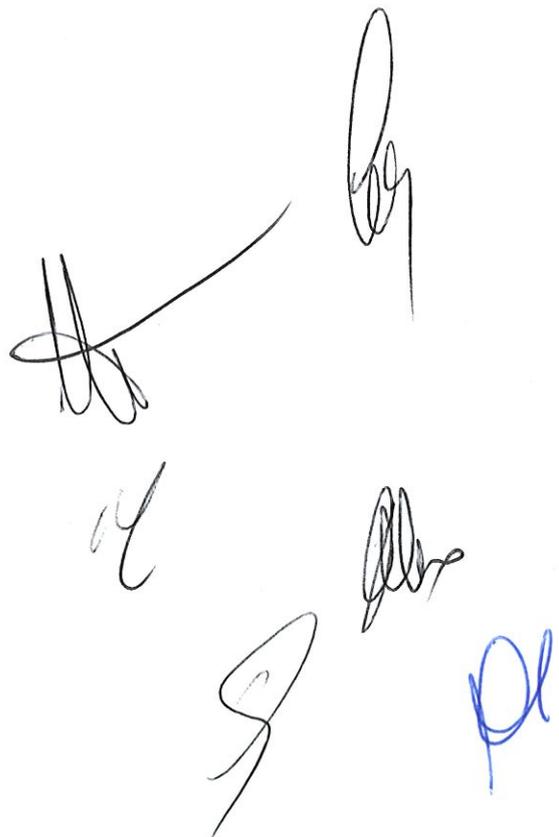




# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLA SANITASERVICE ASL FG S.r.l.

5 p. 2012  
bb





**INDICE**

**Premessa** pag. 5

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Campo di applicazione pag. 7

Art. 2 – Decorrenze e validità pag. 7

Art. 3 – Norme di garanzia dei servizi minimi in caso di sciopero  
(art. 5 CCNL) pag. 8

**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 6 CCNL) pag. 10

Art. 5 – Delegazione trattante pag. 11

Art. 6 – Contrattazione decentrata/integrativa (art. 7 CCNL) pag. 11

Art. 7 – Diritto all'informazione e al confronto tra le parti (art. 8 CCNL) pag. 12

Art. 8 – Prerogative sindacali pag. 13

Art. 9 – Comitato Unico di Garanzia e Organismo paritetico per la prevenzione ed il contrasto delle aggressioni al personale dipendente  
(artt. 9, 10 CCNL) pag. 14

**TITOLO III – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 10 – Orario di lavoro (art. 18 CCNL) pag. 15

Art. 11 – Banca delle ore (art. 21 CCNL) pag. 20

Art. 12 – Part-time (art. 22 CCNL) pag. 23

Art. 13 – Rapporti di lavoro a tempo determinato (art. 24 CCNL) pag. 23

FP CGIL

2

Art. 14 – Somministrazione di lavoro (artt. 25 e 26 CCNL)	pag. 23
Art. 15 – Lavoro agile e telelavoro (artt. 27 e 28 CCNL)	pag. 24
Art. 16 – Assegnazione e trasferimenti (art. 29 CCNL)	pag. 25
Art. 17 – Ferie (art. 32 CCN)	pag. 25
Art. 18 – Cessione solidale delle ferie (art. 33 CCNL)	pag. 28
Art. 19 – Permessi ed aspettativa (art. 34 CCNL)	pag. 29
Art. 20 – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche e tutela dei dipendenti con disabilità (artt. 35 e 36 CCNL)	pag. 34
Art. 21 – Formazione, qualificazione e riqualificazione professionale (artt. 37 e 38 CCNL)	pag. 35

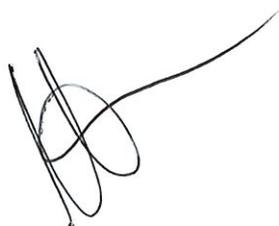
#### TITOLO IV – NORME COMPORTAMENTALI

Art. 22 – Ritardi e assenze (art. 41 CCNL)	pag. 38
--	---------

#### TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 23 – Lavoro straordinario (art. 59 CCNL)	pag. 39
Art. 24 – Disponibilità alla sostituzione in condizioni di disagio	pag. 40
Art. 25 – Indennità (artt. 61, 62, 63, 64 CCNL)	pag. 41
Art. 26 – Buoni pasto (art. 68 CCNL)	pag. 46
Art. 27 – Abiti di servizio (art. 69 CCNL)	pag. 46
Art. 28 – Premio di incentivazione (art. 65 CCNL)	pag. 47
Art. 29 – Premio di produttività	pag. 48
Art. 30 – Tentativo di repêchage (art. 17 CCNL)	pag. 51
Art. 31 – Norme finali	pag. 52

FR 2012  







Il giorno 25 novembre 2021, ha avuto luogo l'incontro presso la sede legale della SANITASERVICE ASL FG S.r.l. (da ora in poi anche solo SANITASERVICE o SOCIETÀ).

La **SANITASERVICE ASL FG S.r.l.**, nelle persone dell'Amministratore Unico, prof. dott. Massimo Russo e della segretaria verbalizzante, dott.ssa Gabriella Marinelli, assistita dall'avv. Michele Fatigato;

Le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**

FP CGIL, in persona del segretario generale, sig. Mario La Vecchia, e della RSA, sig. Massimo Campanaro;

CISL FP, in persona del segretario generale, sig. Giovanni Dalessandro, e della RSA, sig. Leone Montemorra.

Al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto il seguente Contratto Integrativo Aziendale (CIA).



*Handwritten signature in black ink*

*Handwritten signature in black ink*  
Mario La Vecchia  
Segretario

*Handwritten signature in black ink*  
Massimo Russo

*Handwritten signature in black ink*  
Michele Fatigato  
*Handwritten signature in blue ink*



**Premessa**

In applicazione di quanto disposto dall'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 8 Ottobre 2020, e vista la natura della SOCIETÀ in funzione dei diversi servizi prestati, le Parti ritengono opportuno affidare alla contrattazione aziendale l'interpretazione congiunta di alcuni articoli del contratto collettivo, al fine di definire meccanismi applicativi omogenei.

Obiettivo della contrattazione integrativa è, infatti, quello di favorire le relazioni sindacali e di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento della struttura.

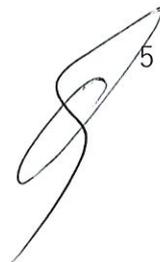
Dal contratto integrativo deve con forza apparire chiara l'idea del capitale umano come risorsa essenziale della SOCIETÀ ponendo l'aggiornamento e la formazione professionale come momento strategico per gli obiettivi aziendali. In tale contesto deve essere sempre ricercata una organizzazione aziendale efficiente ed, al contempo, capace di coordinare le molteplici attività attribuendo al personale compiti, poteri e responsabilità per i prefissati obiettivi ricercando, nel contempo, soluzioni in grado di rispondere alle aspirazioni dei dipendenti nello sviluppo di carriera e nelle sue necessità più urgenti.

Pertanto, le parti hanno deciso di dettare – nelle materie individuate dalla contrattazione collettiva nazionale - una disciplina specifica e più confacente alle peculiarità della struttura.

Le parti convengono, che il fine strategico della SOCIETÀ è il miglioramento quali-quantitativo dei servizi; ritengono, altresì, che questo fine possa essere conseguito solo attraverso una efficiente utilizzazione delle risorse economiche e umane.

Riconoscono la funzione pubblica all'interno della SOCIETÀ considerando l'utilità sociale, cui essa concorre, assumendo il fatto che in questo contesto gli aspetti motivazionali del lavoro diventano determinanti per il raggiungimento

SP CGIL  



dell'obiettivo.

Le parti ritengono che a tale scopo occorra:

- garanzia e rispetto del CCNL di riferimento – Sanità Privata AIOP/ARIS;
- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'Azienda e nello stesso tempo consolidare quelle direttamente gestionali portando ad un livello più alto il binomio costi-benefici.

892612



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato non medici della SANITASERVICE ASL FG S.r.l. Il presente contratto integrativo si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.

### Art. 2 - Decorrenza e validità

Gli effetti del presente contratto decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Qualora non sia data disdetta da una delle parti, con preavviso pari a sei mesi, il presente contratto integrativo aziendale rimarrà in vigore fino alla stipulazione del successivo.

Dalla data di decorrenza del presente contratto integrativo cessano di avere vigore tutte le norme contenute in precedenti accordi aziendali, comunque denominati, che siano in contrasto con quanto contenuto o che abbiano ad oggetto gli stessi istituti disciplinati nel presente contratto integrativo.

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) e negli Allegati, si fa riferimento alle vigenti norme di legge ed al CCNL per le Strutture Sanitarie Private (AIOP e ARIS).

