



Deliberazione n. 0001390 del 29/06/2020 - Atti U.O. S.C. Risorse Umane

Oggetto: PRESA D'ATTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE – RAPPORTO DI LAVORO – PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA ASST SANTI PAOLO E CARLO.

IL DIRETTORE F.F. S.C. RISORSE UMANE

Premesso che, con DGR n. X/4473 del 10/12/2015, è stata costituita l' "Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo" e che, pertanto, quest'ultima, ai sensi dell'art. 2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell'11/08/2015, a decorrere dal 01/01/2016 è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle A.O. San Paolo e A.O. San Carlo;

Vista la propria Deliberazione n. 1 del 01/01/2016, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "*Preso atto della DGR n. X/4473 del 10/12/2015 "Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo"*";

Preso atto che la Giunta Regionale della Lombardia, con D.G.R. n. XI/1065 del 17/12/2018, ha nominato il Dott. Matteo Stocco quale Direttore Generale dell' Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo per il periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2023;

Preso atto della deliberazione n°233 del 13/02/2020 ad oggetto "Approvazione proposta di Bilancio Preventivo Economico esercizio 2020. Versione V1".

Richiamata la D.G.R. XI/2672 del 16/12/2019 "Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario e sociosanitario per l'esercizio 2020".

Preso atto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Sanità Pubblica, periodo 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018;

Determinata la necessità di armonizzare gli istituti economico/giuridici dell'ASST Santi Paolo e Carlo superando le contrattazioni integrative vigenti nelle confluite ex A.O. San Paolo, ex A.O. San Carlo e ex ATS Milano, promuovendo l'integrazione e la collaborazione delle diverse figure professionali coinvolte e standardizzare le procedure per una migliore gestione delle risorse, nella condivisione delle vision e mission aziendali.

Dato atto che in data 16/06/2020, presso il Presidio San Carlo dell'ASST Santi Paolo e Carlo, dopo numerosi incontri con la R.S.U. e le OO.SS. del Comparto, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, nominate con deliberazione n°1026 del 27/06/2018 nel rispetto delle procedure previste dalla contrattazione nazionale, hanno sottoscritto l'accordo e definito il contratto collettivo integrativo aziendale - rapporto di lavoro – per il personale del Comparto, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 1);

Preso atto di quanto disposto nel verbale n. 12 del 26/6/2020 del Collegio Sindacale, agli atti, ove non sono stati fatti rilievi od osservazioni all' accordo ed alle relazioni: illustrativa e tecnico finanziaria, relative al contratto collettivo integrativo aziendale rapporto di lavoro – per il personale del Comparto;

Atteso che non derivano costi dall'adozione del presente atto;

Tutto ciò premesso, propone l'adozione della seguente deliberazione

IL DIRETTORE GENERALE

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo f.f., del Direttore Sanitario e del Direttore Socio-Sanitario;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di approvare e recepire, per le motivazioni e le precisazioni esposte in premessa, l'allegato Contratto collettivo integrativo aziendale – rapporto di lavoro, sottoscritto in data 16/06/2020, che trova applicazione nei confronti del personale facente parte dell'area del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato della ASST Santi Paolo e Carlo e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (allegato 1).
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi a carico dell'Azienda;
3. di provvedere alla diffusione del citato contratto tramite pubblicazione sull'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito Aziendale;
4. di dare atto che il presente provvedimento è assunto su proposta del Direttore f.f. della S.C. Risorse Umane, Angela Goggi la cui esecutività è affidata alla stessa in qualità di Responsabile del procedimento;
5. di dare atto che il presente provvedimento deliberativo è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale e verrà pubblicato sul sito Aziendale, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R n. 33/2009 e ss.mm.ii.



Documento firmato digitalmente da: Direttore f.f. Amministrativo Gaetano Genovese, Direttore Sanitario Nicola Vincenzo Orfeo, Direttore Socio Sanitario Giorgio Luciano Cattaneo, Direttore Generale Matteo Stocco ai sensi delle norme vigenti D.P.R. n.513 del 10/11/1997, D.C.P.M. del 08/02/1999, D.P.R. n. 445 del 08/12/2000, D.L.G. Del 23/01/2002

Pratica trattata da: Selma Perotti

Responsabile dell'istruttoria: Angela Goggi

Dirigente/Responsabile proponente: Angela Goggi

Il presente atto si compone di n. 27 pagine, di cui n. 24 pagine di allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale.



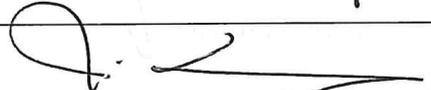
Accordo Aziendale per il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - rapporto di lavoro - per il Personale del Comparto ASST Santi Paolo Carlo.

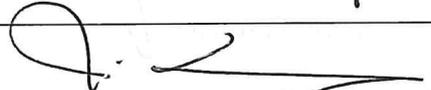
In data 16 giugno 2020 alle ore 10.00 presso il Presidio San Carlo Borromeo, le Parti sottoscrivono l'allegato accordo, relativo al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - rapporto di lavoro - per il personale del Comparto dell'ASST Santi Paolo e Carlo.

Per la Delegazione Trattante dell'Azienda:

Il Direttore Generale – Matteo Stocco _____ 

Il Direttore Amministrativo – Salvatore Gioia _____ 

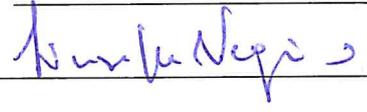
Il Direttore Sanitario – Nicola Orfeo _____ 

Il Direttore Socio Sanitario – Giorgio Luciano Cattaneo _____ 

Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Dr. Gaetano Genovese _____

Il Direttore Medico di Presidio S. Paolo f.f. – Dr. Riccardo Baldelli _____

Il Direttore Medico di Presidio S. Carlo f.f. – Lucia Negroni _____

Il Direttore S.C. DiPSa - Dr. Giuseppe Negrini _____ 

Il Dirigente DiPSa S. Paolo - Dr. Roberto Vigano' _____

Il Dirigente DiPSa S. Carlo - Dr.ssa Barbara Pinna _____ 

Per la RSU

Abate Pasqua Maria _____ 

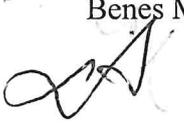
Amato Tommaso _____ 

Aprigliano Nicola _____ 

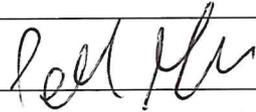
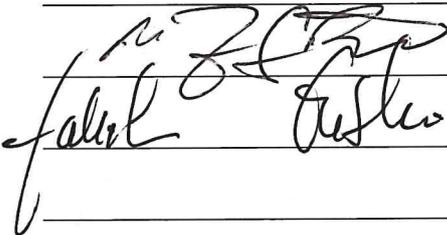
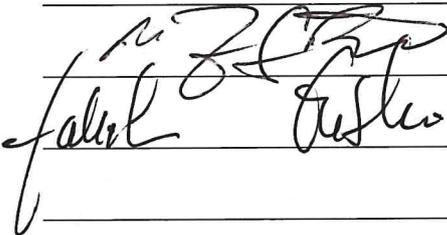
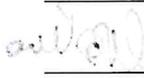
Baffi Angela _____

Ballocco Simonetta _____

Barca Salvatore _____ 

Benes Massimiliano _____ 



- Cannone Michele _____
- Casaburo Rocco _____
- Clemenza Gaspare _____
- Conte Giovanni _____
- D'Arpa Angela _____
- Dell'Aversana Paolo  _____
- Di Marco Salvatore _____
- Di Tria Giovanni  _____
- Galimberti Cristina  _____
- Germinario Pasquale _____
- Gibertoni Elisabetta _____
- Graci Crocetta _____
- Guacci Ciro _____
- Manlio Mattia _____
- Marotta Maria Pia _____
- Mauri Monica _____
- Meraldi Cristina  _____
- Migliaccio Giovanni _____
- Mureddu Angelo _____
- Occhipinti Santo _____
- Pinna Andrea _____
- Pio Loco Luigi _____
- Pistore Cristina _____
- Prinzivalli Filippo _____
- Raffa Giovanna _____



ASST Santi Paolo e Carlo

Sabato Tommaso

[Handwritten signature]

Salcuni Stefano

[Handwritten signature]

Sansone Salvatore

Scicolone Felice

[Handwritten signature]

Stelitano Christian

Tassone Caterina

Tibaldi Raffaella

Tonolli Claudia

[Handwritten signature]

Toscano Paolo

Zersi Roberta

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FP CGIL

CISL FP.

