



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA FEDERICO II

20 NOV 2019

In data _____, alle ore 14,00, presso la sede dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II, a seguito del parere espresso dal Collegio Sindacale con verbale n. 95 del 04/10/2019 ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 6, del CCNL 21/05/2018 sulla "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II", sottoscritta in data 02/08/2019, le parti concordano sul presente contratto definito come segue e procedono alla sua sottoscrizione. Le parti danno atto che il presente CCIA verrà inviato all'ARAN entro cinque giorni da oggi, ai sensi dell'art. 9, comma 8, del CCNL del comparto Sanità 21/05/2018.

TRA

La Direzione Strategica dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II così composta:

DIRETTORE GENERALE, Avv. Anna IERVOLINO [Signature]

DIRETTORE AMMINISTRATIVO, Dott.ssa Laura COPPOLA [Signature]

DIRETTORE SANITARIO, Dott.ssa Emilia Anna VOZZELLA [Signature]

E

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

CISL Università, nella persona di [Signature] [Signature] 19/11/2019

UIL Scuola RUA, nella persona di [Signature] [Signature] 19/11/2019

RSU, nella persona del suo Coordinatore [Signature] 19/11/2019

FLC CGIL, nella persona di [Signature]

SNALS, nella persona di [Signature]

FGU GILDA UNAMS, nella persona di [Signature] 20/11/2019

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II di Napoli

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1

Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) si applica a tutto il personale in servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II di Napoli con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
2. Il presente C.C.I.A. entra in vigore dopo la sottoscrizione definitiva autorizzata a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 9, comma 6 e 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.
3. I contratti collettivi integrativi hanno durata triennale per la parte normativa e annuale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti, o qualora intervengano condizioni migliorative derivanti dall'applicazione dei nuovi contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro dieci giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda può autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda ovvero da un suo delegato e dal Rettore dell'Ateneo o da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa, sulle materie oggetto dei rilievi, deve essere ripresa entro cinque giorni.
5. L' Azienda è tenuta a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla

R. I.
RAE
quattro
aperta
di me
1

sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Il presente C.C.I.A. viene pubblicato nel sito web dell'Azienda.

Art. 2

Contrattazione collettiva integrativa

(art. 8 del CCNL del 21/05/2018)

1. La trattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dai CCNL di riferimento, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La trattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione collettiva integrativa aziendale").
3. Sono oggetto di trattazione integrativa aziendale:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la trattazione 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 trattazione collettiva;
 - e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
 - g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
 - h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) 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 (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 (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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

l'organizzazione di servizi;

l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);

m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);

n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (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.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. *Le relazioni sindacali sono poste a base e fondamento del contratto; difatti un buon sistema di relazioni sindacali deve essere orientato alla prevenzione e alla risoluzione dei conflitti e, pertanto, deve essere improntato secondo i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.*

2. *Per raggiungere questi obiettivi, le Parti devono porre in essere un modello relazionale non conflittuale, non antagonistico, ma partecipativo, di conseguenza, un modello responsabile, stabile, di incontro e di mediazione degli interessi dei contraenti a tutti i livelli.*

3. *Al fine dell'ottimale applicazione del presente accordo, l'Azienda individuerà le modalità operative per garantire la capillare diffusione di quanto in esso previsto e delle discendenti disposizioni attuative.*

4. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'azienda e delle Parti Sindacali, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

5. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

b) informazione e confronto. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione

[Handwritten signatures and initials]

che si estrinseca anche nella costituzione dell'Organismo paritetico;

c) Interpretazione autentica dei C.C.I.A.

Art. 4

Composizione della Delegazione Trattante

La delegazione trattante dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II di Napoli, è così costituita:

1. per la parte pubblica:

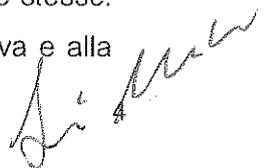
- dal Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da suo delegato;
- dal Direttore Amministrativo o da suo delegato;
- dal Direttore Sanitario o da suo delegato;
- dal Magnifico Rettore o da suo delegato;
- da Funzionari dell'Azienda individuati dal Direttore Generale in merito alle materie da trattare;

e si può avvalere dell'apporto di consulenti ed esperti esterni, che tuttavia non si possono sostituire alla Delegazione di parte pubblica trattante, nella conduzione del negoziato.

2. per la parte sindacale:

dalle RSU costituite a norma dell'accordo del 07/08/1998, integrato dal CCNQ del 13/02/2001 (Composizione trattante prevista dal Regolamento di funzionamento interno delle RSU).

dai RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA (quattro rappresentanti per ogni sigla). In ragione della peculiarità del personale in servizio presso l'Azienda, che comprende sia personale universitario facente parte del contingente di cui al Protocollo d'intesa fra Università e Regione del 2016, associato alle organizzazioni territoriali di categoria del comparto Università, sia personale inquadrato nell'ambito del SSN, al fine del raggiungimento del massimo consenso possibile (vedi Orientamento Applicativo dell'ARAN: "L'art. 43, comma 3, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. Analoga norma non è prevista né dal legislatore né dai contratti collettivi per la contrattazione integrativa. In sede locale, pertanto, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia del fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. ..."), le parti concordano sulla necessità che le Parti Sindacali ammesse alla trattativa e alla



sottoscrizione del presente Accordo possano comprendere le rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Sanità e del CCNL Università.

Art. 5

Informazione, confronto e organismo paritetico per l'innovazione
(art. 4, 5 e 7 del CCNL del 21/05/2018)

1. Gli istituti dell'informazione, confronto e organismo paritetico di partecipazione sono così disciplinati:

a. Informazione

L'azienda allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente la parte sindacale composta a norma dell'art. 4, comma 2, su tutte le materie previste dall'art. 4, comma 4, del CCNL Sanità (di seguito denominate Parti Sindacali).

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di Legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda alle Parti Sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno semestrale ed in ogni caso in presenza di:

- iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

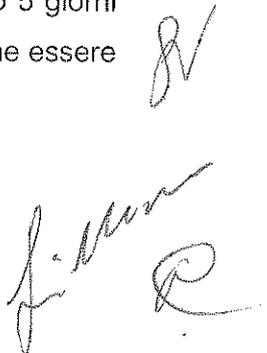
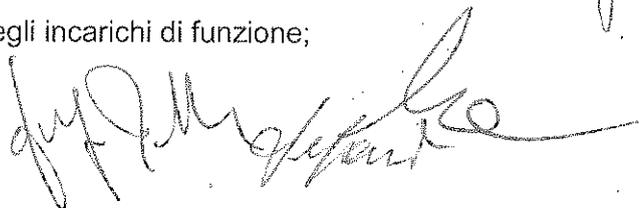
b. Confronto

Il confronto si avvia mediante l'invio alle Parti Sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare tramite la modalità dell'informazione preventiva. A seguito della trasmissione di tale informativa, l'Azienda e le Parti Sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informativa, il confronto è richiesto da queste ultime. Parimenti l'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informativa.

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) criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;



- d) criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini della attribuzione della relativa indennità;
- e) misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- f) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
- g) trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs n. 165 del 2001.

c. Organismo paritetico per l'innovazione

- L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Parti Sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.
- L'organismo in questione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle Parti Sindacali.
- L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 2, nonché da una rappresentanza dell'Azienda, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 del CCNL Sanità (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Parti Sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto alla precedente lettera c).

Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, 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 CCNL Sanità (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 6

Diritto di assemblea

(Art. 2 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Azienda per n. **10 ore** annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali del comparto;
 - b. dalla R.S.U. a mezzo del suo Coordinatore, ovvero come previsto dal Regolamento interno delle RSU.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla Direzione Sanitaria con preavviso scritto di almeno tre giorni prima, entro le ore 14.00, a mezzo PEC alla Direzione Sanitaria.