Fp CGIL

7



**Art. 3 – Norme di garanzia dei servizi minimi in caso di sciopero (art. 5 CCNL)**

Fermo restando quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, al fine di regolamentare i servizi necessari a garantire i minimi di assistenza, le parti di comune accordo stabiliscono i servizi interessati e le modalità di effettuazione dello sciopero. Per quanto riguarda, invece, i contingenti di personale aziendale, gli stessi saranno puntualmente indicati dalle Parti con atto separato, nel rispetto delle procedure indicate dal CCNL.

Nel definire le norme del funzionamento dei servizi essenziali, l'ordine di servizio dovrà essere stilato in relazione alla durata dello sciopero.

1. Servizi minimi essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

**ASSISTENZA SANITARIA**

A) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;

FP CGIA



- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

ATTIVITA' DI SUPPORTO LOGISTICO, ORGANIZZATIVO ED AMMINISTRATIVO

- servizio di portineria qualora necessario a garantire l'accesso e i servizi;
- telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente; assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
- servizi di cucina, qualora necessari a garantire le esigenze alimentari e dietetiche;
- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti, qualora necessari per il funzionamento della Struttura.

Procedura

Per quanto concerne la procedura, le Parti richiamano integralmente le norme di

FP 6612

9



legge vigenti in materia e l'art. 5 del CCNL.

Contingenti di personale

Nel richiamare integralmente quanto previsto dall'art. 5 del CCNL, le Parti confermano che i contingenti di personale, per ciascuna categoria e ciascun profilo, sono pari a quelli già attualmente previsti per le giornate festive. Nell'individuare, di volta in volta, il personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, sarà applicato, per ciascuna categoria e per ciascun profilo, il criterio della rotazione.

**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 6 CCNL)**

Le Parti concordano che avere relazioni industriali, dinamiche e qualificate costituisca un fattore capace di incidere positivamente sulla produttività delle strutture, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini.

Le Parti concordano altresì che costruire relazioni stabili tra le strutture e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, sia coerente con il comune obiettivo di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché consentire di affrontare in maniera partecipata i cambiamenti in atto e i conseguenti processi di riorganizzazione e riordino.

Le Parti individuano nella contrattazione decentrata, nel confronto e nell'informazione, gli strumenti per realizzare il nuovo modello di relazioni sindacali.

Articolazione

FP CGIL  
WA



Il sistema delle relazioni sindacali aziendali si articola in:

- composizione delle delegazioni trattanti;
- contrattazione decentrata;
- diritto all'informazione;
- esercizio delle prerogative sindacali (rappresentanze sindacali, permessi sindacali retribuiti, diritto di assemblea, etc.);
- sciopero e norme di garanzia dei servizi minimi;
- interpretazione autentica delle norme del CIA.

#### **Art. 5 - Delegazione trattante**

La delegazione trattante della SOCIETÀ è costituita come segue:

- il legale rappresentante o suo delegato;
- i rappresentanti dei servizi e delle aree interessate al confronto.

Per le organizzazioni sindacali la delegazione trattante è composta:

- 3 rappresentanti territoriali per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- 2 RSA per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

#### **Art. 6 - Contrattazione decentrata/integrativa (art. 7 CCNL)**

La contrattazione decentrata/integrativa avviene secondo le regole e per gli istituti espressamente definiti dall'art. 7 del vigente CCNL.

Le Parti riconoscono la compiutezza della disciplina ivi contenuta e confermano la volontà di attenersi ad essa, nel rispetto delle competenze reciproche e degli ambiti di autonomia riconosciuti dal contratto nazionale.

In caso di insorgenza di controversie sull'applicazione delle norme contenute nel presente CIA, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontreranno entro 20 giorni dalla richiesta di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

8/20/2010



**Art. 7 - Diritto all'informazione e al confronto tra le parti (art. 8 CCNL)**

Le parti concordano che avere relazioni industriali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, costituisca un fattore capace di incidere positivamente sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini.

Sono oggetto di informazione e confronto, ove richiesto, nei limiti previsti dal D.Lgs. n. 196/2003, e successive modificazioni e integrazioni, e dal GDPR le seguenti materie:

- andamento della struttura, dei programmi e dei progetti di sviluppo, anche con riferimento all'andamento recente e a quello prevedibile dell'attività e della situazione economica, all'assetto dei servizi ed ai dati occupazionali in termini qualitativi e quantitativi (inclusi i lavoratori distaccati);
- organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi;
- politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni;
- politiche di lavoro agile di cui all'art. 27 del CCNL e relativo regolamento;
- informazione sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato;
- ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 81/2015, informazione annuale sul numero di contratti di somministrazione conclusi, sulla loro durata, sul numero e sulla qualifica dei lavoratori interessati;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché la promozione, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ivi compresa l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di stress da lavoro correlato, di cui alla D:lgs 81/2008 e s.m.i. e alle

SP GGK



disposizioni ministeriali previste in materia.

Modalità d'informazione e confronto

Annualmente la SOCIETA' convoca un'apposita sessione sulle tematiche oggetto d'informazione e confronto. Le RSU/RSA e/o le OO.SS. potranno richiedere appositi incontri, al di fuori di quello annuale, anche su singoli argomenti con un preavviso di almeno 7 giorni.

Nel caso in cui l'informazione riguardi materie in cui è prevista la contrattazione, l'informazione è preventiva e la relativa documentazione è consegnata alle RSU/RSA e alle OO.SS. firmatarie con congruo anticipo.

**Art. 8 - Prerogative sindacali**

Rappresentanze sindacali

Le Parti si danno atto che, in attesa dell'eventuale indizione dell'elezione della RSU, rimarranno in vigore le rappresentanze sindacali aziendali, costituite secondo le modalità indicate dallo Statuto dei lavoratori.

I delegati nominati saranno titolari sia delle agibilità previste che della titolarità della contrattazione aziendale previste a norma di legge.

Sede sindacale

La SOCIETÀ fornisce una sede sindacale aziendale per eventuali riunioni.

Bacheche sindacali

Viene istituita una bacheca sindacale nella Sede legale, e nei presidi ospedalieri in cui opera la SOCIETA' e viene garantito, su richiesta, uno spazio sul sito aziendale ufficiale.

Permessi sindacali

Per i permessi sindacali spettanti ai dirigenti sindacali, si rimanda alle norme contenute nella legge (artt. 23 e 30 legge 300/70) e nel CCNL (artt. 77 e 79).

Assemblea (art. 78 CCNL)

FP CGIA  
②



I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel presidio e/o postazione di appartenenza nel limite massimo di 15 ore annue. La convocazione, la sede, l'orario e la durata dell'assemblea è comunicata in forma scritta, con un preavviso di almeno 3 giorni, salvo casi di eccezionale urgenza.

La convocazione potrà essere articolata anche per gruppi di lavoratori. Nella comunicazione dovrà essere indicata l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni di organismi statutari.

La SOCIETÀ garantisce la disponibilità di locali aziendali per assemblee svolte anche nelle giornate di sabato.

Data la particolare attività svolta dalla SOCIETÀ è necessario che i dipendenti, 24 ore prima, diano comunicazione preventiva al proprio coordinatore della partecipazione all'assemblea.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero.

I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'Amministrazione.

**Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia e Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente (art. 9 e 10 CCNL)**

Comitato Unico di Garanzia

Le Parti prendono atto che la discriminazione e il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente.

CGIA  
[Signature]

[Signature]

14  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



In materia di pari opportunità e fenomeno del mobbing, le Parti rinviando la disciplina circa il funzionamento e la composizione del CUG ad apposito regolamento da adottare successivamente.

Organismo paritetico per la prevenzione ed il contrasto delle aggressioni al personale dipendente (art. 10 CCNL)

Al fine di prevenire e contrastare il sorgere di fenomeni di violenza e aggressione al personale dipendente, fermo restando quanto previsto all'art. 7 del CCNL, le parti convengono di istituire un apposito organismo paritetico a livello aziendale nei modi e con le funzioni previste dall'art. 10 del CCNL.

### TITOLO III – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 10 - Orario di lavoro (art. 18 CCNL)

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) ed in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro potrà essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, su base semestre, previo confronto con le OO.SS firmatarie, e nei limiti espressamente previsti dalla Legge 30 ottobre 2014, n, 161. L'articolazione dell'orario di lavoro ha, di norma, una programmazione mensile (salvo il c.d. multiperiodale) e viene reso noto entro il giorno 26 del mese precedente, salvo eventi eccezionali. Dell'inosservanza reiterata di tale termine, per le ripercussioni negative che determina sull'organizzazione del lavoro e sul perso-

FP CGH

15



nale interessato, si dovrà tenere debitamente conto nel procedimento di valutazione ai fini del premio di produttività. All'uopo, i dipendenti dovranno comunicare le proprie esigenze personali incidenti sulla predisposizione dei turni entro e non oltre il 15 del mese precedente.

