

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Fatebenefratelli Sacco

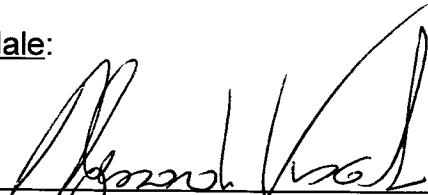
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DIRIGENZA AREA SANITA'
ANNO 2021

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DIRIGENZA AREA SANITA'
ASST FATEBENEFRATELLI SACCO

Addi 20 del mese di dicembre dell'anno 2021, alle ore 14.30 si sono riunite presso la sede dell'ASST Fatebenefratelli Sacco le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale ex art. 7 del C.C.N.L. 19.12.2019 Dirigenza Area Sanità.

La delegazione di parte Aziendale:

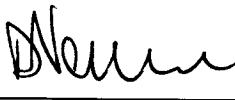
IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Alessandro Visconti



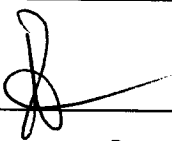
IL DIRETTORE SANITARIO
Dr.ssa Lucia Castellani



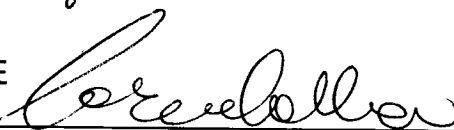
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr. Domenico Versace



IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
Dr. Antonino Zagari

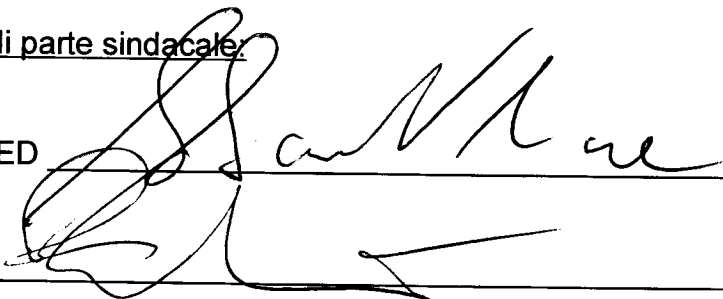


IL DIRETTORE UOC RISORSE UMANE
AVV. CARMELA ULIANO



La delegazione di parte sindacale:

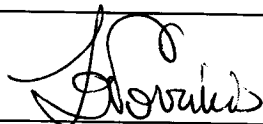
ANAAO ASSOMED



CIMO

FASSID

AAROI EMAC



FP CGIL

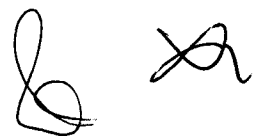
F.V.M.

FESMED

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a final flourish.

FED. CISL MEDICI

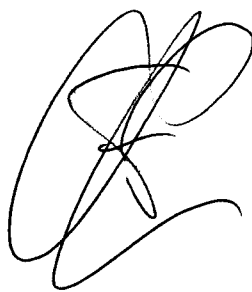
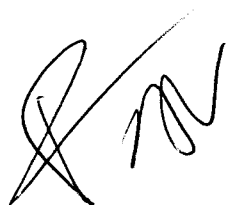
ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI

A handwritten signature in black ink, featuring a large initial 'F' followed by a stylized 'M'.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping initial 'R' followed by a long, diagonal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized, cursive letter 'A'.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a smaller, cursive flourish.

7

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

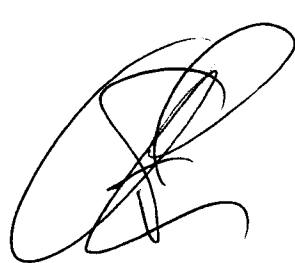
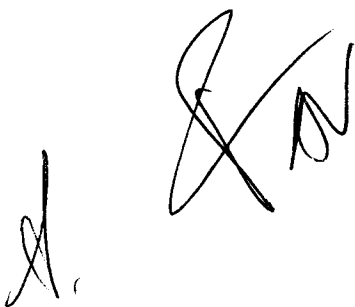

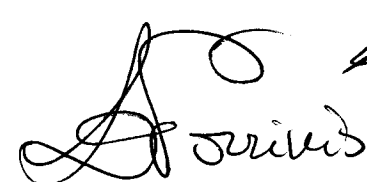
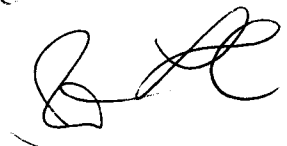
1. Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali
2. Regolamento orario di lavoro
3. Regolamento per l'applicazione delle norme concernenti la valutazione dirigenziale
4. Definizione valore posizioni dirigenziali
5. Regolamento ALPI



Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (di seguito CCIA) si applica a tutto il personale dell'area della Dirigenza Area Sanità a tempo determinato a indeterminato dell'ASST Fatebenefratelli Sacco.

