

***AZIENDA OSPEDALIERA  
PUGLIESE CIACCIO***

---

***CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
AZIENDALE  
2018***

L'anno \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

### **PARTE PUBBLICA**

- Presidente Dott.
- Componente Dott.
- Componente Dott.
- Componente Dott.
- Componente Dott.
- Componente Dott.

### **PARTE SINDACALE**

#### **Le Organizzazioni Sindacali territoriali**

CGIL FP

CISL FP

UIL FP

FIALS

FSI

#### **La RSU rappresentanza sindacale unitaria**

Coordinatore

## **PREMESSA**

L'obiettivo del presente contratto integrativo decentrato aziendale (di seguito brevemente indicato con CIDA) è quello di individuare le modalità volte a valorizzare le professionalità ed a riconoscere il merito in termini di impegno, responsabilità e qualità delle prestazioni rese, anche in considerazione degli effetti e delle ricadute sull'intera organizzazione del lavoro.

## **ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente CIDA, definito ai sensi della specifica normativa del Contratto Nazionale di Lavoro - Area personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa e parte economica dal periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018, nonché ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 165/01, si applica a tutto il personale del comparto tenuto conto di quanto indicato all'art. 6 del CCNQ del 13 luglio 2016 per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale comandato o distaccato dell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro per gli istituti applicabili.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, finalizzate all'esecuzione del presente CIDA, nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dal CCNL, dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Azienda.

Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalle volontà delle parti di rivederne le condizioni, dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio o da specifiche disposizioni legislative o del CCNL. Per quanto non previsto nel presente CIDA si rinvia al CCNL vigente.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **Art. 2 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

Le disposizioni sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione del conflitto in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute in apposito disciplinare che sarà predisposto entro 90 giorni secondo le previsioni di cui alla legge 146 del 12/06/1990 e dall'accordo 20 Settembre 2001.

## **ART.3 RELAZIONI SINDACALI**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio

tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

In particolare le parti definiscono il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL 21/5/2018.

Essi si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa

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

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art.8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).Le clausole dei contratti sotto scritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

Al fine di dare adeguato spazio alla dialettica sindacale, l'Azienda si impegna a fornire, entro il mese di febbraio 2019, uno spazio dedicato all'interno del sito web Aziendale nonché un locale all'interno del Presidio Ospedaliero 'Pugliese' per lo svolgimento dell'attività sindacale e di patronato. L'area del sito web ed il locale dedicato saranno utilizzati da tutte le OOSS e RSU sulla scorta di un apposito Regolamento che le stesse avranno cura di predisporre e comunicare all'Azienda.

#### **ART. 4 INFORMAZIONE (art. 4 CCNL 21/05/2018)**

1. Per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, l'informativa è il presupposto di uno strumento che delinea le modalità relazionali tra la parte datoriale e i sindacati.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 8 comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt.5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

#### **ART. 5 Confronto (Art. 5 CCNL 21/05/2018)**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al

successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Il confronto inizia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. Successivamente, azienda e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto viene richiesto da una delle parti interessate. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono materie oggetto di confronto:

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

## **ART.6**

### **ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE**

#### **ART. 5 CCNL 21/05/2018**

**Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità** relazionale consultiva, al **coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL e la RSU** su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda.

**E' uno strumento che va pienamente valorizzato e sfruttato** perché **è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative** su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo il tutto anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Si riunisce almeno due volte l'anno e, **anche su richiesta delle organizzazioni sindacali**, ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa.

Può trasmettere, all'esito dell'analisi di fattibilità, sulle materie di competenza proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Anche le OO.SS., le RSU e/o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'organismo progetti e programmi, in tal caso quest'ultimo si esprime sulla loro fattibilità.

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

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

## **ART. 7**

### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE. TEMPI E PROCEDURE ART. 8 E ART. 9 CCNL 21/05/2018**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. La delegazione trattante da parte sindacale è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatari dal CCNL del 21/05/2018 e la RSU.
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. La contrattazione si conclude con la firma dell'ipotesi di accordo aziendale. Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non lo hanno firmato, ovviamente, possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 8 comma 5, CCNL 21/05/2018, sono:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 6;
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4;
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in

- uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k)** i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
  - l)** l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80;
  - m)** l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80;
  - n)** l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 13 e 14, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL del 21/05/2018;
  6. Il presente contratto integrativo decentrato ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8 commi 5, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo;
  7. Con l'entrata in vigore del contratto integrativo aziendale al giorno successivo alla stipula definitiva, si apre una nuova fase, l'applicazione degli istituti economici che hanno carattere vincolante per le parti e quindi la loro non applicazione da diritto al soggetto che si ritiene leso di avviare una qualificata azione di tutela;
  8. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

## **ART. 8**

### **CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

Nel rispetto del principio di buona fede e trasparenza dell'azione negoziale delle parti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa aziendale e durante il periodo in cui si svolgono le trattative, le stesse parti non assumono iniziative unilaterali né assumono azioni dirette ma impegnano lo sforzo massimo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

## **ART. 9**

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

In attuazione all'art. 49 del d.lgs. n.165/01, nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

L'accordo di interpretazione autentica della clausola, se condiviso unanimemente tra le parti che hanno in precedenza sottoscritto il contratto decentrato, sostituisce la clausola controversa.

In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge e/o previste e contenute nel Contratto Collettivo Nazionale vigente per l'area personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del Dirigente che le ha autorizzate.

## **ART. 10**

### **SALUTE E SICUREZZA SUI POSTI DI LAVORO**

L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro - correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

## **ART. 11**

### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

#### **ART.53 E ART.54 CCNL 21/05/2018**

L'Azienda impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dai vincoli di bilancio e dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa, considerato in servizio a tutti gli effetti, ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Azienda, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

La formazione dovrà riguardare nell'arco dell'anno tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale. Il costo della formazione comprende quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni all'Azienda.

In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, incoerenza con l'art.54 comma 8.

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

Le parti concordano che l'Azienda potrà autorizzare percorsi formativi individuali solamente dopo l'adozione di apposito atto Regolamentare che individui i criteri di accesso.



**ART. 12**  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

In materia di pari opportunità e mobbing il Comitato Unico di Garanzia, costituito con deliberazioni n. 284 del 04.05.2015 e n. 305 dell'11.05.2015, abilitato dagli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/01, vigila sulle effettive misure messe in atto per garantire pari opportunità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001, sulla base dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

**ART. 13**  
**BANCA DELLE ORE**

**1.** Presso l'U.O. Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo previste dall'art. 15 lettera A del presente CIDA.

**2.** Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato come riposo compensativo da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Ove non sia oggettivamente possibile la fruizione del riposo compensativo, previa attestazione in tal senso del Dirigente dell'UO, il dipendente avrà diritto alla relativa retribuzione da imputare comunque alle risorse del Fondo di cui al successivo art.15.

**3.** Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio. A fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, le risorse risparmiati per lavoro straordinario restano assegnate alle articolazioni aziendale di appartenenza.

**4.** Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente competente all' U.O. Risorse Umane, saranno evidenziate nel report mensile di rilevazione presenza allorquando la relativa automazione andrà a regime.

**5.** Le parti convengono che l'istituto oggetto del presente articolo sarà attivato successivamente all'adozione di apposito atto regolamentare.

**ART. 14**  
**PRESTAZIONI AGGIUNTIVE**

Il ricorso alle attività aggiuntive è consentito nei termini di cui al parere ARAN allegato al presente accordo.

**ART. 15**  
**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI**  
**(ART. 80 CCNL DEL21/05/2018)**

Il fondo complessivo per l'anno 2018, costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018, determinato sulla base dei fondi costituiti per l'anno 2018 con deliberazione n. 373/2018 del 24/09/2018 è pari a € 4.806.464,00 e dovrà essere rideterminato come di seguito sino a portarlo – mediante trasferimento di risorse dal Fondo premialità e fasce – ad € 5.407.555,00.

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- A.**compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31;
- B.**indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art.86 CCNL;
- C.** indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21;
- D.**Indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica, secondo la disciplina del previgente CCNL del 21/05/2018.

Le parti convengono che tutte le attività qualificate nel corso dell'anno 2018 quali 'prestazioni aggiuntive' ai sensi dell'art.1 comma 2 legge n.402/2001 e successive proroghe (art.16 D.L. n.335/2003, art.1 D.L. n.266/2004, art.6 quinquies D.L. n.314/2004, art.1 comma 2 D.L. n.300/2006, art.4 legge n.120/2007) gravano sul Fondo di cui al presente articolo che, ove incapiente, dovrà essere integrato con le risorse comunque individuate a valere sui fondi contrattuali. Tale integrazione è limitata all'esercizio 2018.

