferito;
- f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo nulla-osta della stessa.

**Per la mobilità interna (mobilità a domanda e mobilità d'ufficio) si demanda ad un successivo regolamento.**

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

##### **Art. 51 - FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Le parti riconoscono il ruolo strategico della formazione continua per l'adeguamento delle conoscenze e competenze che sottendono lo sviluppo

e la qualificazione necessarie al miglioramento dell'organizzazione, dell'efficacia, qualità, efficienza del servizio sanitario reso. Le risorse destinate alla Formazione devono essere pari ad una quota non inferiore all'1% del monte salari.

La proposizione degli eventi formativi deve rispondere a precisi bisogni, espressi o rilevati; la loro realizzazione, coerente e pertinente, è improntata verso l'utilizzo etico ed equo delle risorse assegnate. Le attività formative nel loro complesso devono rispondere a precisi elementi di trasparenza ed essere libere da qualsivoglia conflitto d'interesse. La misura dell'efficacia degli eventi formativi deve essere monitorata, e fare da guida all'implementazione del processo.

Al fine di rendere trasparente e condiviso tutto il processo e di agevolare il confronto fra le parti, l'Azienda si impegna a presentare la Relazione annuale nonché, in funzione della trattativa con le OO.SS. e la RSU Aziendale del Piano Annuale, i dati aggregati e dettagliati (per profilo e per Struttura di appartenenza) dell'invio e della partecipazione del personale del Comparto a tutte le attività di formazione aziendale (collettive/individuali).

#### ART. 52 - FORMAZIONE CONTINUA ED ECM

La formazione continua deve essere rivolta equamente a tutte le categorie e a tutti i profili professionali, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e deve rispettare il principio delle pari opportunità di accesso.

L'Azienda assicura la corretta gestione del sistema ECM con particolare attenzione alla equa fruizione dei percorsi formativi.

Il diritto alla formazione è assicurato mediante la programmazione e pianificazione delle attività formative residenziali ed esterne privilegiando quelle residenziali in quanto maggiormente capaci di ricadute migliorative.

La struttura formativa supporta la direzione aziendale nelle attività di programmazione e assicura l'integrazione del sistema formativo con gli altri meccanismi di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Costituiscono ulteriori fonti di finanziamento della formazione continua:

- a. Stanziamento aziendale ad essa destinato
- b. Fondi regionali finalizzati
- c. Introiti derivanti da quote d'iscrizione di partecipanti esterni
- d. Risorse provenienti da attività di sponsorizzazione
- e. Fondi UE ove reperibili

L'Azienda, inoltre, oltre ad assumere le linee programmatiche indicate dalle normative vigenti e dalla Regione Calabria, si impegna a promuovere eventi finalizzati a:

- a. Sviluppare le capacità di intrattenere rapporti interpersonali sia con l'utenza che con i colleghi, favorendo collaborazioni interdisciplinari e multiprofessionali;
- b. Sviluppare le competenze professionali nell'ottica di specifiche evoluzioni tecniche e normative in atto;
- c. Sviluppare riflessioni anche costruttivamente critiche su aspetti inerenti il proprio lavoro nonché l'organizzazione del medesimo;
- d. Accompagnare ed inserire i nuovi assunti rendendoli partecipi dell'assetto organizzativo dell'Azienda;

e. Far crescere culturalmente tutti i dipendenti nel proprio ambito professionale favorendo la valorizzazioni del merito.

L'Azienda può definire piani di formazione con metodologie innovative come FAD, formazione mista, formazione del posto di lavoro.

L'Azienda può assumere iniziative di collaborazione con altre Aziende, Enti e Amministrazioni per realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. E' considerato in servizio il personale che partecipa a tutte le attività di formazione. Nei piani di formazione possono essere individuate anche iniziative formative finalizzate al rispetto degli obblighi formativi previsti per il personale iscritto agli Ordini professionali.

L'Azienda deve provvedere alla realizzazione sul sito web aziendale di un apposito Link dedicato alla Formazione, nel quale pubblicare il Piano annuale di Formazione Aziendale, l'elenco dei corsi destinati al personale, regolamenti, cc.

## TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 53 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel numero massimo pari al 20% del personale a Tempo indeterminato, in servizio al 1 gennaio. **Le ipotesi di contratto a T.D. esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs 81/2015 sono:**

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

I contratti a tempo determinato hanno la durata massima di 36 mesi, tra un contratto e la stipula di quello successivo devono intercorrere 10 giorni se il contratto ha la durata pari o inferiore a 6 mesi, 20 giorni se la durata del contratto è maggiore di 6 mesi.