Art. 7

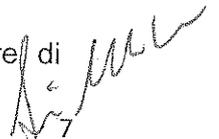
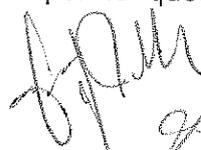
CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

(art. 10 CCNL 21/05/2018)

- Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
- Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa aziendale, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolge il tavolo di confronto: le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse. (art. 10 CCNL Sanità)

- Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCIA, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale chiarimento o interpretazione, sottoscritta dalle parti, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
- La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di



generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

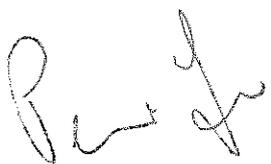
Art. 8

Contributi sindacali

1. Il dipendente ha facoltà di rilasciare delega a favore dell'O.S. prescelta per la riscossione della quota mensile dello stipendio destinata al pagamento del relativo contributo. Il rilascio di una nuova delega deve essere accompagnato da contestuale espressa revoca nei confronti dell'O.S. originariamente prescelta.
2. La delega di riscossione è rilasciata per iscritto ed è presentata all'Ufficio Gestione Risorse Umane a cura dell'O.S. interessata, accompagnata da dettagliata distinta a firma del Responsabile dell'O.S.. Copia della distinta è restituita alla O.S. per ricevuta.
3. La delega di riscossione, presentata entro il 5 del mese, ha effetto a decorrere dal mese stesso.
4. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega di riscossione rilasciata, presentando la relativa comunicazione presso l'Ufficio Gestione risorse umane che ne rilascia ricevuta e anche all'O.S. interessata.
5. La revoca può essere effettuata dal dipendente parimenti:
 - a) Per tramite dell'O.S. interessata che ne cura la presentazione all'Ufficio Gestione Risorse umane, unitamente a dettagliata distinta firmata dal responsabile della O.S.. Copia della distinta è restituita all'O.S. interessata per ricevuta;
 - b) Per tramite della nuova O.S. prescelta che ne cura la presentazione all'Ufficio Gestione Risorse umane unitamente alla nuova delega di riscossione e ne informa contestualmente l'O.S. ricevuta.
6. La revoca ha effetto dal primo giorno del mese di presentazione della stessa;
7. L'Ufficio Gestione Risorse umane dell'Azienda, con cadenza mensile, a ciascuna O.S., consegnerà l'elenco nominativo dei dipendenti sui quali sono state operate le trattenute sulla retribuzione.
8. L'Ufficio Gestione Risorse umane dell'Azienda comunica a ciascuna O.S., mensilmente, i nominativi complessivi del personale dimesso dalla propria O.S.
9. L'Ufficio Gestione Risorse umane dell'Azienda comunica a ciascuna O.S., mensilmente, i nominativi del personale neoassunto o trasferito da altra Amministrazione nonché del personale cessato dal servizio a qualunque titolo.

Art. 9

Modalità di partecipazione alla trattativa



Premesso che le parti si impegnano a fissare gli incontri sindacali in modo tale da garantire alle rappresentanze sindacali l'espletamento del proprio mandato, si concorda che la partecipazione alle trattative da parte dei componenti della delegazione trattante di parte sindacale avvenga secondo le regole seguenti:

1) Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, possono avvenire anche su tavoli separati, a richiesta di una delle OO.SS. e/o del Coordinatore della R.S.U. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.

2) La Direzione aziendale si impegna a garantire la partecipazione di tutti i componenti della Delegazione, impartendo indicazioni in tal senso ai Responsabili di Struttura e di Unità Operativa nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, affinché vengano posti in essere tutti i possibili strumenti che, nel rispetto di norme e regolamenti, sono necessari a consentire la più ampia "agibilità sindacale". A tal proposito, le riunioni di contrattazione avvengono, di regola, fuori dall'orario di lavoro.

Qualora esse vengano convocate in orario di lavoro, al Dirigente sindacale sarà garantita la partecipazione, giustificando l'allontanamento dalla sede di servizio mediante apposito codice giustificativo del permesso orario.

3) I Responsabili di Struttura, sono tenuti a garantire l'agibilità sindacale dei componenti R.S.U. e dei rappresentanti delle Parti Sindacali e ad adottare modalità flessibili di organizzazione del lavoro che consentano la partecipazione alle riunioni sindacali.

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

5) Il dipendente convocato dalla Direzione all'incontro sindacale comunica preventivamente al Responsabile della propria struttura o unità operativa la sua partecipazione, presentando la convocazione inviatagli.

6. Fatti salvi i casi di urgenza in cui la convocazione avviene tramite telefono le lettere di convocazione agli incontri, a firma del responsabile della Struttura demandata alle Relazioni Sindacali, vengono trasmesse secondo le seguenti modalità:

- alle R.S.U.: al Coordinatore della RSU a mezzo posta elettronica;
- alle Parti Sindacali partecipanti alla trattativa a mezzo posta elettronica o fax;

7 La convocazione, inviata con un anticipo non inferiore a giorni cinque (in casi di particolare urgenza, con un anticipo di sole 24 ore), dovrà indicare gli argomenti all'Ordine del Giorno, la data dell'incontro, gli orari di inizio e termine.

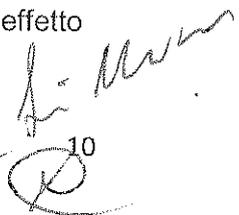
8. Nel corso dell'incontro, oltre agli argomenti posti all'Ordine del Giorno, su accordo delle Parti, è possibile trattare argomenti non previsti in detto Ordine del Giorno.
9. L'amministrazione dovrà allegare alla convocazione (o in alternativa pubblicare sul sito aziendale) eventuale documentazione relativa agli argomenti all'Ordine del Giorno.
10. Laddove la trattativa si svolga su tavoli separati, le OO.SS. saranno convocate secondo la regola dell'alternanza.
11. I soggetti sindacali di cui sopra devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali.
12. Anche in assenza di piattaforme, l'Azienda, nella persona del titolare del potere di rappresentanza, può convocare le RSU e le organizzazioni sindacali, in presenza di uno specifico interesse dell'Azienda ed avviare le trattative in relazione ad istituti e/o a materie ritenute di particolare rilievo (ad esempio, progressioni orizzontali, produttività, condizioni per l'erogazione di specifiche indennità, ecc.). Parimenti, le OO. SS. possono richiedere incontri su specifiche materie.
13. Per ogni incontro sarà redatto verbale, a cura del responsabile della Struttura demandata alle Relazioni Sindacali.
14. Una volta avviato il confronto, la trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di contrattazione.

Art. 10

Firma dell'ipotesi del C.C.I.A.

La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

1. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta dal Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda. Per la parte sindacale, firmano i segretari generali delle organizzazioni sindacali che partecipano alla trattativa, come sopra individuate o i rispettivi rappresentanti e il Coordinatore della RSU (come previsto dal Regolamento di funzionamento interno)
2. Le Organizzazioni sindacali (Parti Sindacali) che non sottoscrivono il C.C.I.A. si autoescludono, per il corrispondente periodo contrattuale fino al rinnovo del CCNL, dalla contrattazione integrativa e dalla partecipazione a tutti gli altri livelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro (cfr. nota ARAN prot. n. 1702 del 15/2/2002 e n. 4260 del 27/5/2004). Possono sottoscriverlo successivamente.
3. L'Amministrazione, attraverso i propri uffici competenti, si impegna con effetto immediato a:



- per i conseguenti provvedimenti di competenza, ad attuare la puntuale notifica, degli accordi sottoscritti e degli impegni assunti, affinché sia immediatamente attivata la successiva fase operativa ed eventuali pagamenti spettanti entro 30 giorni;
- ad applicare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente Contratto;
- verificare che i funzionari preposti, entro 30 giorni, applichino gli accordi e le direttive per le materie di loro pertinenza.
- trasmettere ai Direttori di Dipartimento aziendale gli accordi e le intese definite con la parte sindacale aziendale e darne ampia diffusione a tutto il personale.
- A pubblicare tutti i relativi atti sul sito WEB aziendali.
- L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, del D. Lgs n.165/2001), è trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (Collegio Sindacale), nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito dall'art. 9, comma 6, del CCNL del 21-05-2018.

Tale controllo è finalizzato non solo alla verifica della compatibilità degli oneri delle clausole del contratto di secondo livello con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'Azienda, ma anche del rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, nonché di tutto quanto inserito nel Protocollo d'intesa tra La Regione Campania e l'Università degli Studi di Napoli Federico II.