L'orario di lavoro del personale turnista si svolge, di norma, facendo riferimento al turno in quinta o in decima, secondo schemi che non producano debito orario o orario eccedente il contrattuale.

L'eventuale debito orario del dipendente a chiusura semestrale darà luogo al conseguente recupero economico con le competenze stipendiali del mese di luglio dell'anno di riferimento e del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica; nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva. Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

La rilevazione delle presenze avverrà a mezzo dell'apposito sistema informatizzato (anche eventualmente sotto forma di App) attualmente in dotazione all'Azienda, che prevede l'uso del badge e dei relativi lettori.

L'Ufficio preposto fornirà al personale un tesserino magnetico (badge) strettamente personale e non cedibile ad altre persone. Il titolare è responsabile della sua custodia e dovrà denunciare l'eventuale smarrimento all'Ufficio preposto, chiedendo immediatamente il rilascio di un duplicato.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare personalmente e correttamente il proprio tesserino magnetico (badge) ed a timbrare la presenza in servizio presso il terminale

8/8/2016  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



orologio assegnato (ed unicamente presso lo stesso, salvo diversa autorizzazione). In caso di mancato funzionamento, il dipendente ne darà immediata comunicazione all'ufficio turnazione o al personale all'uopo identificato.

Vanno, altresì, registrate attraverso i lettori di cui sopra, attivando la prevista procedura, le uscite dalla sede di lavoro per esigenze di servizio, previa comunicazione al Responsabile dell'ufficio turnazione o di un suo delegato. Tale disposizione non si applica al personale destinatario di ordini di servizio che prevedano l'espletamento delle proprie mansioni in diverse sedi.

Nel caso in cui, per un evento eccezionale ed imprevedibile (es. dimenticanza e/o smarrimento del badge), non sia stato possibile effettuare la timbratura, i dipendenti dovranno comunicare tempestivamente all'Ufficio preposto, e comunque entro il giorno successivo dall'evento, tramite dichiarazione scritta, ovvero mediante gli strumenti informatici, e vistata dal proprio coordinatore, l'orario di servizio svolto nel giorno in questione.

I dipendenti sono tenuti a prendere visione del tabulato del mese. Eventuali difformità o errori riscontrati nelle timbrature (anomalie) devono essere tempestivamente comunicate al Responsabile dell'Ufficio Turnazione o suo delegato.

Non è possibile autorizzare più di tre (3) mancate timbrature al mese.

La violazione delle disposizioni in tema di rilevamento delle presenze rappresenta illecito disciplinare sanzionabile, a seconda della gravità dell'infrazione, secondo le previsioni del CCNL.

Il CCNL Strutture Sanitarie Private sottoscritto in data 8 ottobre 2020, all'art. 18, comma 10, prevede testualmente: "Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuale di cui al d.lgs. 81/08, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e

SPCGIL  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



dalla postazione allo spogliatoio e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi. Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa. Le modalità di applicazione di quanto previsto al presente comma sono definite in sede di contrattazione di II livello. Quanto previsto al presente comma si applica automaticamente dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL. Con la medesima decorrenza decadranno eventuali accordi decentrati che prevedano tempi di vestizione e svestizione diversi".

All'interno della Società, i dipendenti che non hanno la facoltà di scegliere il tempo ed il luogo per indossare la divisa di lavoro e che non possono iniziare 7 minuti dopo e/o terminare 7 minuti prima la prestazione effettiva, sono solo gli addetti al 118, con qualifica di Soccorritore, Autista ed Infermieri ed inquadramento, rispettivamente, nella categoria B, C e D.

Per tale tipologia di dipendenti, le Parti anche in ragione della natura prevalentemente di attesa della prestazione in esame e, dunque, della peculiarità di tale servizio rispetto a quelli tipici a cui il CCNL si riferisce, convengono di continuare a riconoscere, come orario di lavoro, il tempo di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, mediante compensazione dello stesso con le pause intermedie ex art. 8 D.lgs. n. 66/03, di cui tali dipendenti usufruiscono e che, a differenza di quanto sancito dalla normativa nazionale, vengono computate nell'orario di lavoro (e, dunque, retribuite).

Il Cambio turno non è un istituto giuridico regolamentato dal CCNL. D'altro canto, c'è la piena consapevolezza che i cambi turno possono verificarsi nel corso del mese, per esigenze personali del dipendente o per motivi di servizio. I cambi turno non devono produrre eccedenza oraria e possono essere usufruiti tra il personale

ASL FG  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

addetto al medesimo servizio ed alla medesima postazione, tra quelli aventi la stessa qualifica, in via del tutto eccezionale e debitamente motivati e comunque cumulativamente in numero non superiore a 5 (cinque) cambi/mese per qualifiche professionali analoghe. I cambi-turno potranno essere concessi a parità di ore e compatibilmente con le esigenze aziendali.

I cambi turno dovranno essere preventivamente comunicati all'ufficio turnazione entro le ore 13,00 del giorno lavorativo precedente a quello richiesto. In ogni caso, la Società deve comunicare agli interessati l'autorizzazione alla concessione del cambio turno. La Società si impegna affinché sia fornita una risposta alle richieste dei lavoratori, purchè pervenute entro il termine sopra indicato. Le richieste formulate oltre i termini non saranno autorizzate.

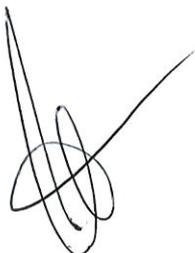
Nel caso in cui tali condizioni non saranno osservate, procedendo arbitrariamente al cambio turno non autorizzato dall'ufficio turnazione, saranno adottati provvedimenti disciplinari sia nei confronti del lavoratore che ha coperto il turno sia del lavoratore richiedente, ai sensi del CCNL.

#### Accorpamenti di turni

La Società può concedere nell'arco del mese un numero massimo di 5 (cinque) Accorpamenti di turni (esclusivamente mattina e pomeriggio), debitamente motivati, che potranno effettuare colleghi della stessa postazione, aventi la stessa qualifica, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Anche gli accorpamenti dei turni dovranno essere preventivamente comunicati all'ufficio turnazione entro le ore 13,00 del giorno lavorativo precedente quello richiesto. In ogni caso, la Società deve comunicare agli interessati l'autorizzazione alla concessione del cambio turno. La Società si impegna affinché sia fornita una risposta alle richieste dei lavoratori, purchè pervenute entro il termine sopra indicato. Le richieste formulate oltre i termini non saranno autorizzate.

FP CG24  
VZ





I cambi turno, unitamente agli accorpamenti, non potranno superare il numero massimo di 5 mensili.

Nel caso in cui tali condizioni non saranno osservate, procedendo arbitrariamente all'accorpamento dei turni non autorizzati dall'ufficio turnazione, saranno adottati provvedimenti disciplinari nei confronti degli stessi dipendenti, ai sensi del CCNL. Ogni accorpamento equivale ad un cambio turno per entrambi i dipendenti interessati.

Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro, la Matrice e la tipologia dei turni del personale addetto al servizio 118/emergenza, si richiama espressamente il Regolamento in vigore.

**Art. 11 - Banca delle ore (art. 21 CCNL)**

La banca delle ore ha la finalità di migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo e di valorizzare il tempo di vita del lavoratore, creando un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata.

Il dipendente che aderisce ha la possibilità di capitalizzare le ore supplementari e/o straordinarie effettuate, per poi spenderle sotto forma di permessi in misura pari al turno antimeridiano o pomeridiano previsto per il lavoratore (per i part-time massimo metà delle ore giornaliere previste) o riposi compensativi di massimo un giorno, compatibilmente alle esigenze di servizio.

1. Campo di applicazione, stipula e recesso

La banca delle ore si applica a tutti i dipendenti inquadrati dalla categoria A alla categoria D, che non abbiano una retribuzione annua omnicomprensiva. L'adesione alla banca delle ore è annuale - a partire dal 1 gennaio e con scadenza 31 dicembre - ed avviene su richiesta, previa compilazione e invio all'Amministrazione del Personale dell'apposito modulo, entro il 30 novembre dell'anno precedente. La banca ore alla scadenza s'intende rinnovata automaticamente, salvo



recesso che dovrà essere formalizzato entro il 30 novembre di ogni anno.

Il dipendente che aderisce alla banca delle ore dovrà azzerare il monte ore - a credito o a debito - precedentemente maturato, prima dell'inizio dell'apertura del conto individuale sulla banca delle ore.