### PROROGHE

Massimo 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi.

L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.

Per tutto quanto sopra non riportato si demanda al CCNL 2016/2018.

#### Art. 54 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

L'Azienda può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli artt. 30 e seguenti del D.Lgs.n.81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art.36, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato).

Il ricorso al contratto di somministrazione non è consentito per i profili professionali delle categorie A e B ovvero per i profili professionali anche delle categorie C e D addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi. E' rimessa alla valutazione dell' Azienda la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza. Il contratto di somministrazione non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'Azienda può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, nell'ambito delle disponibilità già destinate dalle Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

L'Azienda comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.

L'Azienda è tenuta, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia. In conformità alle vigenti disposizioni di legge e fermo restando quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000,n. 254, è fatto divieto all'Aziende di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro somministrato.

## LAVORO A TEMPO PARZIALE

### Art. 55 - GESTIONE DEL PERSONALE IN PART-TIME

#### LA REGOLAMENTAZIONE

##### Premessa

Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene convenzionalmente definito come attività lavorativa a carattere subordinato, che si svolge con orario ridotto (inferiore) rispetto a quello a tempo pieno, per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Determinazione delle tipologie di tempo parziale

**Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito secondo le seguenti tipologie:**

- **Tempo parziale orizzontale:** prevede l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta, in tutti i giorni lavorativi, in relazione alla organizzazione del Servizio o della U.O. di assegnazione ( 5 o 6 giorni);
- **Tempo parziale verticale:** con orario normale giornaliero di lavoro e prevede l'articolazione della prestazione lavorativa solo su alcuni giorni della settimana , del mese o dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione.
- **Tempo parziale misto:** prevede l'articolazione della prestazione lavorativa con combinazione delle due modalità indicate precedentemente.

##### Determinazione delle percentuali di tempo parziale

La durata della prestazione lavorativa del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di norma è articolato con orario di lavoro pari a:

- 33,33% dell'orario a tempo pieno, pari a 12 ore settimanali;
- 50% dell'orario a tempo pieno, pari a 18 ore settimanali;
- 66,6% dell'orario a tempo pieno, pari a 24 ore settimanali;
- 75% dell'orario a tempo pieno, pari a 27 ore settimanali;
- 83,33% dell'orario a tempo pieno, pari a 30 ore settimanali;

Il tipo di articolazioni di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale saranno oggetto di confronto tra l'Azienda ed il lavoratore interessato, tenuto conto sia delle peculiari esigenze della struttura sia di quelle del dipendente;

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario, a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 ( comma 12,13 e 14) del CCNL 2016-2018, previo consenso e, nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero, in relazione all'orario svolto.

Nei casi di tempo parziale verticale, le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

**Il lavoro supplementare è ammesso** solo a fronte di specifiche e comprovate esigenze organizzative, o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa, derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise. In ogni caso il lavoro supplementare è effettuabile per i turni compreso quello previsto dall'art. 28 CCNL 2016-2018, sulla pronta

disponibilità deve essere proporzionato alla tipologia dell'orario di lavoro part time prestabilito e, comunque, **NON può superare n. 102 ore annue individuali.**

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto, di cui all'art. 37 del CCNL integrativo del 2001, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dall'art. 62, comma 2, del CCNL 2016-2018;

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, verticale e misto, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali, le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. lgs n. 81/2015.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, NON può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

### **Requisiti necessari per l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale**

L'Azienda può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- Assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili, atal fine
- individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- Trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

### **Ambito di applicazione**

Per tutti i profili professionali, il contingente di personale da destinare al tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, riferita al 31 dicembre di ogni anno. Il personale già ammesso a prestazione lavorativa a tempo parziale rientra nel computo del numero massimo di trasformazioni ammesse, ad esso si riconosce sia la tipologia che l'assegnazione del servizio precedente la data di applicazione del presente regolamento.

Qualora, per alcuni profili professionali, la percentuale del 25% non consente di raggiungere l'unità, si arrotonda per eccesso. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dall'Azienda, in sede di contrattazione integrativa, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente del 25% di un ulteriore 10%. Il personale interessato può presentare domanda senza limiti temporali.