- L'organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale.
- Trascorsi 15 giorni dalla trasmissione del contratto al soggetto identificato al precedente comma, l'accordo si intende tacitamente approvato.
- In caso di parere negativo dell'organo di controllo è necessario riaprire il negoziato al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo entro 15 giorni
- In tale ipotesi, il titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda provvede alla ripresa della trattativa entro il termine di 5 giorni, che decorre dalla formale comunicazione dei rilievi, allo stesso, da parte dell'organo di controllo (art. 9, comma 6, dei CCNL del 21-05-2018).
- Anche il testo della eventuale nuova ipotesi contrattuale, sottoscritta a seguito della ripresa della trattativa, dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.

TITOLO III
ORARIO DI LAVORO E PRODUTTIVITA'

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'P. D.'. In the center, there is a signature that looks like 'G. P.'. To the right, there is a signature that looks like 'L. M.'. Below these, there are several other initials and signatures, including one that looks like 'P.' inside a circle. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text area.

Capo I

Istituti dell'Orario di Lavoro

Art. 11

Orario di lavoro

1. E' il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa. Esso deve essere funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico. L'orario normale di lavoro è fissato, così come previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria, in 36 ore settimanali per il personale di comparto ed in 38 ore per la dirigenza di tutti i ruoli (medica, sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale).

2. Per i Professori e Ricercatori universitari l'orario di lavoro assistenziale è stabilito in 26 o 22 ore settimanali (a seconda dell'opzione per il rapporto esclusivo/non esclusivo e collocati in regime di impegno a tempo pieno/tempo definito secondo le direttive emanate dal Rettore con decreti n. 3004 del 25/09/2012 e n. 2121 del 12/05/2013).

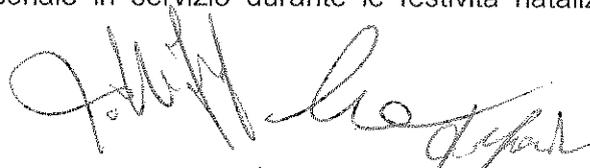
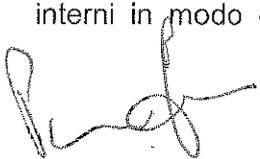
3. L'articolazione dell'orario di lavoro settimanale prevede, di norma, l'inizio dello stesso alle 8.00 (per gli uffici, servizi centralizzati e per il personale amministrativo che opera nei DAI) ad eccezione dei reparti di degenza e delle strutture con attività a ciclo continuo (H24).

4. Nei reparti di degenza con orario a ciclo continuo H24, nei DH e nelle strutture ambulatoriali l'orario di lavoro inizia, di norma, alle 7,30.

5. L'orario di lavoro del personale sanitario che opera con prestazione unica giornaliera è articolato, di norma, su 6 giorni.

6. Il personale turnista dei reparti di degenza e delle strutture con attività a ciclo continuo (h24) articolerà l'orario di lavoro, di norma, con n. 5 squadre, con riposi mensili, così come dal calendario dei turni predisposti dai Direttori dei DAI per ciascun mese così articolati: 7.30/13.45 – 13.30/19.45 – 19.30/7.45 (comma 12 art. 27 CCNL del 21 maggio 2018 Comparto Sanità) comprensivi di accavallamento, come previsto dal CCNL vigente **pari a 15 minuti, oltre** ai 10 minuti previsti per la pausa pranzo. E' consentita, laddove i Direttori delle UU.OO.CC acquisiscano il consenso della maggior parte del personale turnista, l'articolazione dell'orario di lavoro con n. 4 squadre.

7. Il personale turnista a ciclo continuo è considerato operante in settimana lunga ai fini del computo delle ferie. A tale personale vengono calcolate presenze mensili pari al numero di giorni del mese detratte le domeniche e i festivi ai fini del calcolo delle indennità accessorie e del debito orario. Per tale personale l'orario giornaliero, calcolato su base annua, non dà luogo a credito o debito orario mensile. Le strutture organizzeranno i turni di lavoro con accordi interni in modo da far ruotare tutto il personale in servizio durante le festività natalizie e



pasquali; ciò al fine di evitare, per quanto possibile, che il singolo lavoratore capiti in turno di lavoro nelle suddette festività più di un anno di seguito.

8. Per il personale che opera su doppio turno (mattina e pomeriggio), turnista non a ciclo continuo, i turni previsti sono due e sono organizzati su sei giorni lavorativi e in maniera tale da garantire una copertura del servizio ininterrottamente dalle 7.30 alle 19.30; anche al suddetto personale si applica quanto previsto dal comma 6 del presente articolo. Eventuale articolazione oraria su cinque giorni, anche con rientri pomeridiani, ha carattere eccezionale e potrà essere espressamente autorizzata, su proposta del Direttore della UOC/UOSD, dal Direttore del DAI e dalla Direzione Sanitaria, laddove essa non determini pregiudizio al raggiungimento dei LEA.

9. Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

10. L'articolazione oraria deve essere, in ogni caso, approvata dal Direttore del DAI su proposta dei Direttori delle UOC/UOSD.

Art. 12

Orario di apertura al pubblico

1. L'orario di apertura al pubblico, per i servizi amministrativi, di norma, viene garantito almeno cinque giorni alla settimana nella fascia oraria antimeridiana e, di norma, due giorni alla settimana, nella fascia pomeridiana.

2. L'orario di apertura al pubblico di ciascuna Unità Operativa (DAI, UU.OO.CC. Amm.ve e tecniche, Farmacia, CUP ecc.) verrà comunicato alla Direzione Strategica e reso pubblico sul sito aziendale, nonché con affissione dello stesso nei locali delle UU.OO. medesime.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Ai dipendenti che effettuano la tipologia di orario di lavoro con prestazione unica giornaliera sono consentite, compatibilmente con le esigenze di funzionalità e d'accessibilità delle singole strutture in cui operano, forme di flessibilità in entrata e in uscita, così come previsto dai vigenti contratti di categoria. La richiesta di flessibilità deve essere inoltrata dal dipendente al Direttore della Struttura di appartenenza e convalidata dal Direttore Sanitario/Amministrativo; ha, di norma, la durata di un anno solare ed è automaticamente rinnovabile, salvo modifiche di condizioni (es. trasferimento ad altra sede di lavoro; mutate

8/

Ⓟ

esigenze della struttura ove si presta l'attività lavorativa o del lavoratore). La flessibilità consente al dipendente di anticipare di 30 minuti, ovvero di posticipare di un'ora l'inizio dell'orario di lavoro e, conseguentemente, anticipare ovvero posticipare l'orario d'uscita.

2. Per tutto il personale, escluso quello in regime di flessibilità oraria, è prevista un'invarianza oraria nelle registrazioni a inizio turno, di 15 minuti per consentire il regolare svolgimento delle relative operazioni ai terminali orologio nell'orario di massima affluenza.

Art. 14

Durata massima dell'orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore settimanali comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a **6 mesi** (art. 27 comma 8 CCNL del 21 maggio 2018 comparto Sanità) (per l'applicazione del suddetto istituto si conviene che i semestri di riferimento sono: gennaio/giugno; luglio/dicembre).

Art. 15

Lavoro straordinario

1. E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall'art. 3 del D. Lgs 8 aprile 2003, n. 66.

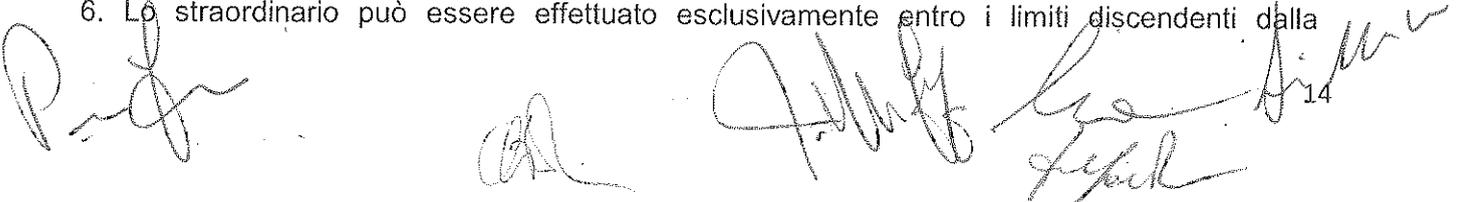
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o del responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Lo stesso può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

4. L'utilizzo del lavoro straordinario all'interno delle unità operative è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

5. Il limite di cui al comma precedente può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

6. Lo straordinario può essere effettuato esclusivamente entro i limiti discendenti dalla

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'P. 14'. On the right side, there are two distinct circular initials or marks.

disponibilità effettiva determinata nell'ambito degli appositi fondi destinati allo stesso ed approvati dalla Regione Campania.