### **A. LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2018... È QUANTIFICATO IN € 744.001,41(compreso lavoro supplementare)**

Il lavoro straordinario, disciplinato dal vigente art. 31 del CCNL 2016/2018, non è uno strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture dell'Azienda, pertanto il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili;

- 1.**Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare temporanee e specifiche situazioni organizzative e pertanto non potrà essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro;
- 2.**Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate, fermo restando quanto previsto dall'art. 31 comma3 e 4del CCNL 2016/2018 che disciplina il limite individuale di n. 180 ore annuali, tale limite potrà essere superato - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali;
- 3.**Il Dirigente o il titolare di incarico di funzione può esonerare il dipendente dalla prestazione di lavoro straordinario per giustificati motivi personali e familiari.
- 4.**Le procedure di ricorso al lavoro straordinario le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di verifica tra le parti, previa informativa alle organizzazioni sindacali almeno due volte l'anno nei mesi di maggio e novembre, al fine di potere valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione;
- 5.**Il lavoro straordinario espressamente autorizzato del Dirigente o dal titolare di incarico di funzione se a ciò espressamente delegato per iscritto dal Dirigente ed effettuato, deve essere monetizzato e liquidato entro il bimestre successivo a quello in cui è stato, salvo richiesta del dipendente di usufruire, in sostituzione, del riposo compensativo, ovvero della banca delle ore ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia;

- 6.** E' nulla la disposizione del Dirigente o dal titolare di incarico di funzione se a ciò espressamente delegato per iscritto dal Dirigente che autorizzano la liquidazione di prestazioni di lavoro straordinario oltre i limiti di cui al comma 2, anche a pena di responsabilità patrimoniale, salvo eventuali altre responsabilità. All'obbligo delle prestazioni di lavoro straordinario deve corrispondere la disponibilità delle relative risorse economiche assegnate;
- 7.** Per i lavoratori che non intendono aderire alla banca delle ore, le ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzate, ad esclusiva domanda del dipendente interessato, possono essere fruite come riposo compensativo con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel mese successivo e, comunque, entro il periodo massimo di mesi due.

Ai sensi delle vigenti normative contrattuali, le indennità di seguito elencate, con le modalità e nella misura economica contrattualmente prevista, sono erogate ai dipendenti aventi diritto, per singoli istituti, per come di seguito specificato:

<b>Art. 86 CCNL del 21/05/2018 -Indennità per particolari condizioni di lavoro</b>	
<b>1.</b> L'indennità di pronta disponibilità di <b>€ 20,66</b> lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità).	<b>€.320.778,76</b>
<b>2.</b> L'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda annua di	NO
<b>3.</b> L'indennità su tre turni ruolo sanitario e tecnico alle categorie B, C e D compete una indennità giornaliera, pari a <b>€ 4,49</b> . Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al <b>20%</b> in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda	<b>€.676.646,85</b>
<b>4.</b> una indennità giornaliera pari a <b>€ 2,07</b> . Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, operanti su due turni, detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al <b>30%</b>	<b>€.95.538,48</b>
<b>5.</b> compete un'indennità mensile, lorda di <b>€ 25,82</b> agli ex caposala e ostetriche	<b>€.2.948,74</b>
<b>6.</b> Al personale infermieristico e tecnico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato: a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: <b>€ 4,13</b> ; b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: <b>€ 4,13</b> . c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: <b>€ 5,16</b> .	<b>€.460.647,44</b>
<b>7.</b> Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di <b>€ 28,41</b> , non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.	<b>€.994,35</b>
<b>8.</b> Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di <b>€1,03</b> .	
<b>9.</b> Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettere a), b),c) è corrisposta un'indennità giornaliera di <b>cui al punto sei</b>	<b>€.80.603,43</b>
<b>10.</b> nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.	

<b>11.</b> Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.	
<b>12.</b> Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di <b>€ 2,74</b> lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6	<b>€.750.196,63</b>
<b>13.</b> Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € <b>17,82</b> lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a <b>€ 8,91</b> lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.	<b>€.421.448,98</b>
<b>14.</b> Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7.	