In ogni caso, il recupero del credito maturato dovrà avvenire entro un anno dalla disdetta.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore potranno essere fruite come riposi compensativi anche nel periodo di preavviso - compatibilmente con le esigenze organizzative - ovvero retribuite e riconosciute con le competenze di fine rapporto.

## 2. Conto individuale per lavoratore

L'amministrazione potrà differire il periodo concordato per il permesso del dipendente in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale nel /Servizio/Area di appartenenza, o a seguito di aumenti di flussi di attività.

Resta inteso che non saranno concessi riposi compensativi di un giorno intero al personale che ha ferie maturate e non godute risalenti all'anno precedente a quello in cui avviene la richiesta.

Inoltre, non sarà concesso unire i riposi compensativi alle ferie estive.

## 3. Immissioni nel conto

In caso di adesione, tutte le ore supplementari e/o straordinarie confluiranno nel conto aperto presso la banca delle ore.

Nella banca delle ore potranno essere accreditate o mandate in pagamento come straordinario solo frazioni di ora pari a 30 minuti o suoi multipli.

Il limite massimo di ore che possono essere accantonate sul proprio conto è pari a 180 all'anno.

Le ore accantonate resteranno a disposizione per essere utilizzate entro il 31

DP 2014  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione; le ore non utilizzate dopo tale periodo saranno retribuite.

4. Prelevamento dal conto mediante permessi orari o riposi compensativi

Il dipendente potrà decidere se usufruire delle ore accantonate in banca ore con un permesso orario che non dovrà superare la durata del turno antimeridiano o pomeridiano previsto per il lavoratore (per i part-time massimo metà delle ore giornaliere previste), oppure, con riposi compensativi di una giornata.

Per i permessi orari, il limite minimo di prelevamento è fissato in 1 ora o suoi multipli.

Per i riposi compensativi il limite è fissato in massimo una giornata.

Il recupero delle eccedenze orarie non deve in alcun modo pregiudicare la funzionalità del servizio.

Le richieste per poter usufruire dei permessi orari dovranno essere presentate con un anticipo di 3 giorni, utilizzando l'apposito modulo predisposto dalla SOCIETÀ.

5. Disposizioni varie

Nei confronti dei lavoratori che non aderiranno alla banca delle ore, rimane fermo quanto previsto dall'art. 59 del CCNL.

6. Norme finali e consultive

La banca delle ore è stata introdotta in via sperimentale dall'01 gennaio 2019; le Parti continueranno a monitorare il suo andamento e verranno individuate eventuali modalità integrative al fine di favorirne l'utilizzo.

La Società fornirà successive informazioni sull'applicazione della banca delle ore ai soggetti di cui all'art. 77 del CCNL. A ciascun lavoratore che aderisce alla banca delle ore viene intestato un conto individuale con la possibilità di immettere o prelevare ore dal conto, a seconda delle necessità personali e compatibilmente con le esigenze di servizio.

FP CGIL  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Il credito o il debito di ore verrà evidenziato mensilmente in busta paga in apposito contatore.

**Art. 12 - Part-time (art. 22 CCNL)**

In tema di rapporto a tempo parziale si richiama integralmente quanto statuito dall'art. 22 CCNL, nonché quanto indicato, in materia, nel Regolamento aziendale per il reclutamento del personale in vigore presso la Società.

**Art. 13 - Rapporti di lavoro a tempo determinato (art. 24 CCNL)**

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato nel rispetto di quanto sancito dal D.Lgs. n. 81/2015 e del Regolamento per il Reclutamento del Personale in vigore presso la Società.

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 25%, escluse le ipotesi di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per altre ragioni che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per il resto, In tema di rapporto a tempo determinato, si richiama integralmente quanto statuito dall'art. 24 CCNL, nonché quanto indicato nel Regolamento per il Reclutamento del Personale in vigore presso la Società.

**Art. 14 - Somministrazione di lavoro (artt. 25 e 26 CCNL)**

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni

FP CGIL



organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 15% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato. Tale percentuale deve intendersi aggiuntiva rispetto a quella prevista dall'art. 13 del presente CIA per l'assunzione diretta dei lavoratori a tempo determinato, entro il limite massimo complessivo del 35%. Per il resto, In tema di somministrazione di lavoro, si richiama integralmente quanto statuito dagli artt. 25 e 26 CCNL, nonché quanto indicato nel Regolamento aziendale per il Reclutamento del Personale in vigore presso la Società.

#### **Art. 15 – Lavoro agile e telelavoro (artt. 27 e 28 CCNL)**

##### Lavoro agile

Le Parti, ove compatibile con le mansioni espletate, promuovono il ricorso al lavoro agile quale strumento di conciliazione tra vita private e lavoro e mezzo di possibile accrescimento del benessere dei dipendenti e della qualità del lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, adibiti a mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, potranno volontariamente richiedere di aderire a forme di lavoro agile (c.d. smartworking) ai sensi della legge n. 81/2017, nei modi e nelle forme previste dall'art. 27 del CCNL e dal Regolamento aziendale in materia.

##### Telelavoro

La Società può instaurare rapporti di telelavoro nelle forme e nei modi previsti dall'art. 28 del CCNL.

FP CB12  
OO



**Art. 16 – Assegnazione e trasferimenti del lavoratore (art. 29 CCNL)**

1. Trasferimento

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici di una Unità Produttiva diversa da quella di appartenenza sarà utilizzato dalla SOCIETÀ, allorquando ricorrano esigenze tecniche, organizzative e produttive, secondo i seguenti criteri:

- esigenze tecniche organizzative e produttive, compresi titoli ed altri elementi curriculari;
- anzianità di servizio nella postazione/struttura e/o nell'azienda;
- esperienze professionali pregresse;
- carichi di famiglia.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con preavviso di almeno 10 giorni.

Servizio 118 autisti-soccorritori ed infermieri

Il trasferimento viene effettuato tenendo anche conto della graduatoria già formulata per il Servizio a seguito di specifica procedura *on.line*. In ogni caso, quando necessario ed esauriti gli effetti della graduatoria già formulata, si avvierà eventualmente una nuova procedura tramite avviso sul sito *web* della Società da esporre per almeno 10 giorni, che precisa il numero di posti, la postazione, la turnazione di riferimento, la tipologia del rapporto di lavoro (*full-time, part-time*) la decorrenza del trasferimento e le modalità di richiesta.

2. Assegnazione

L'assegnazione del personale nell'ambito di servizi, uffici, presidi della stessa Unità Produttiva rientra nel potere organizzatorio della SOCIETÀ e non è soggetto ai vincoli previsti per il trasferimento.

**Art. 17 - Ferie (art. 32 CCNL)**

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e non è monetizzabile. Il personale dipendente



ha diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per annosolare, computati secondo quanto previsto dal CCNL.

Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

La SOCIETÀ garantisce a tutti i lavoratori un periodo di ferie estive di 15 giorni continuativi, dal 15 giugno al 15 settembre. Non rientrano nel calcolo delle ferie i festivi ed i riposi compensativi.

Entro il primo trimestre di ogni anno sarà adottato il piano ferie relativo alle ferie estive. Le ferie autorizzate devono essere rispettate.

Le rimanenti ferie possono essere godute dal lavoratore e assegnate dalla Società, durante il resto dell'anno di competenza, su richiesta del lavoratore e/o d'ufficio.

Le rimanenti ferie possono essere godute dal lavoratore e assegnate dalla Società, durante il resto dell'anno, su richiesta del lavoratore e/o d'ufficio. Le ferie non godute dovranno essere fruite, su richiesta del lavoratore e/o d'ufficio, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. In caso di mancata autorizzazione alla fruizione, l'Amministrazione comunicherà al lavoratore le relative motivazioni.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante. Il dipendente, in sostituzione delle festività soppresse, ha diritto inoltre a quattro giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare.

FP CGIL



I periodi di ferie autorizzati potranno subire variazioni solo in casi eccezionali e per validi e dimostrabili motivi che dovranno essere tempestivamente comunicati.

Le ferie sono sospese da:

- malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni,
- malattie che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero,
- eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 34, punto 1, lett. c) del vigente CCNL.

L'effetto sospensivo di tali eventi sulle ferie decorre dalla data di ricevimento da parte del datore di lavoro della comunicazione (tramite: e-mail, telegramma o fax), salvo il caso di ricovero ospedaliero, per cui la data decorre da quella del ricovero.