[Handwritten signature]

UIL FPL.

[Handwritten signature]

FIALS

[Handwritten signature]

FSI USAE

[Handwritten signature]

* VEDI NOTA A VERBALE.

[Large handwritten signature]

NURSING UP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Faint handwritten marks]

[Handwritten signature] ^h


TITOLO II - Rapporto di Lavoro

pag.

Art. 17 – Orario di lavoro - Definizione

pag.

Art. 18 – Orario di lavoro settimanale

❖ 18.1 – Controllo della presenza in servizio

pag.

❖ 18.2 – Ore di formazione

❖ 18.3 – Intervallo per pausa

❖ 18.4 – Mensa e servizio sostitutivo della mensa

❖ 18.5 – Pausa per l'utilizzo di video terminali

pag.

Art. 19 – Riposo giornaliero e settimanale

pag.

Art. 20 – Lavoro straordinario

pag.

Art. 21 – Ipotesi di banca delle ore

pag.

Art. 22 – Lavoro a turni

pag.

Art. 23 – Criteri di assegnazione del personale alle tipologie di turno e limitazioni

pag.

Art. 24 – Lavoro notturno

pag.

Art. 25 – Modalità di corresponsione delle indennità

pag.

Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

pag.

Art. 27 – Tempo per indossare e smettere la divisa

pag.

Art. 28 – Tempo per la trasmissione della consegna

pag.

Art. 29 – Pronta disponibilità

pag.

Art. 30 – Ferie annuali

pag.

Art. 31 – Ferie e riposi solidali

pag.

Art. 32 – Permessi giornalieri retribuiti

pag.

Art. 33 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

pag.

Art. 34 – Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

pag.

Art. 35 – Congedi per le donne vittime di violenza

pag.

Art. 36 – Assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche

o esami diagnostici

pag.

Art. 37 – Permessi orari a recupero

pag.

Art. 38 – Assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

pag.

Art. 39 – Assenze per malattie a visite fiscali

pag.

Art. 40 – Congedo dei genitori e congedo parentale su base oraria

pag.

Art. 41 – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

pag.

Art. 42 – Diritto allo studio

pag.

Art. 43 – Unioni civili

pag.

Art. 44 – Attività aggiuntive

pag.

Art. 45 – Disposizioni finali

pag.

~~Art. 56 – Attività aggiuntive~~

pag.

~~Art. 47 – Disposizioni finali~~

pag.



TITOLO II - Rapporto di Lavoro

Art. 17 - Orario di lavoro – Definizione

Al fine di addivenire alla progressiva unificazione dei differenti sistemi di rilevazione delle presenze e di computo dell'orario di lavoro del personale della ASST Santi Paolo e Carlo, vengono fissati negli articoli che seguono principi e criteri generali di riferimento.

Tali diversi sistemi, verranno omogeneizzati ed unificati entro il 31/12/2019.

Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente regolamentazione ed in conformità alle vigenti normative si intende per:

ORARIO DI SERVIZIO il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare il funzionamento delle strutture, degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza secondo la mission aziendale.

ORARIO DI LAVORO il periodo di cui il lavoratore è presente sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Esso dev'essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

ORARIO INDIVIDUALE DI LAVORO: l'orario ordinario settimanale è fissato in 36 ore. Esso è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

DEBITO ORARIO GIORNALIERO: s'intende l'orario definito per il giorno considerato. Per il personale turnista è individuato secondo la cadenza del turno di lavoro. Il debito orario giornaliero per il personale bi-turnista o operante su di un unico turno è quello stabilito per il giorno considerato.

DEBITO ORARIO SETTIMANALE: per debito orario settimanale s'intende quello contrattualmente previsto sulla base dell'articolazione del turno, ove previsto, per la categoria di lavoratori.

Per i dipendenti che prestano servizio a tempo parziale, l'orario di lavoro viene ridotto in proporzione secondo la tipologia del contratto stipulato.

Art. 18 - Orario di lavoro settimanale

In applicazione dell'art. 27 del CCNL 2016/2018, del D. Lgs. n. 66/2003 e della Legge 161/2014 all'art. 14, l'orario ordinario settimanale è fissato in 36 ore (art. 27 del CCNL 2016/2018). Esso può essere distribuito su cinque o sei giorni settimanali. (verificare)

La programmazione dell'orario di lavoro deve essere funzionale alle esigenze dell'utenza con la finalità di garantire la qualità e la sicurezza dei servizi, l'economicità della gestione attraverso una ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse umane.

Eventuali prestazioni di orario inferiori alle 36 ore, non derivanti dalla concessione di permessi contrattualmente previsti e autorizzati, devono essere recuperate nell'ambito del normale orario di lavoro o della turnazione.

Fermo restando quanto meglio specificato negli articoli seguenti inerenti alle varie tipologie di permessi, la mancata copertura del debito orario dovuta a ritardo sull'orario di ingresso e anticipo sull'orario di uscita deve essere recuperata, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In

caso contrario verrà operata la relativa trattenuta stipendiale. Resta fermo quanto previsto dal codice disciplinare vigente.

Le eventuali prestazioni di orario superiori alle 36 ore sono normate dall'art. 22 del presente C.C.I.A..

L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri così come previsto dall'art. 27 comma 2 del CCNL 2016/2018:

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

La flessibilità di orario è ammessa solo ove compatibile con le esigenze di servizio e dovrà essere debitamente autorizzata dal responsabile del servizio: non è consentita al personale turnista e al personale la cui attività, rivolta all'utenza esterna, coincida con l'orario di apertura al pubblico.

La flessibilità dell'orario è consentita ai dipendenti degli Uffici Amministrativi, a cui il Responsabile può richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro in ragione delle esigenze dell'ufficio sempre all'interno delle 36 ore settimanali. La durata oraria complessiva della giornata di lavoro, in caso di applicazione della flessibilità di orario, è calcolata in base all'orario di effettiva rilevazione della presenza in entrata e in uscita.

Restano esclusi dall'applicazione della flessibilità i servizi per i quali il servizio all'utenza non ne consente l'applicazione.