**Indennità maneggio valori € 5.831,50;**  
**Indennità Rx € 75.763,26 (art. 91, comma 2);**  
**Indennità centralinisti ciechi € 4.045,21;**  
**Indennità centralinisti ciechi € 3.366,61 (vedi precedente CIDA).**

**B. INDENNITÀ D'INCARICO CORRELATA AGLI INCARICHI FUNZIONALI DI CUI ALL'ART. 20, COMMA 3**

L'azienda in conformità a quanto contenuto negli articoli 14,16,17,18,19 e 20 del CCNL del 21/05/2018 in relazione alle esigenze ed in coerenza con le proprie necessità strategiche ed organizzative/gestionali, intende definire gli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario, amministrativo, tecnico. Gli incarichi di funzione richiedono lo svolgimento di attività caratterizzate da elevata capacità, autonomia e responsabilità e sono conferite esclusivamente al personale appartenente alla categoria D/DS. L'incarico di funzione è conferito, con provvedimento formale, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite anche mediante l'esercizio pregresso di funzioni e/o di attività equivalenti. I criteri e le modalità di conferimento degli incarichi di funzione sia organizzativo che professionale specialista e professionale esperto, saranno definiti in sede di confronto a seguito della sottoscrizione del presente CIDA. Tale istituto contrattuale, per **l'anno 2018**, prevede un finanziamento pari a €283.020,41).

**C. Indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica, secondo la disciplina del previgente CCNL del 21/05/2018 art.89,90 e 91.**

Il fondo complessivo per **l'anno 2018** per il finanziamento dell'indennità di qualificazione professionale e l'indennità professionale specifica è di **€.1.485.089,30**.

**ART. 16**  
**FONDO PREMIALITÀ E FASCE**  
**(ART. 81 CCNL DEL 21/05/2018)**

Il fondo premialità e fasce è costituito ai sensi dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018, per l'anno 2018 con deliberazione n. 373/2018 del 24/09/2018 ed è pari a **€.4.323.188,00**.

Il fondo finanzia:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80;
- e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
- f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

**a. PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE E' DI €.1.106.628,64.**

1. Il fondo è inteso a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda in relazione al Piano della Performance adottato dall'Azienda con Delibera n.555 del 28/12/2018 ed agli obiettivi già assegnati ogni singola U.O. e finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali. Con il presente fondo sono valorizzate le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati come previsto dal regolamento aziendale e del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale adottato da questa Azienda con delibera dal direttore generale n. 474 del 8/11/2018. Le parti danno atto che le OOSS e RSU del Comparto hanno raggiunto accordo sul nuovo testo del Regolamento, in fase di adozione, nell'incontro del 16/1/2019.

La quota del fondo da destinare alla remunerazione della performance organizzativa e a quella individuale è così suddivisa:

- 70% performance organizzativa;
- 30% performance individuale;

Il fondo della produttività organizzativa e individuale per l'anno 2018 è incrementato dai residui a consuntivo come previsto dall'art.81 comma 6 lett. a, b, c, d, e, f..

La valutazione della produttività individuale e collettiva, sulla base degli obiettivi assegnati dai dirigenti ai dipendenti, da valutare tramite scheda individuale di cui all'accordo raggiunto il 16/1/2019, compete al dirigente **dell'U.O. con la collaborazione del titolare di incarico di funzione**, al quale il dipendente è assegnato.

La valutazione, che deve interessare tutti i dipendenti individuati con l'art. 1 del presente CIDA, viene effettuata annualmente nei termini stabiliti nel citato accordo del 16/1/2019.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Aziendale della Performance per l'anno 2018.

Al fine di incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa si tiene conto di criteri selettivi e di logiche meritocratiche.

L'utilizzo dei criteri di seguito riportati diversifica individualmente la produttività, tenendo conto del grado di partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi con una valutazione sia in termini di apporto di professionalità legata al proprio incarico, che di responsabilità.

## **2. Distribuzione del fondo per valore degli obiettivi negoziati.**

La Direzione Aziendale, nel corso della negoziazione, attribuisce ad ogni Unità Operativa "pesi differenziali" che incidono sull'accesso al fondo della produttività.

I Direttori/Responsabili di ogni Unità Operativa sono tenuti a redigere un "piano operativo" coerente con la programmazione aziendale e gli obiettivi strategici articolato nelle apposite "schede di budget"; nel quale coinvolgere adeguatamente tutti gli operatori della équipe.