In generale, la richiesta ferie va inviata compilando l'apposito modulo all'amministrazione del personale entro 48 ore prima per periodi non superiori a 3 giorni, entro il 15 del mese precedente per periodi superiori ai 3 giorni. In caso di mancato riscontro, da parte della Società, la richiesta del dipendente è da intendersi autorizzata.

La sostituzione del dipendente per il periodo di tempo richiesto è a carico dell'amministrazione del personale – ufficio gestione turni – che dovrà utilizzare criteri rotativi tenendo in considerazione il debito orario dei dipendenti.

E' possibile eccezionalmente chiedere la fruizione di un singolo giorno di ferie non programmato purché se ne faccia domanda entro le ore 13,00 del giorno lavorativo precedente a quello richiesto. In caso di mancato riscontro, da parte della Società, la richiesta del dipendente è da intendersi autorizzata.

SPCG12  
HCO

**Art. 18 – Cessione solidale ferie (art. 33 CCNL)**

I lavoratori, ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 151/2015 e s.m.i., compatibilmente con le esigenze di servizio, possono cedere, a titolo gratuito e su base volontaria, le ferie da loro maturate ai sensi del precedente art. 32 (ivi inclusi i quattro giorni di ferie sostitutivi delle festività soppresse) ad altri lavoratori della medesima Struttura, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, parenti ed affini entro il secondo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

In ogni caso, la cessione di cui sopra deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalla legge e non può riguardare il periodo minimo di ferie di cui all'art. 10 d.lgs. 66/2003 e s.m.i.

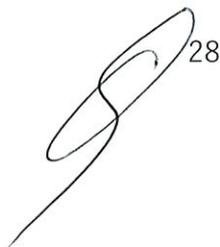
La cessione delle ferie non deve comportare oneri o spese aggiuntive per la Struttura. Il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 può presentare alla Struttura richiesta di accesso alle ferie solidali in misura massima di 30 giorni annui, fruibili anche in modo frazionato, documentando la sussistenza delle condizioni di salute di cui sopra mediante idonea certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica, o accreditata, o convenzionata.

La Struttura, 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 propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie ceduti 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 ceduti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite

FP CGIL  

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 allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le ferie solidali, una volta acquisite, rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare della necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie sono utilizzate nel rispetto della relativa disciplina contrattuale.

Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione totale o parziale delle ferie solidali da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### **Art. 19 - Permessi ed aspettativa (art. 34 CCNL)**

##### 1. Permessi retribuiti

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano i permessi retribuiti nei seguenti casi:

- a) per matrimonio, giorni 15 di calendario da usufruirsi entro 45 giorni dal matrimonio;
- b) per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i master e i corsi universitari, limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado

FP CGK  






- (artt. 74, 75 e seguenti c.c. e ss.mm.ii.), spetta al lavoratore un permesso, limitatamente a cinque giorni di calendario, per evento, comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solonell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d) il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla legge n. 584/1967 e ss.mm.ii;
  - e) il donatore di midollo osseo ha diritto ai permessi di cui alla legge n. 52/2001 e s.m.i.;
  - f) per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
  - g) per particolari motivi personali o familiari, la Struttura può concedere un periodo di permesso retribuito non superiore a diciotto ore annuali, fruibili subbase sia giornaliera che oraria;
  - h) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo lanormativa vigente;
  - i) per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
  - j) in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno come regolamentatodall'art. 4, comma 1, legge 53/2000 e dal DM 278/2000 e s.m.i.;
  - k) nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2, del d.lgs.151/2001 e s.m.i. (controlli prenatali);
  - l) per i dipendenti extracomunitari convocati dalle autorità competenti per il rinnovo del permesso di soggiorno, sono concessi permessi retribuiti per il tempo necessario, considerato il tempo di andata e ritorno nel limite massimo di un giorno lavorativo;

BP 2612



- m) al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale espressamente richiesti dalla Struttura. Saranno rimborsate le eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio che s'è reso necessario sostenere;
- n) permessi per la protezione civile di cui all'art. 39 d.lgs. 1/2018 e s.m.i., per i volontari aderenti alle Associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, come di seguito indicato:
- 1) fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale);
  - 2) fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico-pratica. Nei casi previsti dal presente punto 2 i permessi andranno richiesti con un preavviso di almeno 7 giorni.

## 2. Permessi non retribuiti

Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77 del CCNL Aiop, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza retribuzione e senza alcun altro tipo di assegno, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

- a) al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale, opportunamente comprovati e documentati.
- b) in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non superiore a sei mesi;

SP CG12  
V62



- c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per igravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000 e s.m.i. - dal DM 278/ 2000 nonché per le vittime di violenza di cui al punto 6 del presente articolo. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al precedente punto b) se utilizzata allo stesso titolo;
- d) per motivate esigenze personali o di famiglia può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio;
- e) nel caso previsto dall'art. 26, comma 4, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (adozioni internazionali);
- f) il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

Tutti i permessi non retribuiti di cui al presente punto 2 dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno sette giorni prima) e potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze della Struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

### 3. Permessi brevi

Al dipendente possono essere concessi dall'Azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

FP CGIL



La richiesta deve essere effettuata per iscritto al proprio coordinatore; il coordinatore potrà autorizzare il permesso, se compatibile con le esigenze organizzative. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

Di norma, entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

#### 4. Aspettativa non retribuita

Fermo restando quanto previsto dall'art. 34 CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti a tempo indeterminato possono richiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nel limite massimo di 36 mesi:

- a. per gravi e comprovati motivi personali e/o familiari che saranno oggetto di valutazione da parte della Società;
- b. per la durata del periodo di prova, qualora siano risultati vincitori di concorso presso altra amministrazione, azienda o ente;
- c. per la durata del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato con altra amministrazione, azienda o ente.

La richiesta deve essere redatta per iscritto e consegnata alla Direzione del Personale almeno 30 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa. Qualora la richiesta del lavoratore fosse potenzialmente idonea ad incidere sulle esigenze di servizio, la Società, prima di adottare le relative determinazioni, dovrà effettuare una verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77 del CCNL.

FP 06/12



Il numero massimo dei lavoratori che possono avvalersi del beneficio in questione è pari al 1,5% dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31.12 dell'anno precedente, salvo casi eccezionali condivisi dalle Parti.

5. Altri congedi e permessi.

Si fa rinvio all'art. 34 del CCNL per altri congedi e permessi spettanti al personale.

**Art. 20 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche e tutela dei dipendenti con disabilità (art. 35 e 36 CCNL)**

Il lavoratore, per fruire delle tutele di cui all'art. 35 del CCNL, deve avanzare la relativa richiesta almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma terapeutico, corredata della documentazione relativa all'accertamento della sua condizione nonché al programma cui intende partecipare, quest'ultima redatta a cura della struttura terapeutica indicata per la terapia; il dipendente deve inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 15 (quindici) giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificata dalla competente struttura o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

A favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, dietro sua espressa richiesta, tenuto conto delle indicazioni delle strutture che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore, possono essere ricercate, compatibilmente con le esigenze del servizio, le idonee soluzioni lavorative, che facilitino il reinserimento del lavoratore nell'azienda e nel tessuto sociale, quali adozioni di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da

SP CG12  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

quelle precedentemente assegnate, spostamento in altre unità produttive.

Nei confronti dei dipendenti che documentino l'esigenza di assistere uno stretto congiunto nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità e sempre compatibilmente con le esigenze organizzative, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere la concessione di un periodo di aspettativa non retribuita, comunque per un periodo non superiore a 4 (quattro) mesi o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto, tra le quali la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Gli interessati debbono avanzare la richiesta negli stessi termini previsti per il lavoratore al comma precedente con la relativa documentazione, ivi inclusa quella sulla necessità dell'assistenza al congiunto tossicodipendente, attestata nei modi previsti dalla legge. La Società ha facoltà di richiedere ai lavoratori in aspettativa o comunque beneficiari dei permessi e delle altre agevolazioni previste dal presente articolo l'attestazione periodica sulla prosecuzione della partecipazione al programma riabilitativo.

Per la sostituzione del personale in aspettativa ai sensi degli articoli 35 e 36 è ammesso il ricorso all'assunzione a tempo determinato ovvero con contratti di somministrazione di manodopera, al di fuori delle rispettive percentuali e dei limiti previsti dal CCNL e dal presente CIA.

#### **Art. 21 - Formazione, qualificazione e riqualificazione (artt. 37 e 38 CCNL)**

Viene istituito un apposito monte-ore annuale unico e complessivo di permessi retribuiti (in seguito anche solo "il Fondo") per l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione ed il diritto allo studio.

Il Fondo è costituito mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato rientrante nel campo d'applicazione del CCNL, riproporzionate in caso di part time.