Le diverse articolazioni della turnistica - per il personale di assistenza che effettua turni sulle 24 ore - prevedono la matrice definita in "quinta" (mattino - pomeriggio - notte - smonto notte - riposo) oppure la matrice definita in "decima" (mattino - mattino - pomeriggio - pomeriggio - notte - notte - smonto notte - riposo - riposo - riposo). Possono essere prese in considerazione eventuali altre matrici di turno, anche sulle 12 ore, nel rispetto della normativa di riferimento, previa sperimentazione e valutazione da parte della Direzione. Nell'ambito dei servizi ospedalieri e territoriali, caratterizzati da un'apertura al pubblico diurna dal lunedì al sabato, vi è la presenza di diverse fasce orarie finalizzate ad avere un'equa distribuzione degli operatori lungo tutto l'orario di apertura del servizio.

Nell'ambito dei servizi di "laboratorio" potranno essere previste diverse articolazioni del turno, omogenee nell'ambito dei presidi, al fine di conciliare le attività ordinarie diurne con quelle previste nei settori operanti sulle 12 ore o sulle 24 ore.

Eventuale richiesta di orario agevolato in ingresso o in uscita deve essere presa in considerazione se prescritta dal medico competente o da precise norme di legge o da motivi temporanei opportunamente motivati e temporalmente limitati nel tempo. Le condizioni di cui sopra saranno oggetto di periodiche verifiche da parte della Direzione di afferenza del dipendente in collaborazione, laddove necessario, con il Medico Competente, ai fini della prosecuzione dell'agevolazione stessa.

Art. 18.1 - Controllo della presenza in servizio

La rilevazione dell'orario di lavoro avviene per tutti i dipendenti tramite badge elettronico personale e non cedibile. Tutti i dipendenti sono tenuti ad effettuare la timbratura in ingresso e in uscita dal servizio presso

ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

la sede di assegnazione o presso la sede aziendale presso la quale deve essere prestata l'attività lavorativa in ragione di esigenze di servizio nonché la pausa, utilizzando i sistemi di rilevazione presenze che le tecnologie del momento mettono a disposizione.

Ogni tipologia di attività prestata (ad esempio: pronta disponibilità, area a pagamento, 118 etc. ...) è registrata utilizzando l'apposito tasto funzione degli orologi marca - tempo (timbratura causalizzata).

Il titolare del badge è responsabile della sua custodia e dovrà denunciarne l'eventuale smarrimento all'Ufficio che lo ha rilasciato e alla Stazione dei Carabinieri o Polizia chiedendo immediatamente il rilascio di un duplicato. Il rilascio del duplicato comporta il costo di € 5 (euro cinque) a carico del dipendente.

I casi in cui il lavoratore è esonerato dalla timbratura sono esplicitati nel presente Contratto.

L'eventuale mancata rilevazione automatizzata della presenza dovrà essere tempestivamente regolarizzata dal dipendente sul portale. Il coordinatore/responsabile settimanalmente verifica e chiede spiegazioni circa la mancata timbratura. In caso di non funzionamento di quest'ultimo il dipendente deve effettuare la regolarizzazione attraverso apposito modulo convalidato dal Responsabile. Saranno effettuati monitoraggi specifici su casi di ripetute forzature di timbrature.

Art. 18.2 - Ore formazione

Le ore effettuate per la formazione obbligatoria, così come le riunioni di reparto, concorrono in automatico all'assolvimento del debito orario del giorno. Eventuali ore eccedenti, a domanda dell'interessato, devono essere recuperate entro l'anno in accordo con il responsabile.

L'attività di aggiornamento facoltativo, svolta anche fuori sede aziendale, concorre alla formazione del debito orario, ma non crea eccedenza.

Se il dipendente è impossibilitato a timbrare l'orario di lavoro a causa di formazione svolta fuori sede, egli regolarizzerà la propria presenza rivolgendosi al proprio Responsabile presentando debita certificazione che attesterà la presenza in servizio.

Art. 18.3 Intervallo per pausa

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite delle sei ore, il personale, purché non in turno, deve beneficiare di un intervallo per la pausa di trenta minuti, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche. Per ogni giornata lavorata di almeno sei ore è disposta la relativa decurtazione di trenta minuti.

In caso di motivate esigenze di servizio, il periodo di pausa può essere fruito anche sul posto di lavoro - in quanto la finalità della pausa è quella di costituire un intervallo tra due momenti di esecuzione della prestazione - e non può essere sostituito da compensazioni economiche.

Art. 18.4 - Mensa e servizio sostitutivo della mensa

Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti aventi diritto, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario. Sono esclusi dalla pausa e dall'accesso alla mensa i dipendenti con attività di turnazione sulle 24 ore, per i quali è consentito l'accesso alla mensa aziendale prima o dopo il normale orario di servizio.

Si intendono aventi diritto i dipendenti, non turnisti, che svolgano almeno sei ore lavorative nella giornata.

La pausa mensa è rilevata, mediante timbratura, al termine della linea di distribuzione del pasto (inizio pausa) e al timbratore più prossimo al posto di lavoro (termine pausa).



Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e qualora superi i 30 minuti, deve essere recuperato nel corso della giornata.

Al personale, che operando presso sedi in cui non è attivo un servizio mensa aziendale, viene garantito un servizio di ristorazione sostitutivo, da fruire fuori dall'orario di servizio, nel rispetto dei principi sopra esposti.

Art. 18.5 Pausa per l'utilizzo di terminali

I lavoratori che utilizzano, in modo sistematico o abituale, un'attrezzatura munita di videoterminali, per venti ore settimanali, hanno diritto a 15 minuti di pausa ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro. Questo tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

Il periodo di pausa di almeno 10 minuti è assorbito da quello di cui al comma precedente.

I lavoratori di cui al presente articolo sono individuati nominativamente dal servizio aziendale di prevenzione e protezione della salute nei luoghi di lavoro e comunicati al Medico competente ed ai rispettivi Direttori e Responsabili affinché organizzino l'uno la sorveglianza sanitaria e gli altri gli orari di lavoro secondo le disposizioni normative.

Art.19 - Riposo giornaliero e settimanale

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavori frazionati durante la giornata (D.Lgs. 66/2003 art. 7) o da chiamata in servizio per pronta disponibilità/reperibilità attiva, nonché per consentire ai lavoratori di partecipare a riunioni di reparto o per formazione obbligatoria.

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo, si rinvia all'art. 27, comma 9 del CCNL 2016 - 2018.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero(35 ore). Il suddetto periodo di riposo giornaliero è calcolato come media in un periodo non superiore ai 14 giorni.

Art. 20 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro.

Il Servizio Risorse Umane assegna un budget per il lavoro straordinario ai diversi uffici/servizi. Tale budget costituisce limite invalicabile al pagamento dello straordinario monetizzabile. Il dipendente che intenda richiedere il pagamento delle ore di straordinario dell'esercizio di competenza deve inoltrare istanza al proprio responsabile entro il 28 febbraio dell'anno successivo al fine di consentire la chiusura del bilancio.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro (D.Lgs. 66/2003, art. 5, comma 1 - art. 31 comma 1 del C.C.N.L. 7/4/1999). Si specifica ulteriormente che 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.



Le eccedenze orarie devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere espressamente autorizzate dal Direttore/Dirigente/Responsabile di U.O./Servizio e/o dal Coordinatore di U.O./Servizio nei limiti e con le modalità stabilite dalle vigenti normative e nei limiti e con le disponibilità del budget assegnato.

L'espressa autorizzazione è simultanea nel caso in cui la prestazione consegua da esigenze indispensabili o indifferibili o da norme inderogabili.

Di norma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non può superare, per ciascun dipendente, 180 ore annuali così come previsto dall'art. 31 comma 3 del CCNL 2016/2018. Tale limite può, in via eccezionale, essere elevato per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite individuale massimo di n. 250 ore annuali.