Per il personale sottoposto a turni che presta servizio in unità operative aperte 12 o 24 ore giornaliere, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati mensilmente dai coordinatori delle UU.OO. sulla base anche delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. In questo caso sia l'orario di servizio che i giorni lavorati saranno preventivamente assegnati sulla base di una programmazione interna alla U.O. che tenga conto delle osservazioni del personale interessato.

Per quanto riguarda il part time orizzontale i turni di servizio sono distribuiti equamente nelle fasce diurne mattutine e pomeridiane per tutti i giorni di apertura del servizio con una distribuzione proporzionale anche nei sabati e domeniche.

Sarà concesso prioritariamente il tempo parziale verticale.

Il personale del ruolo **sanitario a tempo parziale orizzontale**, assegnato alle UUOO che operano garantendo la continuità assistenziale, attraverso l'istituto della Pronta disponibilità, nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi n. 151/2001 e n. 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Nei casi di **tempo parziale verticale** le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

### **MOBILITÀ INTERNA CONNESSA ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, che presenta la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, potrà essere soggetto a procedure di mobilità interna all'Azienda.

Qualora, infatti, non sia possibile l'utilizzazione nell'ambito della struttura di appartenenza del personale che ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, la Direzione valuterà la possibilità di collocare il dipendente all'interno di un'altra struttura aziendale, ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente. Tale mobilità supera le graduatorie di mobilità interna volontaria dei dipendenti. Il personale a tempo parziale, che chiede di essere trasferito ad altra UO, potrà accedere alla mobilità interna volontaria, ma la domanda verrà accolta, solo se il posto da ricoprire, era stato precedentemente occupato da un operatore in part time o se, dalle riorganizzazioni, risulti la necessità di ridurre/aumentare, in ragione equivalente le ore -lavoro di attività prodotte dagli operatori.

### **DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, può presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro all'U.O.C. Gestione Risorse Umane, i cui uffici competenti provvederanno ad avviare la relativa istruttoria, nei periodi: 1-31 gennaio; 1-30 aprile e 1-30 settembre di ogni anno.

#### **Alla domanda, dovrà essere specificata:**

- a) la tipologia di articolazione richiesta;
- b) la percentuale della prestazione lavorativa;
- c) in caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro, sia da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le motivazioni per le quali si richiede il cambiamento del rapporto di lavoro;
- d) nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata, al fine di svolgere un'altra attività lavorativa, (possibilità valida solo per chi opta per il tempo parziale inferiore o uguale al 50%) alla domanda dovrà essere allegata la necessaria documentazione, al fine di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività normalmente svolta in servizio;
- e) in caso di richiesta di trasformazione del rapporto da una tipologia di tempo parziale ad un'altra, o di richiesta di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, alla domanda dovranno essere specificate le motivazioni per le quali si richiede il cambiamento del rapporto di lavoro.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## PRECEDENZE

Tenuto conto dei limiti massimi individuati in precedenza, è possibile che si debba ricorrere ad una scelta tra aspiranti alla trasformazione del rapporto. Di conseguenza si elencano, nell'ordine, le precedenze previste dalla vigente legislazione:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n.81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art.8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti.

## ACCOGLIMENTO E DIFFERIMENTO DELLA TRASFORMAZIONE

L'Azienda dispone di 60 giorni, a decorrere dalla data di presentazione della domanda, per la trasformazione del rapporto, oppure negare con atto motivato. Entro tale termine procede alla valutazione dell'istanza, all'eventuale richiesta di chiarimenti o d'integrazione, all'acquisizione di parere di merito da parte del Dirigente competente, al differimento, se del caso, o al rifiuto motivato della domanda, qualora:

- Sia raggiunto il limite del 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31.12. di ogni anno.
- Attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- In relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio;

Qualora l'Azienda, entro il termine di 30 gg., non si pronunci in alcun modo, la domanda si intende accolta automaticamente. L'Azienda può differire motivatamente la trasformazione del rapporto di lavoro, per un periodo non superiore a sei mesi quando da essa derivi pregiudizio alla funzionalità della struttura. Il differimento della trasformazione, con relativa motivazione, è comunicato per iscritto all'interessato entro i 30 gg. dell'istruttoria e decorre dalla scadenza dei predetti 30 giorni.

