

CAPITOLO III CCIA "ISTITUTI SIGNIFICATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO"

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

(delib. n. 1060/2018, delib. n. 1950/2018 e delib. n. 300/2019)

presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Premesso che al fine di definire il testo del nuovo CCIA del CCNL 21.05.2018 si è convenuto di procedere per gradi andando progressivamente a definire l'intero documento;

Ricordato che i contenuti dei capitoli I e II e dell'allegato 1 sono stati oggetto dell'intesa sottoscritta in data 09.07.2019

Dato atto che i contenuti del capitolo III "Istituti significativi del rapporto di lavoro" sono stati formulati previa analisi e valutazione in sede dell'apposito gruppo tecnico e che la proposta finale è stata trasmessa alle RSU/OO.SS in data 23.08.2019;

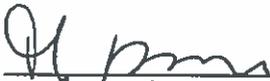
Viste le osservazioni trasmesse nel merito in data 07.09.2019 dalla coordinatrice RSU, dal rappresentante CISL FP in data 11.09.2019 e FSI USAE in data 18.09.2019;

Tenuto conto di quanto emerso nell'incontro odierno;

SI CONVIENE

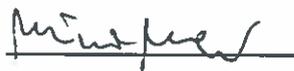
- 1) di considerare conclusa la fase di contrattazione sul capitolo III "Istituti significativi del rapporto di lavoro", con le risultanze riportate nel documento allegato;
- 2) di precisare che lo stesso sarà inserito nel CCIA da sottoscrivere in successivo incontro;
- 3) di confermare il seguito della contrattazione secondo il cronoprogramma dei lavori in precedenza presentato.

Per la Direzione Aziendale

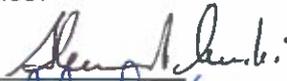


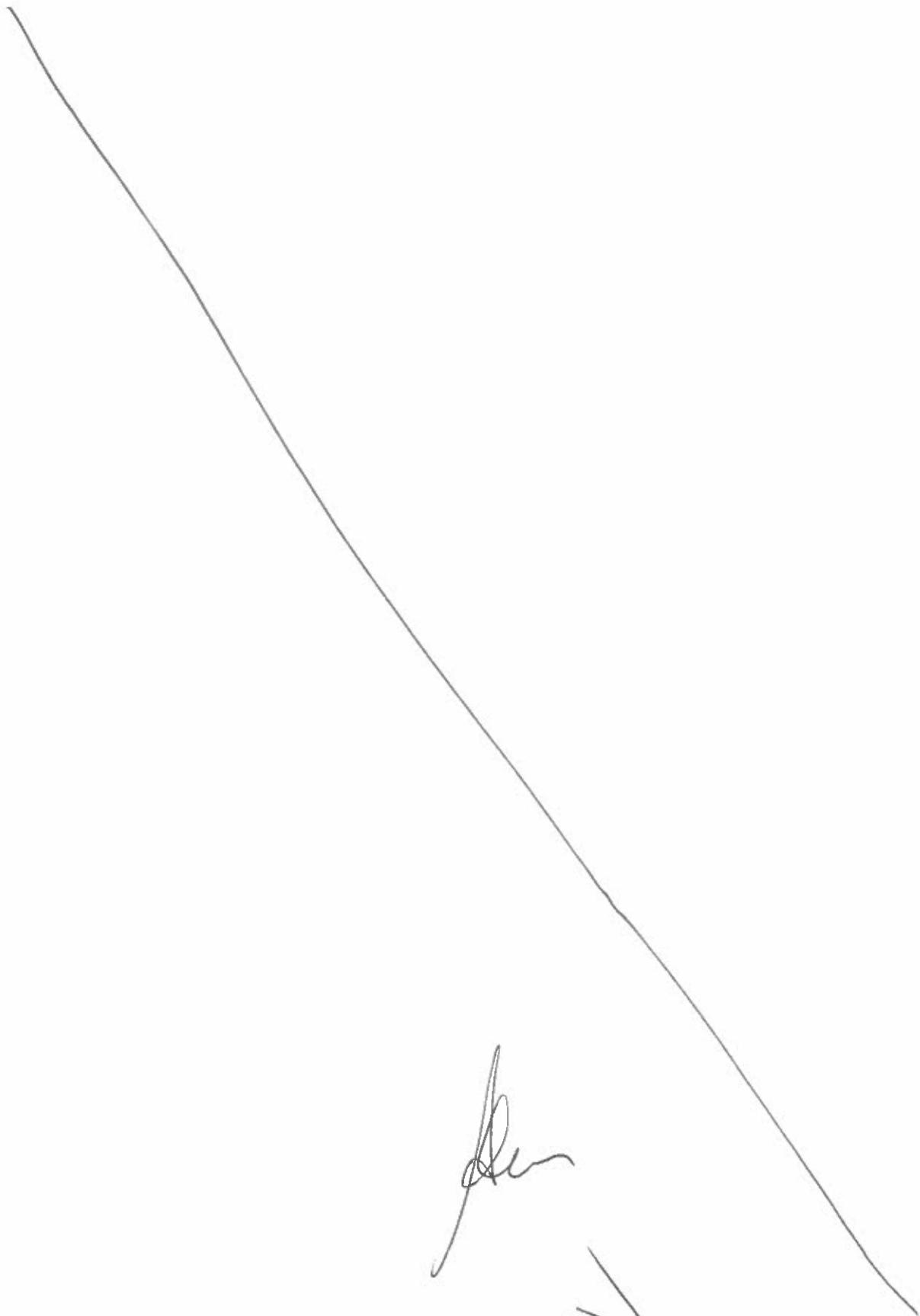



Per le RSU



Per le OO.SS.