Al fine di individuare il premio potenziale da attribuire ad ogni **Centro di Responsabilità** si fa riferimento ad una valutazione complessiva degli obiettivi negoziati. A tal fine i fattori considerati sono:

- aderenza agli indirizzi aziendali e di macro articolazione organizzativa;
- sforzo che il **CdR** deve compiere per il raggiungimento degli obiettivi;
- grado di innovatività degli obiettivi proposti;
- integrazione con altre unità operative;
- efficienza/impegno richiesto per il raggiungimento degli obiettivi;
- contributo all'equilibrio economico finanziario;
- appropriatezza delle prestazioni e dei servizi erogati.

In tale valutazione è, altresì, considerato, quale fattore di correzione, il numero di dipendenti presenti all'interno del **CdR** nella misura del 50%.

Dalla valutazione effettuata nelle modalità descritte deriva un punteggio in base al quale la direzione aziendale classifica le unità operative e gli obiettivi in cinque fasce. Lo scostamento tra le fasce è definito nella percentuale del 50%.

I criteri per definire il premio potenziale da attribuire ad ogni obiettivo strategico sono gli stessi utilizzati per gli obiettivi annuali di ogni centro di responsabilità. Ai dipendenti interessati sarà ripartito il premio promesso in base alle valutazioni del responsabile dell'obiettivo o del progetto.

## **3. Distribuzione del fondo per categorie contrattuali.**

La ripartizione del fondo avviene in base al peso attribuito, per ciascuna categoria contrattuale nel seguente schema:

Categoria	Peso Ctg	Categoria	Peso Ctg
A	100	C	150
B	120	D	170
Bs	130	Ds	180

Il premio per ciascun dipendente è calcolato dopo la definizione dello stesso per l'unità operativa nelle modalità e termini definiti nel presente contratto.

## **b. Valutazione della performance individuale è di €.331.988,59.**

La valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente è il punteggio totale rilevato in ciascuna scheda di **valutazione individuale**.

L'OIV, in caso di reclamo procede, alla valutazione di seconda istanza della performance individuale mediante esame di ciascuna delle valutazioni di prima istanza di cui considera sia la aderenza alle procedure che la consistenza delle motivazioni addotte per la espressione dei giudizi, apportando ove occorra variazioni alle valutazioni rese in prima istanza.

E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

A ciascun valutato spetta un premio annuale per la performance individuale in base alla valutazione conseguita, secondo i seguenti criteri:

- Valutazione minore di 50/100 = 0;
- Valutazione uguale o superiore a 50/100 e fino a 90/100 = una misura percentuale della quota incentivante corrispondente al punteggio conseguito;
- Valutazione superiore a 90/100 = 100% della quota incentivante.

### **1. Differenziazione del premio individuale (Art. 82 del CCNL 21/05/2018).**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale € che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita **è del 5%** del personale collocato nella fascia più alta di punteggio di ciascuna categoria e di ciascun ruolo nell'ambito del Dipartimento. A parità di punteggio precede il dipendente appartenente alla struttura con la migliore performance organizzativa, ad ulteriore parità precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

### **2. Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art.83 CCNL 21/05/2018).**

Saranno analizzati i dati sulle assenze del personale, nella relazione annuale presentata dall'organismo paritetico per l'innovazione ovvero, in sua assenza, da altro organismo paritetico anche appositamente costituito. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

## **c. Attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.**

Tale istituto contrattuale per l'anno 2018 **non viene** finanziato per nuove progressioni economiche orizzontali

Per tale istituto è comunque garantita una adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative di tutti i dipendenti aventi diritto. La PEO a carattere selettivo, proporzionata per singole categorie e per rispettivi ruoli professionali, è rapportata ad una quota limitata dei dipendenti ammessi a valutazione che debbono essere in possesso di una anzianità di servizio di almeno 5 anni e almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.

**d. trasferimento di risorse, su base annuale, al "fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80.**

Per l'anno 2018 le parti convengono di effettuare un trasferimento di risorse al fondo di cui all'art. 80 pari ad € 601.090,75. Ciò al fine di assicurare la corresponsione dei compensi per gli accessori maturati dal personale nell'esercizio 2018 e necessari per assicurare, alla luce della notoria carenza di personale, i Livelli Essenziali di Assistenza che altrimenti sarebbero stati compromessi. Si concorda, inoltre, che la somma di € 91.375,20, relativa alle competenze maturate nell'esercizio 2018 e liquidate alla data di stipula del presente accordo, imputabili alle medesime esigenze di assicurazione dei LEA, viene fatta gravare sul "Fondo condizioni di lavoro" dell'esercizio 2019. Ciò al fine di evitare un eccessivo decremento del "Fondo premialità e fasce" 2018 già significativamente decurtato con il trasferimento delle risorse di cui al periodo precedente.