## PROCEDURA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'Accoglienza della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è comunicata per iscritto al dipendente con l'indicazione della data di decorrenza della stessa.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre, in caso di accoglimento della richiesta, giorno 1 giugno di ogni anno o, in caso di differimento, dal primo giorno del mese successivo alla scadenza del differimento

Il dipendente interessato dovrà contattare il Dirigente della struttura di appartenenza o il SITROS, in caso di personale sanitario o tecnico sanitario, al fine di concordare l'articolazione oraria del rapporto di lavoro a tempo parziale, entro i primi 15 giorni del mese precedente quello di decorrenza della trasformazione. Il mancato rispetto di tale termine sarà inteso come rinuncia tacita alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto di lavoro avviene con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa, nonché della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

Al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente deve fruire delle ferie maturate e deve procedere al recupero delle prestazioni straordinarie effettuate nel rapporto a tempo pieno. Nella determinazione della data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro, si dovrà tenere conto del tempo necessario a tale fine.

Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza dei 24 mesi dalla trasformazione anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. 81/2015 che restano regolate dalla relativa disciplina legislativo.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge, in materia di assunzioni.

Per una maggiore funzionalità delle procedure si assume l'intendimento di considerare automaticamente protratto il rapporto di lavoro a part-time, se il dipendente non esprime la volontà di rientrare a tempo pieno. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno deve essere consegnata tre mesi prima la data del rientro stesso.

#### **TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA UNA TIPOLOGIA DI PART TIME AD UN'ALTRA.**

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part time ad un'altra può essere presentata in qualsiasi momento; ma l'accoglimento è condizionato dalla possibilità di inserire nell'organizzazione dell'Unità operativa interessata un tipo di part time come quello richiesto, e segue lo stesso iter delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Sarà data priorità alle richieste di passaggio da part time orizzontale a part time verticale nelle aree ospedaliere e su tutte le UO operanti sulle 24 ore.

La suddetta trasformazione non può essere richiesta prima che sia trascorso un anno dalla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

### **STATO GIURIDICO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Al personale con rapporto di lavoro part-time si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Ai fini del diritto alla formazione e dell'aggiornamento professionale, il personale con rapporto di lavoro part-time gode degli stessi diritti del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

### **DURATA ED ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Qualora particolari situazioni organizzative temporanee comportino variazioni nell'orario abituale di lavoro del dipendente part-time, il cambiamento deve essere concordato con il personale interessato con un congruo anticipo di tempo.

### **FERIE, CONGEDI E ASSENZE PERSONALE PART-TIME**

Il dipendente part-time ha diritto al godimento per ogni anno solare di un periodo di ferie retribuito.

Il dipendente con rapporto di lavoro part-time di tipo orizzontale ha diritto alle stesse giornate di ferie del dipendente a tempo pieno, in quanto svolge le stesse giornate lavorative.

Per il dipendente con contratto part-time di tipo verticale, che svolge un numero di giorni lavorativi, nel corso dell'anno, inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno il periodo di ferie sarà commisurato al numero di giornate lavorative.

Anche per quanto riguarda le "festività soppresse" previste dalla legge n. 937/77, valgono gli stessi criteri di proporzionalità adottati per la determinazione dei giorni di ferie.

In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno

appartenente alla stessa categoria, posizione economica e profilo professionale.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n.81/2015.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può usufruire di benefici che comportino riduzioni dell'orario di lavoro. Come per il personale a tempo pieno, il lavoratore part-time può comunque usufruire di sospensioni della prestazione lavorativa, come contemplato dal CCNL 2004.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere concessi brevi permessi giornalieri. Tali permessi devono essere richiesti per ore lavorative intere e non devono superare il 50% della prestazione giornaliera. Le modalità di recupero dei permessi effettuati dovranno essere concordate con il Responsabile della struttura ove il dipendente presta la propria attività lavorativa.

#### **ASSENZE PER MATERNITÀ**

Per quanto riguarda le assenze per maternità, al personale con rapporto di lavoro part-time si applicano le stesse disposizioni previste per il personale a tempo pieno dalla legge 30.12.1971 n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri" così come modificato dalla L. 53/2000 e dal CCNL di comparto.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può usufruire di benefici che comportino riduzioni dell'orario di lavoro. Come per il personale a tempo pieno, il lavoratore part-time può comunque usufruire di sospensioni della prestazione lavorativa, come contemplato dal CCNL.

#### **Trattamento economico**

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria, posizione economica e profilo professionale.