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere retribuite nei limiti di spesa previsti dalla disponibilità del relativo fondo contrattuale o recuperate a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze del servizio sia ad ore sia a giornata intera, entro il termine massimo di quattro mesi o accantonate nella banca delle ore (per coloro che vi hanno aderito).

Lo straordinario effettuato durante le chiamate in pronta disponibilità è retribuito, anche qualora il dipendente si trovi in debito orario fisiologico (massimo 12 ore).

Il lavoro straordinario è computato separatamente dal conteggio delle ore di lavoro ordinario ed è retribuito come stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale con i fondi di competenza dell'esercizio.

Pertanto nei mesi di gennaio e febbraio, il dipendente che richieda il pagamento degli straordinari dovrà specificare se la richiesta attiene all'esercizio in corso o a quello precedente.

Ai fini del computo del lavoro straordinario, così come definito, viene considerato il tempo risultante dal sistema di rilevazione delle presenze, solo se autorizzato e se la presenza è di almeno 30 minuti oltre il dovuto giornaliero previsto. Fa eccezione l'attività svolta a seguito di chiamata durante la Pronta Disponibilità per la quale la presenza registrata è interamente computata.

Per i titolari di incarichi di funzione, l'indennità di funzione assorbe i compensi per lavoro straordinario e le ore eccedenti sono da considerare finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di incarico. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad €3.227,85.

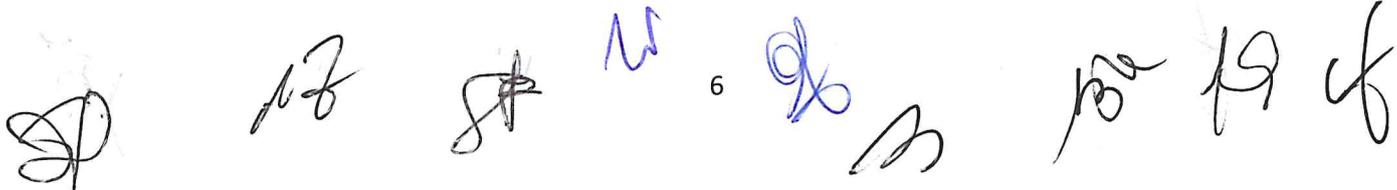
Per quanto non previsto, si applica quanto esplicitato nella sezione dedicata alla "Banca delle ore".

Per le ore straordinarie pregresse e maturate fino all'entrata in vigore del presente CCIA si rinvia ad appositi accordi tra la parte datoriale e la parte sindacale.

Art. 21 – Ipotesi di Banca delle ore

a) La Banca delle Ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore per un tetto massimo di 100 ore, con un conto





ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

individuale per ciascun lavoratore (art. 40 CCNL integrativo del 20/09/2001) fermo restando il rispetto del budget delle ore di straordinario per esercizio di competenza.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 31 (lavoro straordinario) del CCNL 2016/2018, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso. L'azienda provvederà al pagamento delle ore straordinarie a condizione che vi sia capienza nel relativo fondo.

Le ore accantonate, possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 31, comma 8 (lavoro straordinario) del CCNL 2016/2018, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

L'Azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore saranno retribuite, nel limite delle risorse che finanziano il lavoro straordinario.

Possono essere realizzati incontri fra parte datoriale e parte sindacale per il monitoraggio congiunto dell'andamento della banca delle ore con la finalità di individuare iniziative per favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 8 comma 3 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2016/2018.

Il dipendente che non abbia aderito alla banca delle ore potrà richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il corrispondente riposo compensativo, da fruire entro il termine massimo di quattro mesi.

L'attività prestata anche in Pronta Disponibilità può, sentito l'interessato, rientrare all'interno del conto individuale, indipendentemente dal debito orario mensile e nel rispetto della relativa indennità.

Non sono utili ai fini dell'accreditamento orario sul conto della banca delle ore, frazioni inferiori a 30 minuti, non preventivamente autorizzate.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può aderire alla Banca delle ore immettendo nel conto individuale le ore supplementari effettuate nei limiti previsti dal C.C.N.L.

Non possono fruire dell'istituto della banca delle ore i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e i titolari di incarichi di funzione (ex Posizioni Organizzative).

Non confluiscono altresì nella Banca delle ore le prestazioni orarie aggiuntive prestate a qualunque titolo per attività fuori dall'orario di servizio.

b) Adesione e disdetta all'Istituto Contrattuale della Banca delle Ore

L'adesione alla Banca delle Ore viene formalizzata con richiesta scritta da parte del dipendente entro il 30 novembre dell'esercizio precedente a quello di competenza e si intende confermata di anno in anno, salvo disdetta da parte del dipendente stesso.



Il Responsabile del Servizio Risorse Umane provvede ad assicurare gli adempimenti conseguenti all'istanza di adesione alla Banca delle Ore (ricevimento dell'istanza dell'interessato, comunicazione di accoglimento dell'istanza all'interessato, costituzione del conto individuale). L'evidenza del credito e il numero delle ore accantonate saranno visualizzate all'interno della procedura informatica a disposizione di ciascun dipendente.

Il periodo di riferimento della gestione del conto individuale è fissato all'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre). Adeguata informazione sull'istituto sarà fornita al momento delle nuove assunzioni.

L'eventuale disdetta dalla Banca delle Ore viene formalizzata inoltrando, da parte del dipendente, richiesta scritta con un preavviso di almeno n. 15 giorni. Detta revoca avrà valore per l'anno successivo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro le ore dovranno essere recuperate e non si darà in ogni caso luogo al pagamento delle stesse.

c) Modalità di fruizione delle ore accantonate

Ciascun Responsabile/Coordinatore di struttura stabilisce, per il personale assegnato, le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di funzionalità del servizio.

L'utilizzo (prelievo) del numero di ore dal conto, come riposi compensativi non può superare il 50% del debito orario mensile dovuto. Il recupero delle eccedenze orarie non deve, in ogni caso, interferire con la programmazione delle ferie che devono, comunque essere fruito entro il 31/12 di ogni anno, nel rispetto delle specifiche norme contrattuali di programmazione. Tra programmazione e godimento dell'uno o dell'altro istituto, prevale la fruizione delle ferie.

Le richieste di fruizione dovranno essere presentate preventivamente. Di regola la richiesta dovrà pervenire al Responsabile/Coordinatore prima dell'immissione della programmazione turni del mese successivo. Il personale non dedicato all'assistenza potrà presentare l'istanza con almeno una settimana di anticipo.

Nella programmazione della fruizione delle ore dovrà essere considerata anche la fruizione del congedo ordinario.

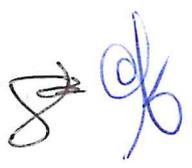
Art. 22 - Lavoro a turni

La programmazione e gestione dei turni, mediante l'utilizzo degli applicativi presenti in Azienda è precisa responsabilità del coordinatore che vi provvede tenendo presente i seguenti criteri:

- ciascun dipendente deve avere uno sviluppo armonico ed equilibrato della turnistica nell'arco del periodo di riferimento;
- tutti i dipendenti non esonerati dalla turnazione, ai sensi delle normative vigenti o da specifico giudizio del Medico Competente, devono obbligatoriamente effettuare la turnazione prevista nell'Unità operativa di appartenenza.
- la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo – comunque non inferiori ai limiti previsti dalla legge o dal contratto nazionale - per consentire il recupero psico – fisico del lavoratore;
- una durata della prestazione non superiore a quanto definito dal D.Lgs.66/2003 e dall'art. 27 comma 3, lettera f) del CCNL 2016/2018.