SP CGIL  






Le eventuali ore di permesso non utilizzate verranno azzerate, e non saranno cumulabili con quelle dell'anno successivo.

Le ore accantonate nel Fondo saranno utilizzate indicativamente secondo il seguente ordine di priorità, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo:

- a. per l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- b. per favorire l'acquisizione dei crediti ECM, nei limiti in cui ciò sia richiesto dalla vigente normativa e necessario per assolvere il relativo debito formativo;
- c. per l'ottenimento del titolo di OSS, nel caso in cui ciò sia richiesto dalla normativa per le mansioni svolte;
- d. per la partecipazione a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale diversi da quelli di cui alle lettere c) e d), purché richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura sanitaria;
- e. per l'acquisizione di titoli di studio, diversi da quelli di cui alla lettera a);
- f. per la partecipazione a corsi o interventi formativi nonché ad ogni corso o intervento formativo necessario ai fini dell'autorizzazione o l'accREDITAMENTO della Struttura sanitaria, fatta esclusione per la formazione degli RLS.

Per quanto concerne la suddivisione delle ore del Fondo tra le diverse categorie economiche e qualifiche, si applicano le seguenti percentuali:

- fino al 15% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nelle categorie A e B;
- fino al 10% del restante personale, globalmente inquadrato.

Il numero massimo di ore di permesso usufruibile annualmente da ciascun dipendente è pari a 20, salvo diversa autorizzazione.

Le domande dovranno essere presentate per iscritto. La riduzione di orario non è cumulabile, essendo fruibile solo con cadenze settimanali e, parimenti, non si

Bp 2012  
W



somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo, se non quelle previste dal D.Lgs. n.151/2001 e dalla Legge n.104/1992.

Nel predisporre la graduatoria dei beneficiari, l'Amministrazione e i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 77 dovranno individuare i dipendenti tenendo conto dei criteri dell'anzianità anagrafica e successivamente di quelli di servizio.

Qualora le ore vengano utilizzate per l'acquisizione di titoli di studio, i lavoratori dovranno fornire alla Struttura il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le ore di tirocinio pratico espletate all'interno della Società sono considerate lavoro effettivo.

Le ore di formazione eventualmente erogate o organizzate dalla Società non interrompono, né sospendono, il godimento del riposo giornaliero e/o settimanale di cui al d.lgs. 66/2003; dette ore - qualora la partecipazione del lavoratore sia obbligatoriamente richiesta dalla Società e non sia possibile ricorrere ai permessi del Fondo - saranno compensate, a discrezione del lavoratore, mediante il riconoscimento di corrispondenti quote della paga oraria di cui all'art. 58 e/o di corrispondenti riposi compensativi e/o attraverso una proporzionale riduzione dell'eventuale debito orario.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi ECM 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.

La partecipazione ai corsi ECM organizzati dal datore di lavoro, e rientranti nel piano formativo aziendale di utilizzo del Fondo o con ulteriori ore di permesso retribuito ad incremento del Fondo, deve intendersi obbligatoria; in tal caso, l'eventuale rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore, costituisce illecito disciplinare.

FP CBL

37



La formazione ECM deve, in ogni caso, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e la qualità delle prestazioni all'utenza e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Ai sensi dell'art. 16-quater del d.lgs. 502/1992 e s.m.i., il mancato conseguimento del minimo di crediti formativi stabilito dalla competente Commissione nazionale comporterà l'impossibilità ad acquisire passaggi di posizione economica per i successivi 12 mesi.

In ogni caso, la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ciascun raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali

Il diritto allo studio dei lavoratori è comunque garantito nei limiti ed alle condizioni di cui al presente articolo, nonché nelle forme e modi di cui all'art. 10 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per quanto concerne i congedi per la formazione, si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 38 CCNL, con la precisazione che, qualora le domande presentate siano eccedenti rispetto alle percentuali di cui al comma 1 dell'art. 38, nel predisporre la graduatoria dei beneficiari, l'Amministrazione e i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 77 dovranno individuare i dipendenti tenendo conto dei criteri dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

#### TITOLO IV – NORME COMPORTAMENTALI

##### Art. 22 - Ritardi e assenze (art. 41 CCNL)

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione previste dal presente CIA e in uso nella Struttura. I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della

Espr 26-16  
[Signature]

[Signature]

38  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione. Le assenze e/o ritardi debbono essere segnalate, mediante *e.mail*, fax o sms, prima dell'inizio del turno di lavoro all'Ufficio a ciò preposto, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento. In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa. In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa. L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Per cause impreviste, sono ammessi ritardi fino a minuti dieci (10) per un massimo di due volte al mese, fermo restando l'obbligo di recupero dello stesso nella medesima giornata; in caso di mancato recupero nella medesima giornata, si provvede alla trattenuta sulla retribuzione per un importo corrispondente al ritardo. Ove tali ritardi dovessero verificarsi per più di 2 volte nell'arco del mese, si procederà ad attivare le procedure sanzionatorie previste dal CCNL.

In caso di assenza improvvisa verrà attivato il personale disponibile, come da organizzazione aziendale.

## TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 23 - Lavoro straordinario (art. 59 CCNL)

Le parti concordano che il lavoro straordinario non è uno strumento di gestione ordinaria dell'attività lavorativa e, pertanto, si potrà fare ricorso allo stesso solo quando ciò sia richiesto dalla necessità di fronteggiare esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili.

Sp. CC-12



L'obiettivo aziendale deve essere quello della riduzione stabile dello straordinario, favorendo la piena occupazione.

La SOCIETÀ s'impegna a fornire su richiesta delle rappresentanze sindacali - per mezzo di apposita documentazione - le informazioni sull'ammontare delle ore di straordinario effettuate, al fine di poter monitorare il rispetto annuo del tetto annuale individuale.

In questa sede si conviene che il tetto annuale individuale di lavoro straordinario è di 180 ore, in conformità a quanto previsto dal CCNL.

Non è ammesso il ricorso al lavoro straordinario in assenza di una preventiva autorizzazione scritta del competente responsabile; non è parimenti ammesso eccedere il normale orario di lavoro senza preventiva autorizzazione del competente responsabile; nei prospetti riepilogativi mensili i responsabili dovranno attestare che tutte le eccedenze orarie, sia che abbiano dato luogo a pagamenti straordinari o a riposi compensativi, sono state preventivamente autorizzate.

Le ore di straordinario verranno liquidate mensilmente, salvo quanto previsto in materia di banca ore.

Le parti concordano di incontrarsi con cadenza semestrale, su istanza delle OO.SS., per la verifica e il monitoraggio dell'uso dello straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi erogati.

#### **Art. 24 - Disponibilità alla sostituzione in condizioni di disagio**

Le Parti, tenuto conto della particolare organizzazione aziendale e della natura dei servizi resi, convengono di fronteggiare le assenze improvvise e/o impreviste di personale attraverso le seguenti modalità operative.

80 CB12



In caso di assenza di un operatore, l'ufficio del personale contatterà gli operatori aventi analoga qualifica che, nel turno "scoperto" sono a riposo o che sono in debito orario, chiedendo loro la disponibilità a sostituire il collega.

Qualora l'operatore contattato manifesti la sua disponibilità a sostituire il collega assente, l'attività effettivamente prestata sarà computata come lavoro supplementare o straordinario o compensata con recupero orario o con il debito orario già accumulato. All'operatore sarà riconosciuta, inoltre, una "indennità di disponibilità alla sostituzione" pari ad € 21,69, al lordo delle ritenute di legge, qualora la sostituzione avvenga di sabato, domenica, festivo o notturno, ovvero la chiamata avvenga, in uno qualsiasi dei giorni della settimana, con un preavviso inferiore a tre ore prima del turno da effettuare.

Qualora la sostituzione debba essere effettuata in "presidi" distanti oltre 20 km da quello di residenza, all'operatore sarà corrisposta anche l'indennità di trasferta, nella misura prevista dal Regolamento aziendale.