7. I Direttori dei DAI, entro il 20 di ciascun mese, per il mese successivo, comunicano alla Direzione Sanitaria ed alla Direzione Amministrativa nell'ambito delle rispettive competenze, le esigenze di lavoro straordinario (prevedibili in ragione della grave carenza di personale dell'Azienda), suddivise per tipologia di personale.

Prima dell'inizio del mese di riferimento, la Direzione Sanitaria e la Direzione Amministrativa, verificata la sostenibilità della richiesta, autorizzano la stessa.

Il lavoro straordinario eccedente anche il limite di cui ai punti precedenti, strettamente indispensabile a garantire i servizi assistenziali, dovrà essere espressamente richiesto e autorizzato, per singola giornata o turno di lavoro, dal Direttore del DAI che dovrà motivare il ricorso allo stesso esplicitando le ragioni che lo rendono indispensabile, anche eventualmente attraverso apposita modulistica predisposta dalla Direzione.

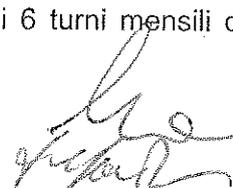
In particolare, il Direttore del DAI autorizza l'effettuazione dello straordinario nei limiti strettamente necessari e comunica entro le successive 48 ore alla Direzione Sanitaria ovvero alla Direzione Amministrativa, secondo quanto di rispettiva competenza, il numero di ore coperte con il lavoro straordinario e la relativa motivazione.

Qualora, per ragioni di incapienza dei fondi all'uopo disponibili ovvero per l'assenza di valide motivazioni, la Direzione Sanitaria ovvero la Direzione Amministrativa ritengano che non sia possibile autorizzare il pagamento del lavoro straordinario, le ore eccedenti espletate dal dipendente saranno considerate credito orario da recuperare.

Art. 16

Pronta disponibilità

1. La pronta disponibilità è l'istituto che consente di garantire una continuità assistenziale nel processo di erogazione delle prestazioni sanitarie. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali. Si tratta, dunque, di attività eccezionale, resa dal dipendente oltre l'orario di lavoro e, pertanto, remunerata con le tariffe del lavoro straordinario. Al dipendente reperibile spetta "l'indennità di reperibilità" a prescindere dal fatto che si possa concretizzare la necessità della prestazione lavorativa a seguito della chiamata. Nell'organizzazione del servizio di pronta disponibilità devono essere utilizzati, di norma, i dipendenti assegnati allo stesso DAI e/o UOC. Come da contratti di riferimento, è prevista la possibilità per il personale della dirigenza medica, sanitaria e professionale di effettuare, di norma, un numero di 10 turni mensili di pronta disponibilità e per il personale di comparto di effettuare, di norma, un numero di 6 turni mensili di pronta



disponibilità. Il personale di comparto, che svolge la propria attività presso i blocchi operatori o presso realtà assistenziali in reale carenza di organico tale da non poter coprire i turni notturni e festivi di reperibilità, potrà effettuare fino a un numero massimo di 15 turni di pronta disponibilità nel corso del mese. I turni vanno predisposti mensilmente dai Direttori dei DAI e dai Direttori delle Unità Operative Complesse assistenziali ovvero dai Direttori delle Unità Operative Complesse Tecniche, di Governo clinico, Rischio clinico e Vigilanza igienico-sanitario, prevedendo il coinvolgimento, se possibile a rotazione, di tutto il personale assegnato alle Unità Operative (DAI, UU.OO.CC.) e comunicati alla Direzione Sanitaria e alla Direzione Amministrativa.

2. La pronta disponibilità ha durata di 12 ore e dà diritto a una indennità di euro 20,66 per ogni 12 ore (cfr comma 7 art. 28 CCNL 21 maggio 2018 Comparto Sanità).

3. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle 11 ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso, le ore mancanti per il completamento delle 11 ore di riposo.

4. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al periodo precedente, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione nei successivi sette giorni fino a completamento delle 11 ore di riposo.

5. Resta nella facoltà dell'Amministrazione, sentite le OO.SS., la regolamentazione di dettagli attuativi.

6. La chiamata del personale in turno di pronta disponibilità deve essere effettuata ai recapiti telefonici, precedentemente comunicati dai dipendenti, dal medico di guardia ovvero del funzionario tecnico in servizio e deve avvenire secondo le indicazioni contenute nel Registro di pronta disponibilità. All'atto di ogni chiamata deve essere compilato in tutte le sue parti, con la chiara apposizione della firma del soggetto che effettua la stessa.

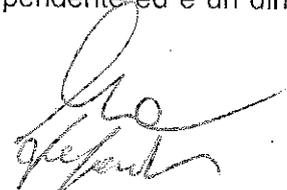
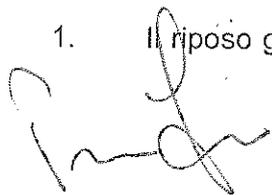
7. Il turno di reperibilità consta di n. 12 ore consecutive ed è indivisibile; per le sole giornate prefestive e festive saranno previsti n. 2 turni di reperibilità di n. 12 ore ciascuno. Per ogni turno viene erogato il compenso previsto dal comma 2 del presente articolo.

8. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle n. 4 ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata maggiorata del 10%.

Art. 17

Riposo giornaliero

1. Il riposo giornaliero è finalizzato al recupero psico-fisico del dipendente ed è un diritto



irrinunciabile e non può essere monetizzato.

2. Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

3. In proposito va precisato che le 24 ore di riferimento per le 11 ore di riposo si calcolano dal termine del turno lavorativo nella giornata. In conseguenza di questa definizione, il riposo previsto dall'art. 7 del d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, assume il carattere di un limite distanziale che serve a separare in modo congruo due periodi di lavoro che possono svolgersi anche in due giorni diversi, al fine di permettere un adeguato recupero psico-fisico al lavoratore.

4. E' vietata, pertanto, l'effettuazione - nelle ventiquattrore - di turni che non consentano il riposo di almeno 11 ore (es. è vietato il turno mattina e notte; pomeriggio e notte).

Art. 18

Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive. L'art. 9 del D Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, infatti, riconosce al lavoratore il diritto/dovere ad un periodo di riposo di 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola, ma non necessariamente, coincidenti con la domenica, eventualmente cumulabili con le ore di riposo di cui all'art.7 del citato decreto.

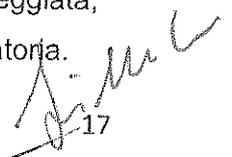
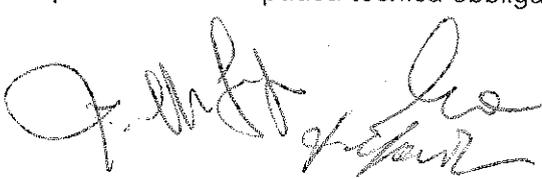
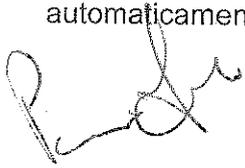
2. Il personale turnista h24 che effettua regolare servizio (risultante dalla registrazione mediante badge) in una giornata di festività infrasettimanale (es. Natale, 15 agosto ecc.) ha diritto ad un giorno di riposo compensativo per festività infrasettimanale lavorata, da fruire nello stesso mese o, comunque, nei 60 giorni successivi. Trascorso tale periodo, il dipendente non potrà più fruire di tale giorno di riposo compensativo. Per particolari esigenze di servizio, il predetto termine può essere ulteriormente differito, previa autorizzazione del Direttore del DAI/UOC amm.ve e tecniche.