FSI-USAE 
David Aboko  CISL FP
p.le FP-CGIL 
UIL-FPL 



den



paper

alt

ben



CAPITOLO III – ISTITUTI SIGNIFICATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 – Orario di servizio e orario di lavoro

L'orario di servizio deve essere funzionale all'erogazione delle attività in favore dell'utenza.

La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto dei diversi sistemi di articolazione possibili, è orientata alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro e dei servizi in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la programmazione del lavoro terrà conto, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, dei seguenti criteri generali d'indirizzo:

- a) agevolare l'effettuazione di orari flessibili ovvero con ingresso a scivolamento ove le esigenze organizzative non comportino la necessità di turni rigidi; la flessibilità dell'orario verrà valutata in particolare per i turni con orario giornaliero del personale non a contatto con l'utenza; detta flessibilità non potrà essere superiore ad una fascia temporale di un'ora in entrata e in uscita;
- b) favorire, ove le condizioni organizzative lo consentano, la priorità nell'impiego flessibile per i dipendenti che, in base alle disposizioni di legge vigenti, si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare ovvero impegnati in attività di volontariato;
- c) favorire, ove le condizioni organizzative lo consentano, lo svolgimento di turni non sovrapposti con l'altro genitore di figli in età scolare dell'obbligo;
- d) favorire, ove le condizioni organizzative lo consentano, l'esonero dai turni notturni da parte del lavoratore genitore unico affidatario di figli con età inferiore ai 14 anni;
- e) stabilire, nel relativo regolamento, criteri di priorità nell'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo per particolari condizioni di disagio.

Tali criteri costituiscono linee guida per la definizione delle articolazioni orarie del personale, la cui disciplina di riferimento è contenuta nel regolamento riportato in appendice come allegato n. ____ al presente CCIA.

Art. 15 – Cambio divisa e tempo consegna

Tenuto conto di quanto previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 27 del CCNL 21.05.2018, viene mantenuta in vigore per gli istituti in oggetto la disciplina reiterata nell'accordo aziendale 23.01.2017, in quanto più favorevole ed i cui contenuti vengono di seguito così riformulati.

a) Cambio divisa

Al personale che, per ragioni di servizio, è tenuto ad indossare una divisa è riconosciuto il tempo necessario per la vestizione/svestizione come orario di lavoro.



Per divisa si intende la tipologia completa composta dai seguenti indumenti: casacca/giacca, pantaloni e calzature (il solo camice non è considerato divisa).

Il tempo dedicato alla vestizione/svestizione della divisa è quantificato e definito in 10 minuti per ogni turno di servizio anche spezzato e viene computato:

- al personale turnista sulle 24 ore e al personale sulle 12 ore tenuto al passaggio di consegne ad integrazione dell'orario di turno programmato come presenza effettiva in servizio;
- al restante personale turnista sulle 12 ore o di giornata, il cambio divisa rientra all'interno dell'orario giornaliero di lavoro dovuto (ad esempio per una giornata lavorativa tipo di 7h e 12' il dipendente è chiamato a prestare servizio per 7h e 02' e la differenza è impiegata per la vestizione/svestizione).

Per ragioni di igiene e sicurezza è fatto divieto di accesso alla mensa indossando la divisa o altri indumenti di lavoro igienicamente non compatibili; tale divieto non si applica a coloro che sono tenuti ad indossare una divisa di rappresentanza così come previsto dal vigente regolamento aziendale in materia.

b) Tempo per la consegna

Per tutto il personale infermieristico e ostetrico turnista, nonché per il personale di supporto coinvolto nelle "operazioni di consegna" sono previsti 10 minuti di sovrapposizione per il passaggio delle consegne nella fascia oraria mattutina (smontante notte) e nella fascia oraria serale (montante notte). Tale tempo è fissato in 15 minuti al termine del turno del mattino, inizio turno pomeridiano, in relazione alle specifiche esigenze di tale passaggio.

Per i tecnici di laboratorio addetti, in qualità di turnisti, al servizio Corelab sono previsti 10 minuti di sovrapposizione per il passaggio delle consegne sia nella fascia oraria mattutina (smontante notte) che nella fascia oraria serale (montante turno notturno).