Le parti, alla luce di quanto concordato nel comma precedente, decidono di ridurre del 30% - e comunque sino alla concorrenza dell'importo di € 187.725,88 - la premialità riconoscibile a coloro che abbiano percepito compensi per attività aggiuntive nell'anno 2018.

**e. ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (Art. 94 CCNL 21/05/2018).**

L'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro e le OO.SS del comparto e la RSU condividono di attivare un piano di Welfare Aziendale volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano, e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative che hanno come fine l'incremento del benessere del lavoratore. Si ritiene infatti di investire sull'incentivazione del fattore produttivo più importante dell'Azienda, appunto il personale, quale fattore strategico ed indispensabile per il rilancio dell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro;

**1.**In questa sede vengono individuati i criteri e gli ambiti, secondo quanto previsto dall'art.94 del CCNL, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

A tal fine un tavolo paritetico provvederà a definire un piano di welfare aziendale incentrato sullo screening e la prevenzione di patologie cardiovascolari metaboliche e tumorali.

Di seguito alcuni esempi di pacchetti Check-up gratuiti che potrebbero essere inseriti nei piani di Welfare:

**check-up cuore per verificare metabolismo e attività cardiaca.**

Elettrocardiogramma (una volta l'anno); Esami del sangue (Emocromo, colesterolo HDL, LDL, colesterolo totale, trigliceridi, glucosio, emoglobina glicata)(una volta l'anno); Visita cardiologica (una volta l'anno).



**check-up uomo over 40**Visita urologica (ogni due anni);Esame PSA (ogni anno);Visita oculistica (ogni due anni).

**check-up donna over 45**Mammografia ed ecografia mammaria bilaterale (dai 45 ai 55 anni ogni due anni- da 56 anni in su ogni anno).

**visita odontoiatrica** Visita odontoiatrica per tutti i dipendenti (una volta l'anno).

## **2 Istituzione Servizio Counseling Per Chi Deve Smettere Di Fumare.**

Verrà attivato un servizio di counseling all'interno dell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro costituito da un gruppo che prevede 3 incontri con diverse figure professionali con l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per intraprendere un percorso di cessazione dell'abitudine tabagica. Il gruppo si riunirà una volta alla settimana per 3 settimane e saranno affrontati i diversi temi legati alla cessazione dell'abitudine al fumo di tabacco e alle possibilità offerte dal percorso.

## **3 Informativa previdenza complementare- fondo Perseo - Sirio (art. 10 TUIR art. 8 del D.lgs. 252/2005).**

La previdenza complementare negoziale, rappresentata dai fondi pensione negoziali, nasce con l'obiettivo di preservare il tenore di vita del lavoratore al momento del pensionamento a seguito del passaggio dal sistema di calcolo delle pensioni con il sistema retributivo a quello contributivo, certamente meno vantaggioso per i lavoratori, realizzando più elevati livelli di copertura previdenziale. Tra i vantaggi derivanti dall'adesione abbiamo: - contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1% della base imponibile utile al calcolo del TFR destinata alla sua posizione pensionistica complementare. Ad esempio, nel caso di un infermiere con reddito imponibile utile al calcolo del TFR pari a € 25.000, il contributo del datore di lavoro versato al fondo è pari a € 250 l'anno - deducibilità dei contributi (quelli versati dal datore di lavoro e quelli versati dal lavoratore per se stesso e per i familiari a carico) nella misura massima di € 5.164,57 annui; - tassazione agevolata dei rendimenti finanziari al 20% invece che al tasso ordinario del 26% (eccezion fatta per i titoli di stato tassati al 12,50%). - tassazione agevolata - a partire dalle contribuzioni versate dal 01/01/2018 - sulle prestazioni pensionistiche complementari usufruite dal momento del pensionamento (rendita e/o erogazioni sotto forma di capitale) tassate, anziché applicando le ordinarie aliquote IRPEF progressive, con un'aliquota massima pari al 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di adesione al fondo eccedente il quindicesimo, fino ad un minimo del 9%.

L'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro si impegna a diffondere, attraverso l'avvio di adeguate campagne informative, la previdenza complementare negoziale a tutto il personale dipendente della suddetta Azienda.