Art. 19

Pause e pausa pranzo

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Al fine di consentire il recupero delle energie psicofisiche, è prevista una pausa, non inferiore a 10 (dieci) minuti, dall'esecuzione della prestazione lavorativa quando la stessa ecceda le sei ore di almeno 10 minuti. Tale pausa di dieci minuti sarà conteggiata, automaticamente, dal sistema di rilevazione delle presenze come pausa tecnica obbligatoria.

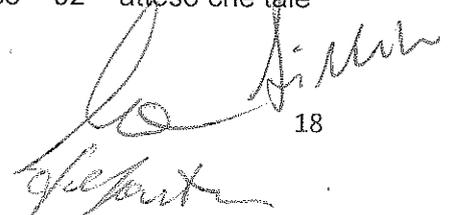


3. Qualora l'orario giornaliero ecceda, per qualsiasi ragione, complessivamente 7 ore e 30 minuti, la pausa pranzo avrà durata minima pari a 20 minuti.
4. Il personale in allattamento maturerà il diritto al ticket pranzo con l'effettuazione di ulteriori 10 minuti in aggiunta all'orario giornaliero ridotto.
5. La pausa di dieci o di trenta minuti, come sopra indicata, dà diritto al buono pasto.
6. Non possono essere riconosciuti per lo stesso turno di servizio più di un buono pasto, anche per le prestazioni rese in orario notturno, (cfr. Decreto Commissariale n.7/2016 punto 8).
7. Le disposizioni che precedono si applicano a tutto il personale che presta servizio presso l'Azienda, ivi compreso il personale docente e ricercatore che svolge attività assistenziale; per questi ultimi si intende una attività lavorativa complessiva, certificata, pari ad almeno 6 ore e 10 minuti.
8. È possibile fruire della pausa pranzo allontanandosi dal posto di lavoro, anche presso la mensa aziendale, attestando l'allontanamento dal posto di lavoro mediante l'utilizzo del badge (codice 40) per tutta la durata della pausa pranzo che, in tal caso, non potrà essere, comunque, inferiore a trenta minuti.

Art. 20

Rilevazione della presenza e uso del badge

1. Il dipendente deve rispettare l'orario di lavoro e la rilevazione della presenza in servizio deve avvenire unicamente a mezzo dell'apposito sistema informatizzato, che prevede l'uso del tesserino magnetico (badge) e dei relativi lettori. Il badge è strettamente personale e non cedibile; il titolare è responsabile della sua custodia e in caso di smarrimento dovrà farne denuncia e chiedere immediatamente il rilascio di un duplicato.
2. Il dipendente deve utilizzare il badge per attestare la presenza in servizio, oltre che nell'orario dedicato ai compiti istituzionali secondo i profili predisposti per ciascuna categoria di personale (tecnico-amministrativo, sociosanitario e dirigente di tutti i ruoli) anche durante lo svolgimento di prestazioni rese in regime di straordinario, reperibilità, auto convenzionamento, A.L.P.I., o di altre attività per le quali sia previsto un compenso orario, con apposite causali di marcatura.
3. In particolare, si rappresenta, che tutto il personale sia Medico (anche i Direttori di U.O.C.) che non medico, che effettua l'A.L.P.I., all'interno dell'Azienda, anche in equipe, è tenuto obbligatoriamente all'utilizzo del badge (in entrata e in uscita) con il codice 92,
4. Si precisa, inoltre, che l'ALPI deve essere svolta in giornate lavorative, al di fuori dell'orario di lavoro e senza pregiudizio per le attività istituzionali. Il personale amministrativo degli Uffici e dei DAI non è tenuto ad utilizzare la marcatura con il codice - 92 - atteso che tale attività è inglobata nell'attività istituzionale.



5. Qualsiasi allontanamento dal posto di lavoro a titolo personale (codice 09) deve essere attestato mediante l'utilizzo del badge; tutte le funzioni, invece, svolte dal personale nell'ambito dell'Azienda per servizio esterno alla struttura di appartenenza (, consegna materiale organico e prelievi, trasporto documenti amministrativi e tecnici, ecc.) non richiedono apposita registrazione al terminale marcatempo.

Il numero complessivo massimo di ore annue utilizzabile a titolo di permesso personale è di 36.

6. Qualora il dipendente, pur avendo garantito la presenza in servizio non abbia effettuato, per qualsiasi causa (dimenticanza, smarrimento badge, cattivo funzionamento del lettore) la registrazione in servizio con il badge, dovrà darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Struttura e dovrà compilare l'apposito mod. A predisposto dall'Amministrazione, per consentire l'inserimento manuale della mancata registrazione. In caso di mancata registrazione della presenza in entrata e in uscita ovvero per la sola uscita di uno stesso turno di servizio (unico giorno o a cavallo di due giorni) l'orario riconosciuto e contabilizzato sarà solo quello riferito al debito orario giornaliero da turno, tranne autorizzazione certificata dal Responsabile superiore della struttura lavorativa. L'omissione della registrazione della presenza in servizio per un numero superiore a 5 nel mese e reiterata nel corso dell'anno (almeno per due volte) costituisce motivo di Responsabilità disciplinare che deve essere segnalata dal Direttore della Struttura all'U.O.C. Gestione Risorse Umane.

7. Il Responsabile della Struttura avrà l'onere di verificare che l'orario indicato nel mod. A sia veritiero ovvero congruo con le regolari registrazioni mediante badge.

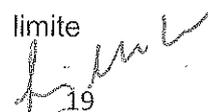
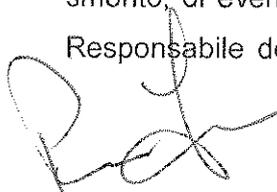
8. La mancata vigilanza sull'orario di lavoro dei dipendenti gestiti e il mancato rispetto delle norme previste dal presente CCIA sarà oggetto di valutazione in sede di verifica sulla qualità e quantità dell'attività resa per i Responsabili delle Strutture.

9. Il dipendente, nel rapporto con il pubblico, si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile di apposito cartellino, messo a disposizione dall'Amministrazione, che recherà la qualifica e la matricola. Il dipendente opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità, anche nel rispondere a chiamate telefoniche, laddove i tempi di lavoro permettano di rispondere ai telefoni interni (cfr. art. 12 Codice di Comportamento del personale dell'A.O.U. Federico II).

Art. 21

Crediti orari e riposi compensativi

1. Il personale sanitario, tecnico e amministrativo che, per effetto del mancato o ritardato smonto, di eventuali urgenze o prolungamenti orari motivati e autorizzati di volta in volta dal Responsabile della Struttura, è tenuto a prestare ore di attività in eccedenza, con un limite



massimo di 2 ore, a quelle previste dalla propria tipologia oraria (di norma nel rispetto dei limiti imposti dalla L. 161/2014), accumulerà un credito orario.

2. Non si tiene conto, ai fini del calcolo del credito orario, della permanenza in servizio oltre l'orario di lavoro effettuata arbitrariamente dal dipendente e non richiesta o autorizzata dal Direttore della UOC/UOSD.

3. Tali ore che, comunque, concorrono al limite massimo di ore 48 settimanali di attività lavorativa consentite dalle vigenti disposizioni emanate dalla L.161/2014, potranno essere utilizzate, su domanda del dipendente e previa autorizzazione del Direttore della Struttura, nel corso del semestre (comma 8 art. 27 CCNL del 21 maggio 2018 Sanità) di riferimento per fruire di uno o più riposi compensativi per il recupero di ritardi e permessi. La mancata fruizione di riposi compensativi dipendente esclusivamente dalla mancata autorizzazione motivata da esigenze di servizio darà luogo al pagamento del lavoro straordinario, entro i limiti di cui all'art. 15 del presente CCIA, sempre che le ore di credito orario maturate dal dipendente siano state richieste dal Direttore della UOC/UOSD e autorizzate dal Direttore del DAI.