8







ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

I prospetti della turnistica devono essere resi disponibili ed accessibili ai lavoratori della U.O./Servizio cui si riferiscono entro il 20° giorno del mese precedente a quello di riferimento e devono essere validati dal Coordinatore/Responsabile.

Il coordinatore elabora la turnistica quadrimestralmente e annualmente considerando la programmazione del congedo ordinario di cui all'articolo 30.

I Coordinatori/Responsabili/Dirigenti possono apportare variazioni alla turnistica per esigenze di servizio, concordandole laddove possibile e tempestivamente con il lavoratore, con obbligo di contestuale informazione ai lavoratori interessati. Eventuali cambi turno richiesti dal lavoratore devono essere preventivamente approvati dai Coordinatori/Responsabili/Dirigenti.

Art. 23 - Criteri di assegnazione del personale alle tipologie di turno e limitazioni

Il personale idoneo a svolgere l'attività su turni continuativi sulle 12 (biturno) e 24 ore (triturno) potrà essere utilizzato dalla Direzione di afferenza con altri profili orari in presenza di eventuali e giustificati motivi di servizio o documentati dal medico competente.

Per le limitazioni al lavoro notturno si rinvia a quanto stabilito dalle norme di legge e regolamentari. L'eventuale esonero del dipendente da altra tipologia di turni deve essere presa in considerazione dalla Direzione di afferenza solo se prescritta dal medico competente o da precise norme di legge o da motivi temporanei opportunamente motivati e temporalmente limitati nel tempo. Le condizioni di cui sopra saranno oggetto di periodiche verifiche da parte della Direzione di afferenza del dipendente in collaborazione, laddove necessario, con il Medico Competente, ai fini della prosecuzione del diritto di esenzione dal turno notturno o di altre agevolazioni.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di rispettare le indicazioni/prescrizioni del Medico Competente compresa la presentazione alle visite programmate.

Art. 24 - Lavoro notturno

Definizione di lavoro notturno

Il lavoro notturno è quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 24.00 e le 7.00, ovvero tra le 23.00 e le 6.00, ovvero tra le 22.00 e le 5.00 e ciò indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva (D.Lgs. 66/2003, art. 1, co. 2, lett. d) e).

Il lavoratore, per poter svolgere prestazioni di lavoro notturno, deve esserne ritenuto idoneo mediante accertamento del medico competente ovvero delle strutture sanitarie pubbliche competenti (D.Lgs. 66/2003 - CAPO IV - Lavoro notturno art. 11).

Oltre a questa iniziale valutazione che deve precedere l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, lo stato di salute dei lavoratori che eseguono prestazioni di lavoro notturno deve essere periodicamente verificato. La periodicità di tali controlli è individuata nelle norme in vigore. I controlli potranno essere più frequenti sia nel caso in cui il medico competente abbia prescritto una periodicità inferiore, anche per singolo lavoratore, sia nel caso in cui siano mutati i rischi relativi alle attività a cui il lavoratore è addetto.

Limitazioni al lavoro notturno

L'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno è obbligatoria per i lavoratori idonei fatto salvi i casi di divieto o di esclusione dall'obbligo di eseguire la prestazione.

ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

Ai sensi della normativa vigente sono esonerate dal lavoratore notturno, dalle 24.00 alle 6.00, le lavoratrici in gestazione dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza formale della fattispecie generatrice del divieto.

Hanno facoltà di non prestare lavoro notturno ai sensi del D.Lgs. 66/2003 – art. 11, comma 2 previa formale comunicazione:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore di tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rinunciare all'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
- l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a 12 anni;
- coloro che abbiano a loro carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992.

Esonero dal lavoro notturno

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, il lavoratore viene esonerato dalla prestazione temporaneamente o definitivamente.

La sopraggiunta inidoneità, temporanea o definitiva, deve essere accertata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche o dal medico competente.

Art. 25 – Modalità di corresponsione delle indennità

25.1 Indennità per particolari condizioni di lavoro

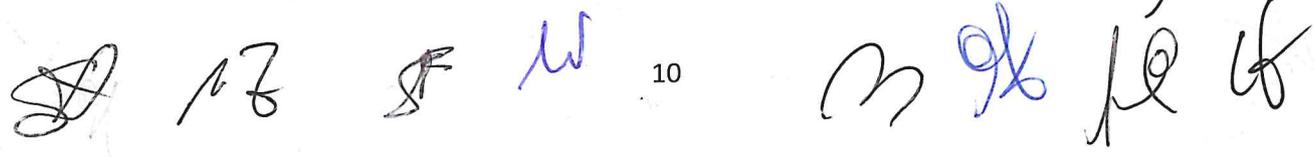
Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda e comunque nella misura di almeno tre notti, tre mattine e tre pomeriggi. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata salvo per i riposi compensativi. In caso di assenza per ferie verificatesi nel mese di riferimento tale numero sarà proporzionato all'effettivo periodo di servizio prestato.

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 nelle UU.OO. di degenza o Servizi Sanitari diagnostico-terapeutici o in struttura protetta anche territoriale, 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 e comunque nella misura di almeno 5 mattine e 5 pomeriggi.

L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata salvo per i riposi compensativi.

Al personale infermieristico/ostetrico e personale OSS operante nei reparti assimilati alle Sale Operatorie ovvero:

- Emodinamica e elettrofisiologia
- Angiografia interventistica
- Sala operatoria della sala parto per attività di supporto al taglio cesareo





ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

- Endoscopia digestiva (per il personale che abbia collaborato per almeno 4 ore di lavoro con il medico anestesista per l'assistenza infermieristica durante le procedure diagnostiche terapeutiche)
 - Sala operatoria di clinica odontoiatrica (via Beldiletto)
- è riconosciuta l'indennità prevista di € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio (art. 86 co. 6 e 9)

Al personale infermieristico e personale OSS operante nei reparti assimilati alle terapie intensive ovvero:

- 118

è riconosciuta l'indennità di € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio (art. 86 co. 6 e 9)

Al personale infermieristico e personale OSS operante nei reparti assimilati alle terapie sub intensive ovvero:

- Stroke Unit
- Nefrologia e dialisi

è riconosciuta l'indennità di € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio (art. 86 co. 6 e 9)

25.2 Indennità di rischio radiologico

Ai tecnici sanitari di radiologia medica ed al personale individuato dall'Esperto Qualificato o da apposita commissione per il rischio radiologico, e comunque esposto in modo permanente al rischio radiologico e compreso nella fascia A di esposizione, competono 15 giorni consecutivi di riposo biologico da fruirsi entro l'anno solare in un'unica soluzione.

Il riposo di cui al comma precedente si applica a tutti i lavoratori nello stesso enunciati indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro su cinque o sei giorni la settimana ed indipendentemente anche dal tipo di orario svolto (a turni o a giornata, orario continuato o spezzato, a tempo pieno o a tempo parziale).

Il conteggio del periodo di giorni di riposo biologico è "a calendario" e quindi ricomprende anche le domeniche, le festività, i sabati ed i giorni di riposo cadenti nel periodo.