**4.**Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del fondo premialità e fasce, da determinare su proposta del tavolo paritetico.

## **f. Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.**

Di seguito, si dà elencazione delle principali normative, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione e la destinazione delle economie.

1.) *Art.81 comma 4 lett. b) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convezioni con soggetti pubblico privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali. il 50% dei ricavi al netto va incrementare il fondo della produttività'*

2.)*Art.81 comma 4 lett. c) somme derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, COMMI4,5, E 6 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).*

3.) *Art.81 comma 4 lett. d) incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016, come modificato dal D.lgs. n. 56/2017);*

4.) *Art.81 comma 4 lett. c) di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 de DPCM DEL 27/03/2000.*

Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

#### **Art. 17**

##### **Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 60, comma 7 CCNL 21/05/2018).**

**1.** Le parti prendo atto di quanto previsto dal CCNL 21/05/2018 della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

**2.** Eventuali richieste di gravi e documentate situazioni familiari, previste art. 60 comma 8 CCNL 21/05/2018 e le condizioni previste dal d.lgs.81 art. 8 commi 3 e 7 le parti concordano *di elevare* di un ulteriore 10% del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al punto **1.** Del presente articolo.

#### **Art. 18**

##### **Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, (art. 57, comma3 CCNL 21/05/2018).**

**1.** L' Azienda può stipulare **contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato**, entro il limite (20%) di cui all'art. 57, comma 3 CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 19**

**Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio(art. 48, comma 6 CCNL 21/05/2018).**

Qualora nell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro le richieste per la fruizione dei permessi per diritto allo studio le domande superiori al 3% le parti concordano di dare la precedenza ad usufruire di tale istituto al personale che fa richiesta percorsi di durata annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati.

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

#### **Art. 20**

##### **Criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi da parte dei lavoratori somministrati. (art. 59, comma 4 CCNL 21/05/2018).**

Nell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro nell'eventualità di costituzione di un CRAL, circoli ricreativi, organismi scioali, che forniscono varie attività: sport, vacanze, cultura e formazione, iniziative ludiche ricreative, ecc. possono partecipare i lavoratori somministrati con le stesse condizioni di utilizzo previste dal personale dipendente.

#### **Art. 21**

##### **Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.**

**1.** Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero come da Regolamento sull'orario di lavoro già oggetto di accordo tra le parti.

**3.** In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di dipendenti in particolari condizioni psicofisiche;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

## **Art.22**

### **INNOVAZIONE TECNOLOGICHE i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi.**

**1.** Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

**2.** Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici;

## **Art. 23**

### **Elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80.**

Il servizio di pronta disponibilità va limitato di norma ai turni notturni ed ai giorni festivi e da diritto ad una indennità di € 20,66 lorde per ogni 12 ore come previsto dall'art. 28 CCNL del 21/05/2018.

Che in sede di contrattazione integrativa decentrata secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 4 lett. L **non viene elevata** la misura di tale indennità.

## **Art. 24**

### **Elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80.**

Premesso che al personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne prestate tra le 22 e le ore 6 spetta una indennità nella misura uguale per tutti di € 2,74 come previsto dall'art. 86 comma12.

Che in sede di contrattazione integrativa decentrata secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 4 lett. M, **non viene elevata** la misura di tale indennità.

## **Art. 25**

### **1. Tempi di vestizione/svestizione**

Per gli operatori del ruolo sanitario e per quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, l'orario di lavoro ricomprende 10 minuti per le operazioni di vestizione e svestizione.

### **2. Passaggio di consegne**

Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, sono riconosciuti agli operatori sanitari 15 minuti per le operazioni di vestizione, si rinvia a quanto stabilito nel **Regolamento sull'orario di servizio** già oggetto di accordo tra le parti.

**Art. 26**  
**Disposizione finale.**

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente contratto le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto del personale del Servizio Sanitario, nonché alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia.

**Letto, confermato e sottoscritto**  
**PARTE PUBBLICA**

Dott. Giuseppe Panella

Dott.ssa Maria Pia De Vito

**PARTE SINDACALE**  
**Le Organizzazioni Sindacali territoriali**

CGIL FP \_\_\_\_\_

CISL FP \_\_\_\_\_

UIL FP \_\_\_\_\_

FIALS \_\_\_\_\_

FSI \_\_\_\_\_

**La RSU rappresentanza sindacale unitaria**

Coordinatore \_\_\_\_\_