3. La banca ore accumulata dal dipendente per eccedenze orarie effettuate su espressa richiesta o autorizzazione dei Direttori di struttura come sopra individuati, coincidente con l'ultimo mese dell'anno, potrà essere utilizzata nel semestre successivo.

CAPO II

PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 22

Permessi giornalieri retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small mark in the center, and several other signatures on the right.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Tali permessi vanno richiesti su apposita modulistica (mod. C predisposto dall'Amministrazione) con ragionevole anticipo (almeno n. 3 giorni lavorativi) - anche in relazione alla tipologia di orario lavorativo del richiedente, autorizzati dal Responsabile della Struttura di appartenenza e supportati da giustificazione/certificazione che ne attesti il diritto alla fruizione.

6. Il Direttore della Struttura/o delegato è tenuto, valutate le esigenze organizzative assistenziali e le motivazioni a supporto della richiesta, a comunicare in forma scritta al dipendente, in tempo utile (entro il secondo giorno lavorativo dal ricevimento della domanda) - anche in relazione alla tipologia di orario lavorativo del richiedente, l'autorizzazione o il diniego motivato alla fruizione dei giorni richiesti. Il mancato riscontro da parte del Direttore della Struttura ad una richiesta formulata come sopra specificato, vale quale autorizzazione alla concessione del parere favorevole alla fruizione del permesso. Le singole Strutture avranno cura di organizzare un adeguato sistema di protocollo in entrata delle citate richieste e di successiva notifica ai dipendenti, in caso di diniego, al fine di dare la massima trasparenza all'iter amministrativo. Tale organizzazione deve essere garantita - all'interno di ciascun DAI/UOC amministrativa e tecnica - anche durante i periodi in cui il personale, che di regola è preposto allo svolgimento di tale attività, risulti - a vario titolo - assente dal servizio.

Art. 23

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazione di ora;

c) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

d) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 27 comma 10 (Orario di lavoro);

e) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'AV' and 'C'.

previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 24

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione 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 lavoratore utilizza il permesso.

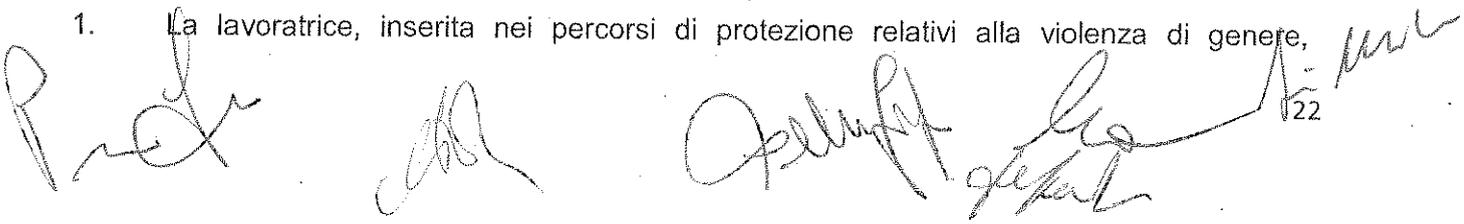
4. Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui 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 lavoratore utilizza il permesso.

Art. 25

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere,



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right, some overlapping the page number.

debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D. Lgs. n. 80/2015, 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.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro- corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. 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.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 61 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

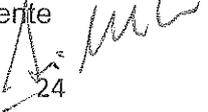
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001(Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art.12.

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 26

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai lavoratori 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.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10 (Orario di lavoro).
6. 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.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. 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 lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.
11. 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 viene 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:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, 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 viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).

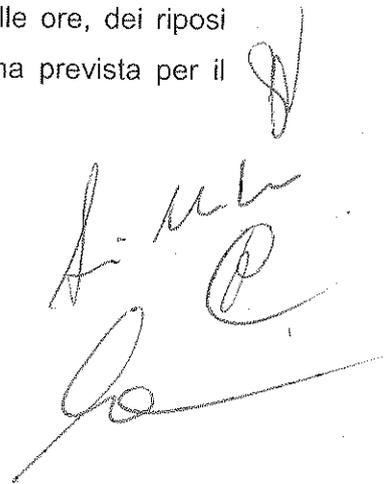
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche 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'Azienda prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9,10,11, 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.

15. Resta ferma la possibilità per il lavoratore, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche 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, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Art. 27

Permessi orari a recupero



1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa 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.

2. Per consentire al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata 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.

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

Art. 28

Assenze per malattia

1. 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.

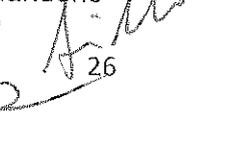
2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, 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.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. 171 del 2011. 8/

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 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. P

6. L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone



preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) Intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi nove 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 come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL 1/9/1995;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 8 comma 5 lettera b (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) 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.

11. 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 dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione 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, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. In caso di assenza per malattia il dipendente è tenuto ad informare entro due ore prima dell'inizio del proprio turno di lavoro la struttura di appartenenza (Segreteria

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right, some of which are circled or crossed out.

amministrativa/Direttore dell'UOC). Le eventuali richieste di accertamenti medico/fiscali si adeguano alle normative vigenti. Tali richieste debbono essere comunicate all'UOC Gestione Risorse Umane nel primo giorno di assenza, entro le ore 10,00.

Ai fini della comunicazione della malattia è sufficiente che il dipendente fornisca il solo numero di protocollo relativo al certificato redatto dal medico di base.

13. 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.

14. 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'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. 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'azienda o all'ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dipendente è versato da quest'ultimo all'Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

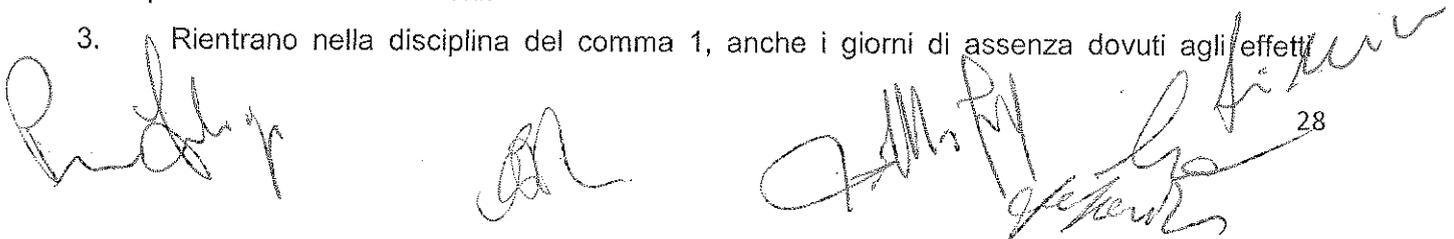
Art. 29

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comparto, 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 dai rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, 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.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 30

Infortunati sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

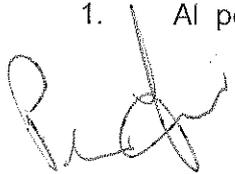
1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 42, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia).

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni

Art. 31

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e



sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.



Art. 32

Congedo parentale su base oraria

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Art. 33

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. 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.

2. 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.

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

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



5. Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente 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.

6. 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 o ente.

7. 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. 34

Diritto allo studio

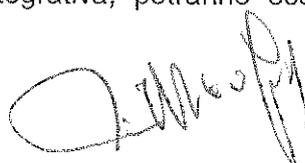
1. Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

5. 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. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori



tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 6.

6. 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.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, 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.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 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. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione

agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

Art. 35

Congedi per il diritto alla formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Azienda una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2, in contrattazione integrativa si individueranno i criteri da adottare.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente – comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 e 24 del CCNL del 1 settembre 1995.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e

6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 36

Richiamo alle armi

1. 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 o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D. Lgs. n.66 del 2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente 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. 37

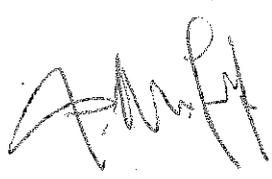
Unioni civili

1. 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 di cui al presente CCNL 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.