E' escluso che per il periodo di riposo biologico di 15 giorni derivanti dal "rischio radiologico", che - come detto - ha la precipua finalità di prevenire o mitigare eventuali possibili danni da radiazione, possa operarsi una qualsiasi monetizzazione o un differimento del suo godimento oltre l'anno di maturazione.

Il diritto al riposo è determinato non dalla qualifica, ma dalla effettiva esposizione a rischio da radiazioni e, quindi, dal regime probatorio concernente l'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate". Infatti il predetto periodo di riposo biologico ha il suo fondamento nell'esigenza del recupero biologico di chi si espone per motivi professionali al rischio da radiazioni. Al riguardo è utile rammentare che la valutazione in ordine alla necessità o meno della fruizione del periodo di riposo biologico da parte dei dipendenti viene effettuata sulla base delle risultanze di quanto misurato - circa l'effettiva esposizione al rischio da radiazioni - dagli organismi preposti (esperto qualificato) ai sensi del D.Lgs. 230/1995.

L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica ed al personale individuato dall'Esperto Qualificato o da apposita commissione per il rischio radiologico - ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL 27.06.1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del CCNL del 20.09.2001 - Il biennio economico è denominata indennità professionale specifica. Essa spetta ai tecnici di radiologia medica nella misura di € 103,29.

L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni in base alle vigenti disposizioni.

11



25.3 Indennità per l'assistenza domiciliare

Al personale del ruolo sanitario e ai collaboratori assistenti sociali, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente e che effettuano almeno due accessi di assistenza domiciliare presso il domicilio degli utenti, compete una indennità giornaliera - nella misura sotto indicata - per ogni giorno di servizio prestato:

- a. Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;
- b. Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità per particolari condizioni di lavoro ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

25.4 Indennità SERD

Al personale addetto ai SERD in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sotto indicata:

- a. Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 lordi;
- b. Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le indennità per particolari condizioni di lavoro ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERD limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

Per il riconoscimento dei su indicati emolumenti, devono ricorrere due condizioni:

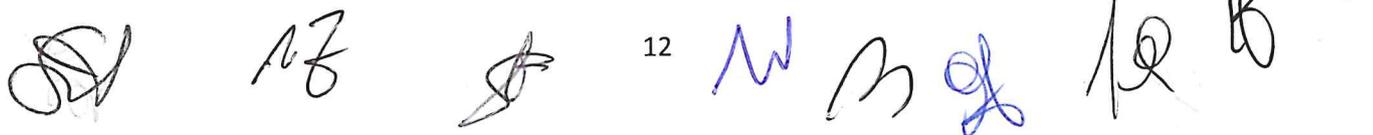
- la prima di natura qualitativa: svolgimento dell'attività nei reparti e servizi sopra indicati. Tale indennità non potrà essere corrisposta a tutto il personale infermieristico applicato alle aree "omogenee" ma solo a coloro che svolgono detta attività nei reparti sopra indicati.
- la seconda di natura quantitativa: giornata di effettivo servizio prestato. Tale emolumento non è suscettibile di frazionamento.

Per tutto quanto non indicato nel presente articolo si rinvia al CCNL 2016/18.

Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal Regolamento aziendale per il part - time del personale del comparto.

Art. 27- VESTIZIONE E TEMPO DI CONSEGNA Tempo per indossare e smettere la divisa



ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

Il tempo di vestizione e svestizione è parte integrante dell'orario di lavoro e non concorre in alcun modo a generare eccedenze orarie.

Il tempo di vestizione/svestizione è riconosciuto al personale che indossa una divisa. Il camice su abiti civili non è considerato divisa.

Il tempo di vestizione e svestizione non è riconosciuto al personale del CUP/portineria/ ufficio informazioni ed al personale autista che ha facoltà d'indossare la divisa anche presso la propria abitazione e al personale con funzioni di coordinamento.

Il tempo di vestizione e svestizione è fissato in complessivi 10 minuti, pari a 5 minuti in ingresso e 5 minuti in uscita.

Il tempo per la vestizione/svestizione non incide sul tempo di sovrapposizione oraria per la trasmissione delle consegne.

Art. 28 -Tempo per la trasmissione della consegna

Per tutto il personale turnista, infermieristico, ostetrico e di supporto coinvolto nelle "operazioni di consegna" sono previsti 18 minuti.

Per il personale turnista tecnico sanitario di laboratorio, tecnico sanitario di radiologia medica sono previsti 10 minuti di sovrapposizione esclusivamente per il passaggio delle consegne.

Art. 29 Pronta Disponibilità

All'inizio di ogni anno le aziende predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso, ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

Il dipendente che venga chiamato in pronta disponibilità e svolga, per esempio, un turno parziale che determini la cessazione del riposo delle 11 ore consecutive, dev'essere garantito il recupero immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso anche attraverso i cambi turno/riposo (ciò avverrà, a titolo di esempio, qualora un dipendente, terminata la pronta disponibilità alle 06:00 del mattino, abbia una programmazione del turno che preveda l'effettuazione del turno "pomeriggio": in tal caso i coordinatori cercheranno il più possibile di prevedere la modifica del turno garantendo il riposo. Qualora il recupero non possa essere garantito in maniera consecutiva al termine del turno, le ore di mancato riposo saranno fruito in un'unica soluzione nei successivi sette giorni.

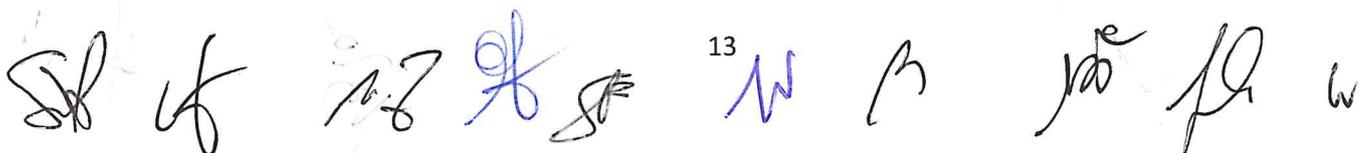
Sarà effettuato il monitoraggio mensile circa l'utilizzo di tale istituto.

Per la regolamentazione dell'istituto si rimanda alla delibera n. 1337 del 13.06.19.

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Art. 30 - Ferie annuali

La disciplina in materia di ferie è regolata dall'art. 36, comma 3, della Costituzione, che tutela il diritto del lavoratore ad un periodo di ferie annuali retribuite cui non può rinunciare.





L'art. 2109, comma 2, del Codice Civile dispone che la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità, che il momento di godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore; che il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo; che il periodo di ferie deve essere retribuito.

Periodi di ferie

In applicazione della specifica disciplina in materia, si distinguono due periodi di ferie:

a) **Ferie dovute:** al dipendente su richiesta - devono essere assicurati almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre, la fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti.

b) **Ulteriori ferie** da fruirsi anche in modo frazionato ma entro l'anno di maturazione. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

L'unità minima di godimento delle ferie è la giornata. Non è possibile godere di mezza giornata di ferie: per le necessità inferiori alla giornata di assenza il dipendente usufruisce dei recuperi ore o di altre modalità, dettate dalla legge o dalla contrattazione nazionale.

L'art. 33, comma 15 del CCNL 2016/2018 individua quale unico caso di sospensione delle ferie le malattie, adeguatamente e debitamente documentate, che si siano protratte per più di tre giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36, comma 1, lettera b) del CCNL 2016/2018.