#### Art. 25 - Indennità (artt. 61, 62, 63, 64 CCNL)

1. Ad integrazione dell'art. 61, lett. c), numero 1), le parti pattuiscono che l'indennità di € 4,50 giornaliera per ogni giornata effettiva di servizio prestata viene riconosciuta, indipendentemente dal servizio di adibizione, ai dipendenti che operino su tre turni, purché vi sia un effettiva rotazione sui tre turni, tale che, nell'arco del mese, si evidenzia una stabile ed equa alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte), in relazione al modello adottato dalla Società ed indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno. Tale indennità, in conformità a quanto previsto dall'art. 61, lett. c), numero 4, del CCNL di settore, non è cumulabile con l'indennità per i due turni, pari ad €. 2,06;

FP CGIL

41



2. In aggiunta a quanto disciplinato dall'art. 61 del CCNL di settore, viene prevista una indennità di disagio variabile, parametrata al livello di disagio connesso all'espletamento di determinate funzioni ed attività ed al livello di inquadramento. La suddetta indennità sarà attribuita dall'Amministrazione con apposita determina che specifichi le motivazioni dell'attribuzione, attraverso la descrizione del disagio connesso all'espletamento di determinate funzioni e/o attività, facendo riferimento, ove possibile, alle seguenti ipotesi esemplificative di disagio:
- i. quando durante l'orario di lavoro l'incaricato debba spostarsi su diversi plessi nello stesso Comune o in diversi plessi in Comuni diversi (e ai quali non è riconosciuta la trasferta a causa della costanza di tali spostamenti);
  - ii. quando oltre l'orario di lavoro l'incaricato è comunque responsabile di rispondere ad esigenze di servizio non classificabili nella classica reperibilità (ad esempio disponibilità a fornire informazioni e/o documenti, ad organizzare turni, a contattare gli uffici del Committente ASL FG ecc.);
  - iii. quando, in genere, l'incarico ricevuto comprenda particolari difficoltà e/o disagi.

Il presupposto di erogazione della suddetta indennità è il disagio riconducibile alle specifiche condizioni di esercizio delle proprie funzioni, tenendo conto della esile struttura organizzativa in rapporto alla dimensione dell'attività della società ed alla complessità dei servizi, nonché alla copertura provinciale da garantire; essa è naturalmente rapportata al livello contrattuale di appartenenza ed al livello di disagio correlato alle funzioni assegnate, come di seguito riportate.

Sp. CG-LL



LIVELLO CONTRATTUALE	LIVELLO DI DISAGIO		
	1	2	3
A	€ 50,00	€ 150,00	€ 250,00
B	€ 80,00	€ 200,00	€ 300,00
C	€ 90,00	€ 250,00	€ 400,00
D	€ 100,00	€ 270,00	€ 500,00
DS	€ 110,00	€ 300,00	€ 550,00
E	€ 120,00	€ 350,00	€ 600,00

3. Stante la peculiarità dell'organizzazione della Società, la natura dei servizi espletati, la pluralità delle attività assegnate alla Società *in house* e l'articolazione del numeroso personale, viene istituita una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, per il personale inquadrato nelle Categorie C e D, che svolga particolari compiti di coordinamento e controllo di altri dipendenti di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. L'importo mensile per 12 mensilità della suddetta indennità, strettamente correlata all'assunzione della specifica responsabilità sopra indicata, viene fissato in €. 250,00 per la categoria C ed €. 300,00 per la categoria D, comprensivi di ogni riflesso diretto ed indiretto sugli altri istituti contrattuali e di legge, di cui si è tenuto conto nella quantificazione dell'indennità.

La suddetta indennità è cumulabile con altre indennità.

L'indennità in questione verrà assegnata dall'Amministrazione con apposita determina contenente anche l'affidamento delle specifiche responsabilità di coordinamento che ne giustificano l'erogazione e sarà revocata qualora cessi l'affidamento delle responsabilità stesse.

4. Stante le dimensioni e la complessità dell'organizzazione aziendale, l'Amministratore, in materia di sicurezza, al fine di un controllo capillare del

FP. CGLh  
W

43



rispetto delle relative normative da parte di tutti i lavoratori, può rilasciare deleghe ex art. 16 D.lgs. 81/08, in favore di dipendenti inquadrati nelle categorie DS ed E.

Tali deleghe determinano, in capo ai delegati, l'assunzione di responsabilità, anche di natura penale, di oneri assicurativi, nonché l'espletamento di una serie di attività ed impegni ulteriori rispetto a quelli connessi alla qualifica rivestita, quali l'espletamento di corsi di formazione, il coordinamento e l'effettuazione di verifiche circa il rispetto, da parte dei dipendenti rientranti nel perimetro della delega, delle norme di sicurezza, i contatti con i professionisti esterni, etc.

Per questa ragione, viene istituita una indennità specifica per compensare e ristorare le responsabilità, anche penali, e le attività aggiuntive connesse all'esecuzione della delega ex art. 16 D.lgs. n. 81/08.

L'importo della suddetta indennità, strettamente correlata all'assunzione della delega sopra indicata e graduato sulla scorta dell'entità e complessità delle funzioni delegate, viene fissato, come limite massimo, in €. 400,00 mensili per 12 mensilità, al lordo delle ritenute di legge, qualora i dipendenti coordinati ai fini della sicurezza e, dunque, rientranti nel perimetro della delega, siano pari o inferiori a 250, in €. 600,00 mensili per 12 mensilità, al lordo delle ritenute di legge, qualora i dipendenti coordinati ai fini della sicurezza e, dunque, rientranti nel perimetro della delega, siano superiori a 250; i suddetti importi devono ritenersi comprensivi di ogni riflesso diretto ed indiretto sugli altri istituti contrattuali e di legge (a titolo esemplificativo, mensilità aggiuntive, preavviso, TFR, indennità sostitutive, etc.), di cui si è tenuto conto nella quantificazione dell'indennità.

La suddetta indennità è cumulabile con altre indennità.

Fp CGIL  
HCO



L'indennità in questione verrà assegnata e determinata, entro i limiti massimi sopra indicati, dall'Amministratore con apposita determina contenente anche il rilascio o la conferma della delega che ne giustifica l'erogazione e sarà revocata al momento della cessazione degli effetti della delega stessa.

5. A seguito dell'acquisizione del servizio del CUP da parte della Società, vi sono dei dipendenti che espletano abitualmente attività di cassa.

Per questa ragione, senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, in favore del personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, viene istituita un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura di €. 4,50 per singola giornata di lavoro di adibizione con continuità alle operazioni di cassa; il suddetto importo deve ritenersi comprensivo di ogni riflesso diretto ed indiretto sugli altri istituti contrattuali e di legge, di cui si è tenuto conto nella quantificazione dell'indennità. L'erogazione di tale indennità, comprensiva di ogni riflesso sugli altri istituti contrattuali e di legge, di cui si è tenuto conto nella sua quantificazione, è strettamente correlata all'effettiva prestazione lavorativa, ragion per cui la stessa non sarà corrisposta in relazione ai giorni di assenza, a qualsiasi titolo effettuati.

L'indennità in questione verrà assegnata con apposito ordine di servizio ed è strettamente correlata con il compimento, in via abituale, delle operazioni di cassa e del maneggio di denaro.

Ogni sportello CUP sarà dotato di un fondo cassa di €. 100,00.

Jo COL  
WZ



**Art. 26 - Buoni Pasto (art. 68 CCNL)**

Viene disposta l'erogazione di buoni pasto in formato elettronico di importo pari, ciascuno, ad € 5,29, alle seguenti condizioni:

- per il personale che svolge il turno e/o orario c.d. "spezzato", per le sole giornate in cui la pausa tra i diversi turni non superi le 4 ore e ricomprenda le ore dei pasti (12.00 – 14.30);
- per il personale amministrativo (con rientri pomeridiani), per le sole giornate in cui venga espletato il suddetto rientro;
- per coloro che espletano il turno H12, dalle ore 8.00 alle ore 20.00, nei soli giorni in cui espletino questo turno;
- per coloro che, per particolari esigenze di servizio, in alcuni giorni, espletano attività, al di fuori della propria sede di lavoro, che si protraggono oltre la fine del proprio turno antimeridiano; in quest'ultima ipotesi, i buoni pasto spettano solo nei suddetti giorni di espletamento dell'attività al di fuori della propria sede di lavoro.

In aggiunta a quanto previsto al punto precedente, con il presente rinnovo viene istituita ex novo l'erogazione di buoni pasto in formato elettronico di importo pari, ciascuno, ad € 5,29, per coloro che espletano il turno H12 dalle, ore 20.00 alle ore 8.00, nei soli giorni in cui espletino questo turno.

**Art. 27 - Abiti di servizio**

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, saranno fornite (anche tramite lo strumento del lavanolo) almeno 2 divise estive e 2 invernali e un paio di calzature, ogni due anni, esclusivamente a cura e spese dell'Amministrazione, comprese quelle della manutenzione ordinaria. In caso di

Sp. C. 012  
VZ

eccessiva usura o rottura accidentale, sia della divisa che delle scarpe in dotazione, si procederà alla immediata sostituzione, senza attendere la scadenza indicata.