Art. 16 – Servizio di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità, i cui criteri generali di programmazione sono definiti nel regolamento sull'orario di lavoro riportato in appendice al presente CCIA, è finanziato con le risorse del Fondo condizioni di lavoro e incarichi. A tal fine viene confermato in sede aziendale il valore dell'indennità previsto dal comma 7 dell'art. 28 del CCNL 21.05.2018, fatte salve successive specifiche intese.

Art. 17 – Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve rispondere alle effettive esigenze contingenti dell'Azienda e pertanto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.



La relativa disciplina di dettaglio è contenuta nel regolamento sull'orario di lavoro riportato in appendice al presente CCIA.

Al pagamento delle prestazioni autorizzate ed effettuate in orario di lavoro straordinario autorizzato si provvede con le somme a tal fine allocate nel Fondo condizioni di lavoro e incarichi, tenendo a tal fine conto anche delle risultanze della sperimentazione in corso della Banca Ore.

Art. 18 – Ferie e festività

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito nella misura stabilita dall'art. 33 del CCNL 21.05.2018; le stesse, quale diritto irrinunciabile del lavoratore, devono essere fruite, previa autorizzazione del competente responsabile, entro il 31/12 di ogni anno, fatta salva la possibilità di rinvio di parte di esse fino al 30 giugno dell'anno successivo in presenza di indifferibili esigenze di servizio o motivate esigenze personali.

A tal fine la loro effettuazione va programmata in modo tracciabile e distribuita nell'arco dell'intero anno, in relazione alle esigenze di servizio e tenuto conto delle richieste del dipendente.

Per il periodo estivo (dal 01/06 al 30/09) la fruizione va programmata e definita entro e non oltre il 30.04 dell'anno di riferimento con l'obiettivo di assicurare tre settimane anche continuative al personale che ne faccia richiesta; ove le esigenze di servizio non lo consentano, ai richiedenti vanno comunque assicurati almeno 18 giorni continuativi di calendario.

I dipendenti con figli di età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, che ne facciano espressa richiesta, hanno diritto al godimento delle ferie estive nel periodo 15/06-15/09. Alla richiesta andrà allegata autocertificazione in relazione allo stato di famiglia ed alla frequenza della scuola dell'obbligo.

L'Azienda si impegna a monitorare la programmazione delle ferie per agevolare il raggiungimento dell'obiettivo condiviso sopra riportato, nonché ad attivare procedure informatiche per la gestione del sistema e la sua tracciabilità.

Le ferie non possono essere fruite ad ore, bensì a giornata intera.

La mancata fruizione delle ferie entro il 31/12 dell'anno di competenza comporta per il singolo dipendente interessato la priorità nello smaltimento delle stesse prima di accedere al recupero di eventuale ore aggiuntive effettuate.

Le ferie in godimento o programmate sono sospese, previa tempestiva informazione al responsabile/coordinatore/incaricato di funzione:

- da malattia che si protrae per oltre tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, con tempestiva informazione confermata attraverso la prevista



produzione telematica della certificazione di malattia ovvero della certificazione di ricovero;

- da eventi luttuosi documentati per coniuge/convivente, parenti entro il secondo grado e affini entro il primo grado che danno luogo ai previsti permessi;
- da malattia del figlio di età non superiore agli otto anni che dia luogo a ricovero ospedaliero risultante dalla produzione della prevista certificazione rilasciata dalla competente struttura ospedaliera attestante il ricovero del bambino e la prognosi della malattia in corso per i seguenti periodi:
 - a) per tutto il periodo di malattia in caso di figlio di età non superiore a tre anni;
 - b) per un periodo massimo di 5 giorni lavorativi l'anno per malattia di figlio di età compresa tra i tre e otto anni.

Ferie rischio radiologico

A tutto il personale radioesposto (tecnico di radiologia e personale classificato di tipologia A) compete un periodo di ferie aggiuntive di 15 giorni complessivi; tali giornate non vanno conteggiate come giornate lavorative ma come periodo complessivo nel quale sono computati e assorbiti le festività, i giorni domenicali, nonché il sabato (per coloro i quali prestano servizio in turni di cinque giorni settimanali) ricadenti in tale periodo. Esso deve essere fruito in un'unica soluzione nell'anno di competenza.

Art. 19 – Ferie e riposi solidali

Si rinvia al regolamento definito in sede di confronto allegato n. ___ in appendice al presente CCIA.

Art. 20 – Permessi, assenze e congedi

In materia trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 36 e seguenti del CCNL 21.05.2018 ed alla quale si fa rinvio.

Restano in vigore le procedure applicative aziendali compatibili con le citate disposizioni nazionali.

Art. 21 – Diritto allo studio

Il diritto allo studio risulta essenziale al fine di garantire l'elevazione culturale e professionale del personale. Esso va tuttavia temperato con le esigenze di continuità e funzionalità delle attività e delle esigenze di servizio delle diverse strutture della ASST al fine di assicurare il diritto alla salute costituzionalmente previsto.

Sulla base di tali principi e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 comma 5 lettera h) del CCNL 21.05.2018 si è provveduto a disciplinare la materia con l'apposito regolamento aziendale di cui all'allegato n. ___ a cui si fa rinvio.