L'istituto della mobilità non determina la novazione del rapporto di lavoro e il rapporto precedente continua seppure con il mutamento del datore di lavoro. Esso si configura pertanto come cessione del contratto di lavoro. Ne consegue che le ferie residue non godute dal dipendente prima del trasferimento non possono essere oggetto di monetizzazione che può avere luogo solo in caso di cessazione dal rapporto di lavoro e in presenza dei casi residuali di cui alla legge n. 135/2012. Esse potranno semmai essere fruito presso la nuova amministrazione di destinazione la quale potrebbe anche richiedere al dipendente, come condizione necessaria per la procedibilità della mobilità stessa, l'aver fruito nell'Azienda di provenienza, di tutte le ferie maturate.

Si richiama l'art. 72, comma 6, del CCNL 2016/2018 il quale esclude espressamente la fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso ribadendo quanto disposto, in tal senso, dall'art. 2109, comma 4, del codice civile. Nell'ambito del divieto di fruizione delle ferie, durante il periodo di preavviso, ricadono sia quelle maturate e non fruito prima dello stesso sia quelle che si maturano nel corso del medesimo periodo di preavviso. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto, il dipendente perde il diritto alla fruizione delle stesse.



Le ferie non possono essere fruito nelle giornate di sciopero, se non programmate e richieste antecedentemente all'indizione.

In caso di cumulo di ferie pregresse, il Responsabile può concordare con il dipendente un piano compatibile con le esigenze di servizio.

Programmazione delle ferie

La programmazione delle ferie è annuale ed è effettuata entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento; il dipendente è tenuto a confermare i vari periodi di ferie al Direttore/Responsabile/coordinatore, come segue:

1. Entro il 15 gennaio le ferie da febbraio a maggio dello stesso anno, una settimana;
2. Entro il 15 aprile le ferie estive (da giugno a settembre), tre settimane;
3. Entro il 30 settembre le ferie da ottobre a gennaio dell'anno successivo, una settimana.

La settimana residua può essere liberamente richiesta dal dipendente, in modo intero o frazionato, purché programmata entro l'anno solare di riferimento e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le eventuali ferie residue, dopo il primo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza, sono disposte d'ufficio dal Direttore/Responsabile, ove possibile in accordo con il lavoratore, con un preavviso comunicato al lavoratore stesso. Le ferie residue devono essere usufruite prima dell'utilizzo di aspettative a vario titolo.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto (art. 33, comma 13 CCNL 2016/2018).

Divieto di monetizzazione delle ferie non godute

I periodi di ferie sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dalle norme di legge, dai Contratti Collettivi di lavoro e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età (art. dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012).

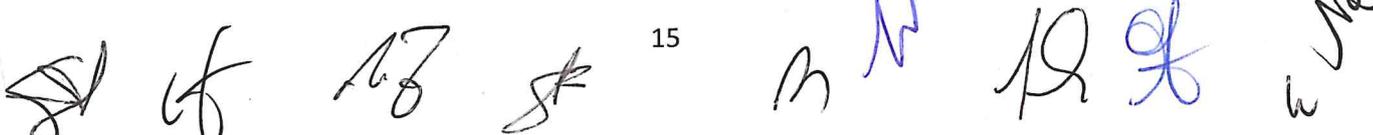
Quanto previsto dal comma precedente si applica anche ai quattro giorni di riposo sostitutivi delle festività ex lege n. 937/77.

Restano salve le monetizzazioni conseguenti a cessazioni del rapporto di lavoro determinatesi a seguito di un periodo di malattia, di dispensa dal servizio o di decesso del dipendente.

Art. 31 – Ferie e riposi solidali

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

- 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;



- le ferie residue riferite ad anni precedenti
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art 33, comma 6 CCNL 22.05.2018;

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo in ragione 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.

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

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

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

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

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei risposi compensativi eventualmente maturati (comprese le eventuali ore straordinarie maturate).

Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, 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 utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

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.

Art. 32 –Permessi giornalieri retribuiti

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti così come previsti dall'art. 36 CCNL 2016/2018 da documentare debitamente.

Art. 33 –Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

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 così come previste dall'art. 37 CCNL 2016/18.

Art. 34 –Permessi previsti per particolari disposizioni di legge

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, così come previsto dall'articolo 38 del CCNL 2016/2018. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Art. 35 – Congedi per le donne vittime di violenza

ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, 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, così come indicato dall'articolo 39 del CCNL 2016/18.

Con riferimento alle disposizioni contrattuali che si riferiscono al matrimonio e a quelle contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si richiama quanto previsto dalla L. 76/2016 (c.d Legge Cirinnà) in merito all'applicabilità a favore dei dipendenti che hanno contratto unione civile o patto di convivenza.

Art. 36 – Assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Così come indicato dall'articolo 40 del CCNL 2016/2018 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.

Art. 37 – Permessi orari a recupero

Il dipendente, previa autorizzazione del Responsabile/coordinatore, può assentarsi dal servizio per una durata massima di mezza giornata lavorativa. Tali permessi non possono superare le 36 ore annue (art. 41, c. 1). Le ore non lavorate vanno recuperate entro il mese successivo (art. 41 c. 3). Il mancato recupero determina la proporzionale decurtazione economica.

Art. 38 Assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita si rimanda a quanto prescritto dall'articolo 43 del CCNL 2016/2018.

Art. 39 – Assenze per malattia e visite fiscali

In caso di assenza per malattia e per gli accertamenti fiscali si applica quanto disposto dall'articolo 42 del CCNL 2016/2018 e dalla normativa nazionale di riferimento.

Art. 40 – Congedo dei genitori e congedo parentale su base oraria

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, e quanto previsto dall'articolo 45 e 46 del vigente CCNL.

Art. 41 – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

Per quanto attiene alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche si rimanda a quanto disposto dall'articolo 47 del CCNL vigente.

Art. 42 –Diritto allo studio

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL in merito alla concessione di permessi per il diritto allo studio, l'Azienda, entro il 31 luglio di ogni anno emetterà un apposito bando finalizzato alla ricognizione



ASST Santi Paolo e Carlo
Servizio Risorse Umane

dell'interesse individuale al riconoscimento delle ore. In sede di prima applicazione l'Azienda si riserva emettere il bando in tempi idonei affinché il lavoratore possa formalizzare il proprio interesse.

Il bando, nell'individuazione dei criteri di precedenza, si atterrà all'articolo 48 del CCNL vigente.

I permessi di cui al presente articolo sono concessi, per la durata ordinaria del corso di studio, solo per la frequenza alle lezioni o per l'espletamento degli esami che dovranno essere debitamente certificati ai sensi dell'articolo 48 comma 9 del CCNL vigente.

I permessi per motivi di studio, possono essere fruiti solo per lezioni e corsi di studio, espressamente indicati, il cui svolgimento sia previsto in concomitanza con l'orario di lavoro. Si tratta di previsioni finalizzate a garantire il beneficio al lavoratore, nel rispetto tuttavia delle esigenze organizzative dell'ente e secondo modalità tali da evitare ogni forma di possibile abuso nella fruizione, a danno sia dell'amministrazione sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse. In tale ambito, l'attestato di partecipazione o frequenza assume un rilievo prioritario in quanto certifica sia la circostanza dell'effettiva presenza alle lezioni sia quella che le medesime lezioni si svolgono all'interno dell'orario di lavoro (la reale giustificazione della fruizione dei permessi). Pertanto, per quanto riguarda la partecipazione ai corsi delle università telematiche, proprio la circostanza che il lavoratore non è tenuto a rispettare un orario di frequenza del corso in orari prestabiliti induce a ritenere che ciò possa avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro, con il conseguente venire meno di ogni necessità di fruizione dei permessi di cui si tratta. Infatti, non essendo obbligato a partecipare necessariamente alle lezioni in orari rigidi, come avviene nella Università ordinaria, il lavoratore potrebbe sempre scegliere orari di collegamento compatibili con l'orario di lavoro nell'ente. In tal caso, al fine di autorizzare la fruizione del predetto istituto gli elementi da considerare e che devono essere certificati dall'università telematica con conseguente assunzione di responsabilità da parte della stessa, sono:

- il fatto che sia le giornate che gli orari devono essere necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.
- la certificazione che solo in quel determinato orario il dipendente poteva seguire le lezioni.
- L'attestazione che quel determinato dipendente ha seguito personalmente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica.