Art. 38

Ausili e agevolazioni organizzative rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili

1. Al fine di consentire il rispetto di quanto sancito dalla normativa di riferimento l'Amministrazione procede al collocamento del personale con disabilità accertata valutandone adeguatamente le capacità lavorative ed inserendole nella struttura adatta, anche predisponendo soluzioni ai problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali.
2. Verrà valutata per ogni singolo caso la necessità di fornire ai dipendenti diversamente



abili ausili rivolti a facilitarne l'attività.

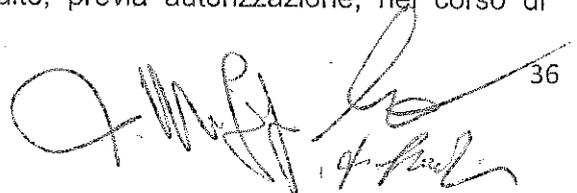
CAPO III

FERIE, RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE, FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Art. 39

Ferie e recupero festività sopresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui agli art. 19, comma 1, del CCNL dell'1.9.1995 (Ferie e Festività) come integrato dall'art.23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 (Disposizioni particolari).
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.
5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. 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.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) e 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. 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.

10. Le ferie vanno programmate entro il 30 aprile di ogni anno. L'amministrazione inviterà i Direttori dei DAI, UU.OO.CC. Amm.ve e tecniche, alla programmazione delle ferie entro il 31 marzo di ogni anno. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi; la fruizione dovrà avvenire assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno quindici continuativi effettivi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre. I restanti giorni di ferie potranno essere fruiti nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

11. Il Direttore della struttura ha il compito di provvedere alla programmazione della fruizione delle ferie da parte del personale, nell'anno di riferimento e fino all'esaurimento delle stesse.

12. Al fine di favorire il regolare svolgimento delle attività nei reparti di degenze, delle strutture con attività a ciclo continuo dell'Azienda, le ferie devono essere richieste, di norma, prima della predisposizione dei turni mensili ed autorizzate del Direttore. Eccezionalmente, singole giornate, potranno essere fruiti previa autorizzazione (di un cambio turno nell'ambito delle disposizioni impartite in materia di orario di lavoro).

13. Il dipendente deve presentare con ragionevole anticipo, almeno tre giorni lavorativi, la richiesta di ferie al Direttore della Struttura/suo Delegato, utilizzando l'apposito Mod. C., per ottenere l'autorizzazione ad assentarsi dal servizio. Il Direttore della Struttura/suo Delegato, è tenuto, valutate le esigenze organizzative ed assistenziali, a comunicare in forma scritta al dipendente, entro il secondo giorno lavorativo dalla presentazione della domanda, l'autorizzazione o il motivato diniego alla fruizione dei giorni richiesti.

14. Il mancato riscontro da parte del Direttore della Struttura ad una richiesta formulata nei tempi prestabiliti, vale quale autorizzazione alla concessione del parere favorevole per la fruizione delle ferie richieste.

15. Le singole strutture avranno cura di organizzare un adeguato sistema di protocollo in entrata delle citate richieste e di successiva notifica ai dipendenti, al fine di dare la massima trasparenza all'iter amministrativo. Tale organizzazione deve essere garantita, all'interno di ciascun DAI/UOC amministrativa e tecnica, anche durante i periodi in cui il personale, che di regola è preposto allo svolgimento di tali attività, risulti, a vario titolo, assente dal servizio.

16. 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. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

17. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di

servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

18. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno o come previste dal presente CCIA, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

19. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36, comma 1, lett. b), previa tempestiva comunicazione (alla segreteria della struttura, ovvero all'UOC Gestione risorse umane in quest'ultimo caso solo in caso di assenza del personale amministrativo della propria struttura di appartenenza) tali da consentire i dovuti controlli del caso.

20. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comparto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, 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, anche oltre i termini di cui al comma 14.

21. Ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti al personale esposto al rischio radiologico/anestesiologico spetta un periodo di riposo biologico pari a 15/8 giorni consecutivi di calendario, da fruirsi, obbligatoriamente entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Art. 40

Ferie e riposi solidali

1 Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

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

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

6. 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.

7. 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 orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, 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.

9. Ove, cessino 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.

10. La presente disciplina 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.

CAPO IV

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 41

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione,

P. d. 110

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Azienda.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Azienda assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Azienda;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 42

Destinatari e processi della formazione

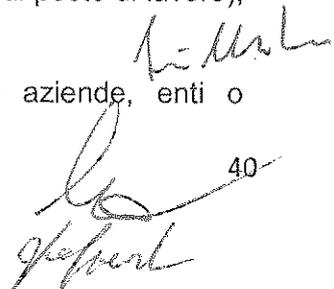
1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. L'Azienda può assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti o



amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda o Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Azienda.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. L'Azienda individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

9. L'Azienda cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 7:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'Azienda, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

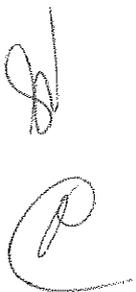
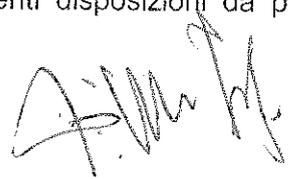
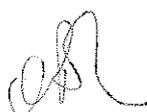
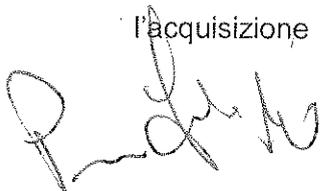
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente accordo, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 43

Formazione continua ed ECM

1. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui al precedente articolo, la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. Lgs n 502/1992 è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalla Regione e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda. L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale



interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 8 e seguenti del precedente articolo (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello Regionale.

2. Le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D. Lgs 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, l'Azienda non può intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

3. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

4. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

5. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

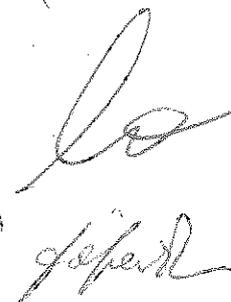
6. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa per la quale sono utilizzabili gli istituti del "Diritto allo studio" e dei "Congedi per la formazione".

CAPO V

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 44

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale



1. In applicazione del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2008, n. 133 ed in particolare dell'art. 73, che ha apportato modifiche, tra l'altro, al comma 58 dell'art. 1 della legge 662/1996, l'Amministrazione ha il potere discrezionale di accogliere o meno la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Ai fini dell'esercizio di tale potere, per valutare l'eventuale sussistenza di un pregiudizio alla funzionalità della struttura ove il dipendente è assegnato, l'Amministrazione acquisisce specifico parere dal responsabile della struttura di riferimento nonché dall'eventuale superiore gerarchico, ove presente in base all'assetto organizzativo. L'Amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 60 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta.

3. Fermo restando quanto sopra precisato, nella sola ipotesi di domande di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale superiori al limite fissato dall'art. 21, comma 2, del vigente CCNL (25% dell'organico complessivo, rilevato al 31 dicembre di ogni anno), si conviene di applicare i seguenti criteri generali tenuto conto delle priorità sottoelencate:

- a. figli in tenera età (fino al compimento del sesto anno) o che necessitano di particolari cure e assistenza (portatori di handicap non inferiore al 70%, con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare) anche in relazione al loro numero;
- b. presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70% ovvero non autosufficienti che necessitino di assistenza;
- c. problemi di salute personale, che limitano la possibilità di una costante presenza giornaliera presenza per l'orario giornaliero completo;
- d. lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;
- e. motivi di studio;
- f. adesione ad organizzazioni di volontariato riconosciute ai sensi di legge;

4. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

5. Ai fini del rispetto del limite del 25% si terrà conto anche del personale già beneficiario di tale articolazione oraria. D.Lgs. 80/2015 art. 24.

6. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio 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 dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

7. Chi fruisce del rapporto part-time antecedente alla legge di riferimento attuale ha facoltà di mantenere tale beneficio senza possibilità di revoca da parte dell'Amministrazione.

Art. 45

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

2. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. 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. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all' art. 31 (Lavoro straordinario).

4. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art.6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015.

5. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. 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 e dal presente CCNL, 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.

6. 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.