#### **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

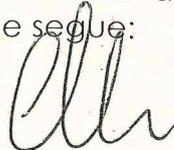
##### **Art. 56 - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

Per quanto concerne Responsabilità Disciplinare si rimanda agli appositi Regolamenti, predisposti dall'UOC Gestione Risorse Umane, già inoltrati alle OO.SS.

#### **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

##### **Art. 57 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:



- a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 CCNL 2016-2018 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 42 CCNL 2016-2018 (Assenze per malattia).

#### **ART. 58 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 42 (Assenze per malattia), 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) e 66 (Codice disciplinare), del CCNL 2016-2018 e nel Codice di Disciplinare dell'A.O., ha luogo:

- a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria; da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;
- e) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Azienda comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'Azienda, rispettando i termini di preavviso.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 59 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Le voci retributive correlate alla funzione e alla prestazione sono:

#### **fisse:**

indennità professionale specifica

fascia retributiva superiore (progressione economica)

indennità di coordinamento ad esaurimento ( art. 21 del vigente CCNL)

#### **temporalmente determinate:**

indennità di incarico (titolare di incarico funzione organizzativa o professionale)

#### **variabili:**

condizioni di lavoro (sistema indennitario)

sistema premiante

### Art. 60 - INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI

Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dall'art. 6 del CCNL del 31 luglio 2009, è incrementato dagli importi mensili lordi, per 13 mensilità:

- I incremento : dall'01.01.2016 al 31.12.2016
- II incremento: dal 01.01.2017 al 31.03.2018
- III incremento dal 01.04.2018 al 30.04.2018
- IV incremento dal 01.05.2018 attraverso:

Il conglobamento della Indennità di vacanza contrattuale dal 01.05.2018 che comporta un incremento del tabellare per la quota di indennità vacanza contrattuale corrisposta alle categorie A,B,BS,C,D,DS.

La differenza tra la quota prevista per Indennità di vacanza contrattuale per le categorie del livello iniziale, che comporta incremento della fascia.

### Art. 61 - EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2018, hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

### Art. 62 - ELEMENTO PEREQUATIVO

Motivazione collegata dinamica retributiva e riconoscimento valori più bassi

Una tantum mensilizzata per nove mensilità per il solo periodo 01.04.2018-31.12.2018

Frazione superiore o inferiore a 15 giorni

No per i periodi in cui non si corrisponde stipendio ( aspettativa)

Part time proporzionato all'orario

## FONDI

Si passa dai 3 precedenti fondi a 2 nuovi fondi, ossia Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi e art. 81 Fondo premialità e fasce.

I nuovi fondi decorrono dal 2018.

Si è stabilita la permeabilità fra alcune risorse dei due fondi.

La costruzione dei fondi è stata fatta prevedendo la possibilità di inserire tutte le risorse oggi previste dagli attuali fondi.

I fondi contrattuali del personale comparto sanità, sono stati, pertanto, definiti in via provvisoria con deliberazione n°645 del 12.12.2018.

### Art. 63 - FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (art.80 del CCNL 2016/2018) VIENE COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31.12.2017, COME CERTIFICATI DAL COLLEGIO SINDACALE :

- Dalle risorse dell'ex art. 7;
- Parte delle risorse dell'ex art. 9- risorse delle posizioni organizzative e coordinamento:
  - Valore comune ex indennità di qualificazione professionale
  - Risorse per ex indennità professionale specifica tabella C del CCNL 2016-2018
  - Incremento stabile di euro 91,00 a far data dal 31.12.2018 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- RIA;
- Risorse per applicazione art. 39 comma 4 e comma 8 del CCNL 07.04.1999 (fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionale specifica) in base alle linee definite a livello regionale (Confronto regionale art.6 del CCNL 2016/2018).

Il fondo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno, della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lettera d) del CCNL 2016-2018 e incrementato dall'art. 80 comma 3 punto b) del CCNL2016/2018.

### COSA PAGA:

- Gli incarichi di Posizione organizzativa e coordinamento già assegnati
- Lavoro straordinario
- Le diverse indennità
- I nuovi incarichi di funzione
- Valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica ( tabella C del CCNL 05.06.2006)
- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità

- 63
- l'eventuale elevazione della misura delle indennità di lavoro notturno
  - Gli incarichi di funzione organizzativa e professionale
  - Assegni ad personam non riassorbibili.