Art. 43 – Unioni Civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni 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. 44 – Attività Aggiuntive

Il personale del Comparto può essere coinvolto nelle seguenti prestazioni svolte in regime di "attività aggiuntive":

- Supporto diretto alle attività libero professionali mediche e sanitarie;
- nei servizi erogati con l'area a pagamento e nelle attività di urgenza/emergenza (118 Automedica/Autoinfermieristica);
- nell'applicazione della L.1/2002 (Legge Sirchia);
- nelle attività coinvolte nelle sperimentazioni cliniche dei medicinali;
- nelle attività rese in esterno in regime di convenzione;



- nelle attività didattiche e/o prestazioni occasionali rese a vario titolo.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si rinvia al regolamento per l'affidamento degli incarichi extra istituzionali nonché al Regolamento per il riconoscimento dei compensi di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016

Sul piano operativo tutte le attività professionali aggiuntive, che sono retribuite con un compenso specifico, vanno effettuate fuori ed oltre l'orario di servizio come orario aggiuntivo contrattuale.

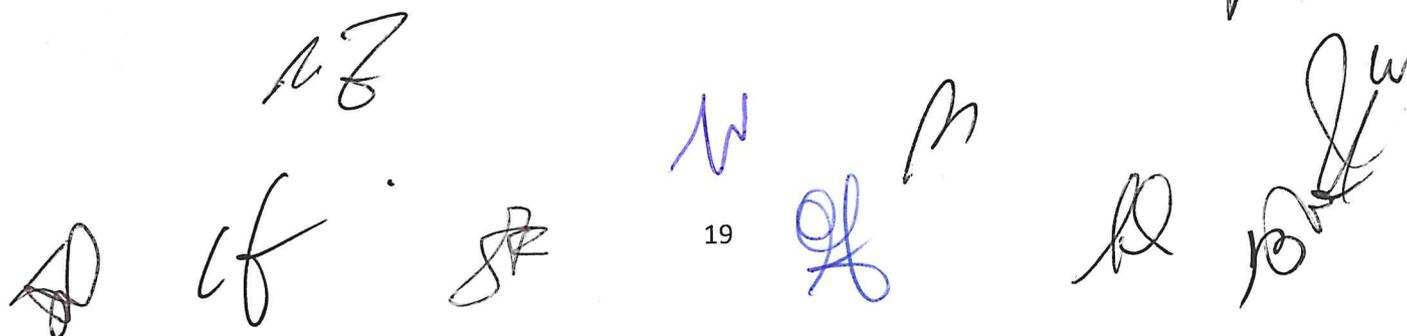
In sede di definizione degli specifici criteri sopra richiamati si dovrà tener conto che, in base alla vigente normativa, non sono comunque effettuabili più di 48 ore settimanali medie di attività lavorativa svolta a qualsiasi titolo e che va assicurato almeno un giorno di riposo settimanale, nonché il rispetto delle undici ore di riposo previste dal D.Lgs. 66/2003.

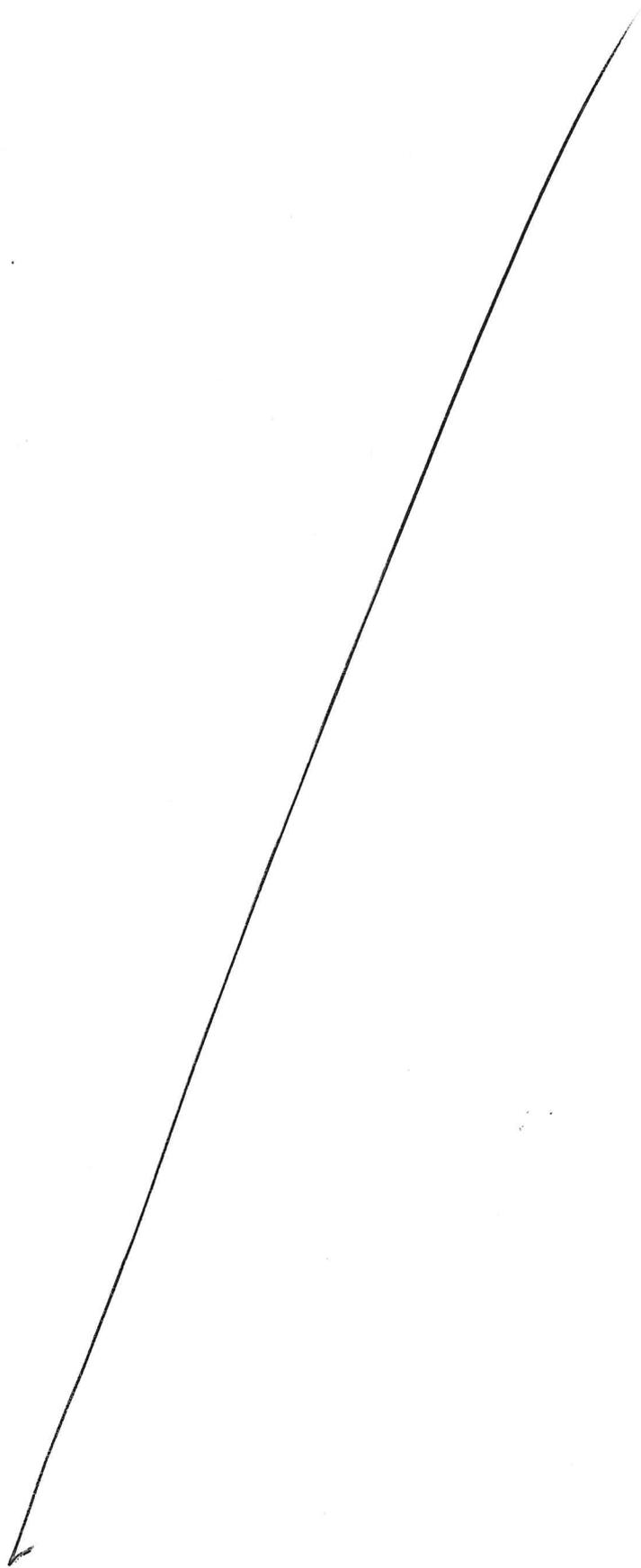
A tali attività non è ammesso il personale a rapporto di lavoro a tempo parziale o con agevolazioni orarie concesse a vario titolo.

Art. 45 Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia alle vigenti disposizioni normo -contrattuali, così come in caso del sopraggiungere di disposizioni contrastanti con quanto in esso contenuto.

Dall'entrata in vigore ed applicazione del presente Contratto Integrativo Aziendale sono contestualmente abrogate disposizioni/note/circolari/provvedimenti aziendali, precedenti, in contrasto con il contenuto del presente atto.





Jed