7. 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, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

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

9. 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

TITOLO IV

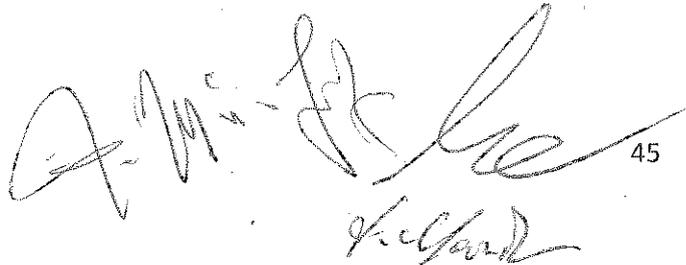
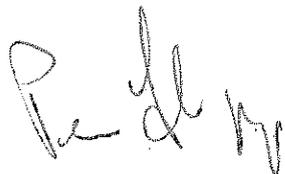
SERVIZI SOCIALI E WELFARE AZIENDALE

ART. 46

Welfare Aziendale

(Art.60 C.C.N.L. 16/10/2008)

1. L'AOU Federico II attiva iniziative a favore del lavoratore, anche attraverso il loro contributo, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzione di asili nido e sussidi economici.



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

3. Nelle more della definizione del fondo di cui all'art. 80 del CCNL Sanità, l'Azienda si impegna ad assicurare la disponibilità della somma complessiva di Euro 400.000,00, individuata secondo quanto previsto dal precedente comma 2, da destinare quale contributo ad iniziative in favore dei lavoratori, secondo quanto indicato al comma 1. L'individuazione e la disciplina delle iniziative in questione avverranno attraverso apposito Regolamento.

TITOLO V

SALARIO ACCESSORIO

CAPO I

FONDI CONTRATTUALI E INDENNITÀ

Art. 47

Fondo condizioni lavoro e incarichi

(Art. 80 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. A decorrere dall'anno 2018 è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi".

2. Tale Fondo è finanziato in prima applicazione:

a) dalle risorse stabili del precedente fondo per i compensi di lavoro straordinario e per remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno;

b) dalle risorse per la corresponsione delle somme per il pagamento delle ex Posizioni Organizzative;

c) del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale;

d) delle indennità di Coordinamento parte fissa e variabile;

e) dell'indennità della professionale specifica.

3. Tale Fondo, a decorrere dal 2019, è stabilmente incrementato:

a) di un importo su base annua pari ad Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015.

b) dall'importo corrispondente alle R.I.A. che non saranno più corrisposte al personale cessato in servizio a partire dal 2018. Tale importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura intera in ragione d'anno.

c) delle risorse che saranno determinate a partire dall'anno 2018 nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello Regionale.

4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli

[Handwritten signatures and initials]

incarichi di posizione e coordinamento, sono rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) compensi per il lavoro straordinario;
- b) indennità relative a disagiate condizioni di lavoro;
- c) indennità correlate agli incarichi funzionali;
- d) indennità di coordinamento ad esaurimento;

Art. 48

Fondo premialità e fasce

(Art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. A decorrere dall'anno 2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce".

2. Tale Fondo è finanziato in prima applicazione:

- a) dalle risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per i miglioramenti dei servizi e per il premio delle qualità delle prestazioni individuali;
- b) dalle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative.

3. Tale Fondo è stabilmente incrementato con importi variabili:

a) dagli importi corrispondenti ai dati di R.I.A. e dal differenziale economico delle fasce del personale cessato dal servizio negli anni precedenti, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione;

b) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della Legge 449/97;

c) dalle quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4,5,6 del Decreto Legge del 6/7/2011 n. 98;

d) delle risorse, non consolidate, Regionali derivanti dal Fondo della Produttività collettiva nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello Regionale;

4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- 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 di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 (Welfare integrativo);

Art. 49

Indennità per particolari condizioni di lavoro

(Art. 86 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. 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 evidenzi 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.

3. 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 evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al 30% nel caso di evidente mancanza di operatori per completare un regolare turno di lavoro. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

4. Agli operatori professionali di cui all'art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995 (Indennità per particolari condizioni di lavoro), coordinatori sanitari di vari ruoli, 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 tecnica, infermieristica ed alberghiera dei servizi ospedalieri di diagnosi e cura, di ambulatori o dei servizi centralizzati di analisi, etc. – 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 5.

5. 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 Azienda/Sindacati, in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.

6. 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 5.

7. Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel comma 5, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di €1,03.

8. Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 5, lettere a), b) e c) è corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 5.

9. Nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel comma 5, 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.

10. Le indennità previste nei commi 5 e 7 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

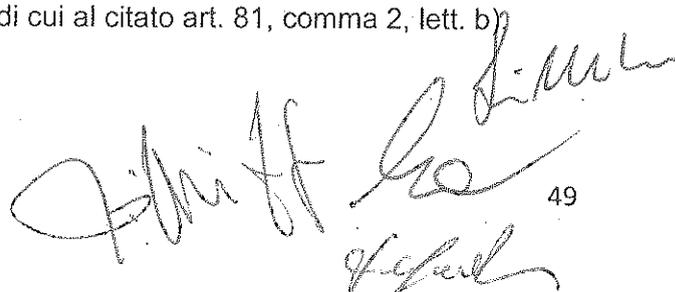
11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

12. 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.

13. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 4 e 6 e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

14. Nell'ambito del Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL Sanità, è possibile valorizzare le professionalità appartenenti alla categoria C, precedentemente titolari di posizione organizzativa, prevedendo l'espletamento di specifiche attività che valorizzino la prestazione individuale da finanziare con le risorse di cui al citato art. 81, comma 2, lett. b)

Art. 50



Indennità di coordinamento ad esaurimento

1. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala/coordinatori già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31/08/2001, nella misura annua lorda di euro 1.549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali l'Azienda abbia conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31/08/2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale).
3. L'indennità di coordinamento di cui al presente articolo è assorbita dall'indennità di incarico di cui all'art. 20 CCNL Sanità (Trattamento economico accessorio degli incarichi) attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi ivi previsti.
4. Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL Sanità 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.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Capo I

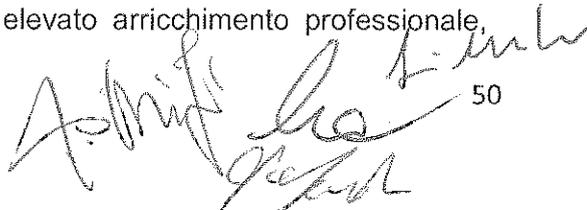
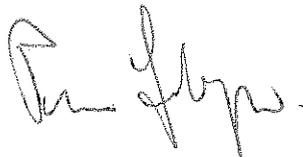
ART. 51

Istituti di particolare interesse

Progressione economiche orizzontali

1. L'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive è attivata nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e può tener conto dei seguenti criteri eventualmente da integrare in sede di contrattazione integrativa:

a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale,



all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:

- del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

2. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), l'Azienda può adottare metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

3. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

4. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza.

5. I dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

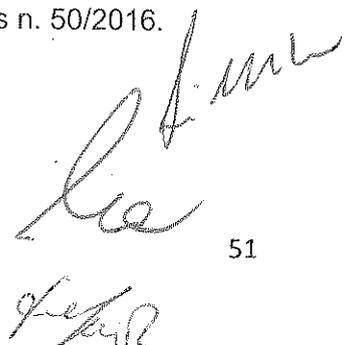
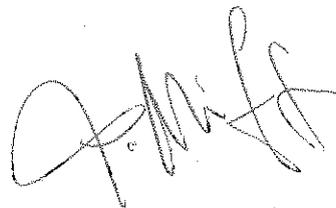
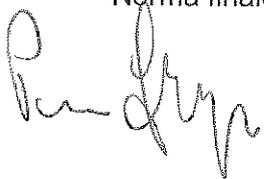
ART. 52

Fondo per l'incentivazione per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016.

Con apposito Regolamento, da sottoporre all'attenzione delle Parti Sindacali, sarà disciplinata la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016.

ART. 53

Norma finale



Le parti ritengono che per tutto quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale si fa riferimento alle norme vigenti e del C.C.N.L. Comparto Sanità.

Per il
A. M. G. G.

Simone P

Lo

Per il
A. M. G. G.