I lavoratori sono tenuti ad un corretto uso della divisa e degli indumenti di servizio, che non devono essere utilizzati per motivi privati.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **Art. 28 - Premio di incentivazione (art. 65 CCNL)**

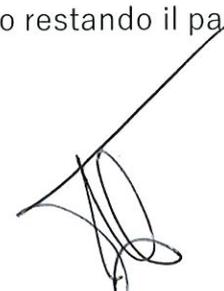
Vista la particolare organizzazione dei turni di lavoro in vigore presso la Società si rende necessario, alla luce di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 65, il riproporzionamento del parametro di quantificazione.

Per questa ragione, il computo delle presenze, ai fini della determinazione del premio, verrà effettuata ad ore e non a giorni.

Di conseguenza, il premio compete per intero (€ 450,00) se, nell'arco dell'anno che va dal 1 luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 1.548 ore (258 giorni x 6 ore) di presenza.

Per ogni mancata presenza di durata pari a 6 ore continuative, il premio è ridotto in ragione di € 15,00; parimenti per ogni presenza di durata pari a 6 ore continuative oltre le 1.548 ore e fino ad un tetto di 1.602 ore (267 giorni x 6 ore) di presenza verrà corrisposta un'ulteriore quota aggiuntiva pari a € 15,00. Pertanto, per quanto concerne i criteri di computo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 65 del CCNL di settore, fermo restando il parametro ad ore e non a giorni ai fini del calcolo del premio.

FGG  









### Art. 29 – Premio di Produttività

Viene istituito un premio per obiettivi per area funzionale o servizio, di ammontare variabile, parametrato a specifici indici/misuratori e condizionato alle politiche sul personale adottate dal socio pubblico proprietario e, conseguentemente, ai relativi stanziamenti di bilancio e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della “detassazione”. Le risorse annue in termini di Retribuzione a lordo delle trattenute di legge complessivamente stanziabili per la voce in esame saranno di anno in anno deliberate in sede di approvazione del Bilancio Preventivo. Tali importi potranno essere incrementati in base agli equilibri di bilancio della Società ed in ossequio agli indirizzi del socio pubblico proprietario. Le somme non distribuite nei singoli esercizi per il raggiungimento parziale degli obiettivi potranno essere utilizzate, sentite le OO.SS., per il finanziamento di specifici premi di produttività per la realizzazione di progetti obiettivo ritenuti dall’Amministrazione prioritari e strategici ai fini aziendali.

Per gli esercizi successivi a quello in corso, e sempre di concerto con le OO.SS., si valuterà la convenienza a rimodulare tale capitolo di spesa con le più moderne misure di welfare aziendale.

La certificazione del raggiungimento degli obiettivi ai fini della distribuzione del premio potrà essere effettuata anche tramite un O.I.V., al quale potranno essere assegnati, se istituito, anche i compiti in tema di Trasparenza ed Anticorruzione. In ogni caso, gli obiettivi trasversali da raggiungere dovranno essere compatibili al:

- Mantenimento dell’equilibrio economico aziendale, con una struttura
- finanziaria solida ed una gestione di tesoreria efficiente.
- Innalzamento del livello di trasparenza, garantendo la piena operatività

F.P. C. D. L. 2



del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, nonché l'attuazione del modello 231/2001 di recente adozione.

- Ottimizzazione della gestione del personale ed in particolare riduzione del ricorso agli straordinari, garantendo la fruizione delle ferie e contenendo assenze e ritardi.
- Accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza nell'erogazione dei servizi, nonché innalzamento della qualità sulla base delle indicazioni ricavabili dall'indagine sulla soddisfazione del committente (Customer Satisfaction).

Dell'ammontare delle risorse disponibili, una quota pari al 5% sarà destinata per la distribuzione del premio ai Responsabili di Servizio, come da Organigramma aziendale, secondo le variabili di misurazione e relativi pesi aggiornati annualmente nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Dell'ammontare delle risorse disponibili, una ulteriore quota pari al 5% sarà destinata per la distribuzione del premio ai Responsabili di Area, come da Organigramma aziendale, secondo le variabili di misurazione e relativi pesi aggiornati annualmente nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Il 90% delle risorse disponibili rappresenta l'ammontare del premio da distribuire tra tutto il restante personale delle Aree gestionali e dei Servizi operativi della SOCIETÀ.

Si precisa che il premio verrà riconosciuto in misura doppia al dipendente che abbia ottenuto formale encomio per straordinari meriti nell'esercizio delle proprie funzioni tramite Determina dell'Amministrazione su proposta del Responsabile di Area/Servizio.

Si precisa che il premio non verrà riconosciuto al dipendente che abbia:

- ottenuto una valutazione inferiore a 7/10;
- totalizzato un orario di servizio inferiore alla media di 1.540 ore annue;



- superato 5 eventi di malattie brevi;
- prestato servizio a tempo determinato e somministrato per meno di 8 mesi nell'anno.

Si precisa che il premio verrà riconosciuto in misura proporzionale per i dipendenti assunti part-time e per i dipendenti in servizio per una frazione dell'anno. L'ammontare complessivo disponibile sarà attribuito alle singole Aree e Servizi in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto totalizzati in "Unità uomo", ad essi afferenti ed in funzione diretta della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione delle prestazioni rese al Committente pubblico, così come misurata dagli indici ricavati dall'indagine annuale di Customer Satisfaction con una valutazione finale e sintetica parametrata da 0 a 10.

Per la quantificazione delle Unità uomo afferenti ad ogni Area e Servizio si farà riferimento alla seguente tabella:

- Dipendente Categoria A = 1,0 Unità uomo;
- Dipendente Categoria B = 1,1 Unità uomo;
- Dipendente Categoria C = 1,2 Unità uomo;
- Dipendente Categoria D/DS = 1,3 Unità uomo.

Assegnato l'importo alle Aree e ai Servizi, la distribuzione delle risorse al personale ad essi afferente sarà funzionale alla Categoria di inquadramento ed alla valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'Area o del Servizio, coadiuvati dai rispettivi coordinatori, secondo la scheda di valutazione aggiornata annualmente nel sistema di misurazione e valutazione delle performance. In mancanza di Responsabile di Area o di Servizio, la valutazione sarà effettuata dall'Amministratore Unico.

La scheda di valutazione, firmata dal Responsabile o altro soggetto incaricato, deve essere sempre consegnata al dipendente, che firmerà la copia per accettazione o con riserva in caso di valutazione contestata.

Fp CG12  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



In caso di valutazione contestata, il dipendente avrà la facoltà di essere convocato, su sua richiesta, assistito da un rappresentante sindacale, per un esame delle motivazioni della procedura valutativa. Di tale confronto, con il Responsabile di Area o di Servizio, si dovrà redigere apposito verbale. All'esito del confronto la valutazione potrà essere confermata o modificata.

La valutazione dei dipendenti deve essere effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Il pagamento dovrà essere effettuato con la busta paga del mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Le suddette scadenze possono prevedere una proroga se adeguatamente motivata.

L'assegnazione individuale del premio a ciascun dipendente delle varie Aree e Servizi è condizionata alla classificazione della singola risorsa a seconda del risultato medio sintetico (da 0 a 10) ottenuto in sede di valutazione individuale. Si precisa che il premio produttività rappresenta un componente una tantum, non costituisce pertanto elemento della retribuzione e non avrà alcun riflesso sugli altri istituti di legge e contrattuali.

### **Art. 30 – Tentativo di repêchage (art. 17 CCNL)**

La Società attua prontamente le misure indicate dal medico competente o dall'organo di vigilanza nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

In caso di giudizio di idoneità parziale, la Società, al fine di garantire l'osservanza delle limitazioni e prescrizioni impartite, tiene conto delle indicazioni dell'organo competente nella collocazione lavorativa del dipendente.

In caso di giudizio di inidoneità temporanea/permanente a svolgere le mansioni per le quali il dipendente è stato assunto, o quelle successivamente acquisite, la Società esperisce ogni tentativo utile per il recupero lavorativo del dipendente



adibendolo, ove possibile, a mansioni diverse appartenenti alla stessa categoria legale o contrattuale o, in difetto, anche a mansioni di categoria inferiore previo consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

In caso di inidoneità temporanea/permanente, qualora non dovessero essere disponibili posti in organico per il repêchage sia nella categoria di appartenenza del lavoratore che in quelle inferiori, ove necessario, previo accordo in sede protetta, la Società, su richiesta dello stesso dipendente, collocherà quest'ultimo in aspettativa non retribuita per la durata massima di due anni, con possibilità di rientro, ove in tale periodo di tempo, dovessero rendersi disponibili posti in organico, quale alternativa alla risoluzione del contratto di lavoro.

**Art. 31 – Norme finali**

Il Contratto Integrativo Aziendale sarà depositato in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

 *[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Mano la Veduta  
D.P. CGIL *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*