#### Art. 64 - FONDO PREMIALITÀ E FASCE (art. 81 del CCNL 2016/2018)

Viene costituito dalle risorse consolidate al 31.12.2017, come certificati dal Collegio Sindacale:

- Risorse dell'ex art. 9 (risorse destinate al finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionale specifica);
- Parte delle risorse dell'ex art. 8 (risorse stabili del precedente Fondo art. 8 (produttività collettiva e premio prestazione individuale);

#### Incremento stabile

- Il nuovo valore delle fasce per effetto dei nuovi aumenti;
- Delle nuove risorse determinate a partire dall'anno 2018, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali, di cui all'art. 6, comma 1, lettere b e c del CCNL 2016-2018;

#### Eventuale incremento variabile

- Risorse non consolidate a livello regionale (art. 33 CCNL 19/04/2004-1% +Risorse Aggiuntive Regionali, art. 6 del CCNL 2016/2018);
- Art. 43 L. 499/97 (risparmi part-time-sponsorizzazioni);
- Risparmi di gestione art. 16 D.L. 98/2011;
- Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (es: Progettazione ALPI, ecc.);
- RIA (quota annua del personale cessato);
- Eventuali trasferimento di risorse, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 CCNL 2016/2018.

#### COSA PAGA

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- Eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80;
- Misure welfare integrativo;
- Trattamenti accessori connessi a specifiche disposizioni di legge (progettazione)

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

#### Art. 65 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una

1. maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Per quanto concerne tale problematica si rimanda ad apposito Regolamento, che verrà definito successivamente.

#### **Art. 66 - MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE**

In sede di Organismo Paritetico, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti.

Se le assenze medie del personale sono anomale, discostandosi dai valori medi attesi, concentrandosi in prossimità delle giornate festive, ecc, e non si raggiungono gli obiettivi di miglioramento aziendale in merito alla loro riduzione, si configura un vero e proprio decurtamento dei fondi di bilancio dedicati a particolari condizioni di disagio e agli incarichi, (art. 80, comma 4, del CCNL) e il fondo premialità a fasce (art. 81 comma 4), che non potranno essere incrementati, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente.

#### **Art. 67 - RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI**

Viene esercitata la delega del D.lgs. n. 165/ 2001 (art 40, comma 3 bis) stabilendo che almeno il 30% :

- Delle risorse variabili del Fondo condizioni di lavoro e incarichi ( sono le risorse che la contrattazione integrativa decide di trasferire dal Fondo premialità e fasce)
- Delle risorse variabili del Fondo premialità e fasce ( con esclusione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge) è destinato a retribuire i premi correlati alla performance individuale.

Per quanto concerne tale problematica si rimanda ad apposito Regolamento, che verrà definito successivamente.

#### **INDENNITA'**

#### **Art. 68 - INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO**

1. L'indennità di pronta disponibilità, nella misura di € 20,66 lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità).

2. L'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 723,04 compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.

3. Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a €4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda. L'indennità

non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

**4.** Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,07. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al 30%. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

**5.** Agli operatori professionali di cui all'art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995 (Indennità per particolari condizioni di lavoro) che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno - in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi territoriali o dei servizi ospedalieri di diagnosi e cura - compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

**6.** Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;

b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: 4,13.

c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: € 5,16.

I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, dalle Regioni in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.

**7.** Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.

**8.** Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di € 1,03.

**9.** Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettere a), b) e c) è corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 6.

**10.** Nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

**11.** Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

**12.** Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

**13.** Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

Per turno notturno - festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

14. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7 e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

#### Art. 69 - ALTRE INDENNITA'

Tutte le altre indennità restano confermate in attesa dei risultati dei lavori della Commissione Paritetica.

#### ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

#### Art. 70 - WELFARE INTEGRATIVO

Viene prevista, in contrattazione aziendale, la possibilità di concordare benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo premialità e fasce.

#### Art. 71 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
- b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda, dei taxi;
- c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;
- d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
- e) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).
- f) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa oltre il tempo occorrente per il viaggio anche quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. L'Azienda individua, con gli atti di cui al comma 6, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per l'Azienda, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- b) Assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- c) attività che comportino imbarchi brevi su unità;

4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

5. L'Azienda, con gli atti di cui al comma 6, stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

6. L'Azienda stabilisce, con gli atti previsti dall'ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3 e 5.

7. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Azienda per tale specifica finalità.

Albaladeo CGIL

----- VIC segretario Regional

Alba CISL

Giuseppe Boness UIL

Federico D'Alto FIACS

Rosario Bruno UIL

----- CISL