Il CCIA trova nell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, negli articoli 7 e 8 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità il fondamento normativo di riferimento, i cui postulati vengono integralmente recepiti dal presente CCIA.

1 - Protocollo d'intesa sulle Relazioni Sindacali

Art. 1 – Finalità

Le parti concordano che il fine strategico dell'ASST è rappresentato dal miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati alla collettività. Tale fine può essere conseguito solamente con una particolare attenzione verso un utilizzo appropriato delle risorse e attraverso un'attenta valorizzazione delle risorse professionali presenti.

Al fine del perseguimento degli obiettivi di cui sopra, viene attivato un sistema di relazioni sindacali stabile tra ASST e soggetti sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. La disciplina dei rapporti sindacali deve favorire un ruolo pro attivo della rappresentanza della Dirigenza ai cambiamenti prospettati, considerato che nessun processo di cambiamento si realizza senza un forte investimento da parte dei soggetti interessati. Il sistema delle relazioni sindacali aziendali, pertanto, dovrà avviarsi nel rispetto della destinazione dei compiti e delle responsabilità rivestite dall'ASST, da un lato, e dalle OO.SS. dall'altro, nel rispetto dell'autonomia aziendale, e dovrà osservare i principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.

Art. 2 – Articolazione delle relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'ASST si articolano nei seguenti modelli relazionali:

Partecipazione: è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ASST, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa si articola, a sua volta, in:

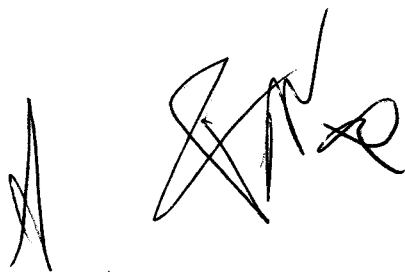
- informazione
- confronto, anche a livello regionale
- organismo paritetico.

Contrattazione integrativa: è finalizzata alla stipulazione del Contratto Integrativo aziendale (C.I.A.) che obbliga reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 7 del CCNL Dirigenza Area Sanità 19/12/2019. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 7 CCNL 19/12/2019.

Art. 3 – Composizione delle Delegazioni

Per la parte pubblica è titolare della contrattazione il Direttore Generale quale legale rappresentante dell'ASST o persona da lui formalmente delegata con poteri decisionali. L'Amministrazione è altresì rappresentata dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Sociosanitario e dal Direttore UOC Risorse Umane. Il Direttore Generale provvede inoltre a individuare il Presidente della stessa.

La Delegazione trattante di parte sindacale è costituita dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL e dalle RSA di cui all'art. 42, co. 2, D.Lgs. 165/2001.



Art. 4 – Gestione delle Relazioni Sindacali

Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 1, l'ASST garantisce attraverso il proprio Ufficio dedicato alle Relazioni Sindacali le seguenti funzioni:

- La gestione di un sistema stabile delle relazioni sindacali riferite sia alle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, sia a quelle riservate alla informazione o al confronto, sia alla interpretazione autentica degli accordi sottoscritti, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali nelle materie di loro competenza.
- Il coordinamento dell'intera tematica delle politiche delle risorse umane, raccordando e supportando i lavori della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- Il supporto, in ordine all'obbligo informativo, alla Direzione aziendale sulle materie indicate dalla contrattazione collettiva;
- Il supporto ed il raccordo all'attività di consultazione e di concertazione con i soggetti sindacali disposta dalla Direzione aziendale.

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti negoziali. I principi di correttezza e buona fede, in esso contenuti, dovranno ispirare ed orientare i comportamenti sia in sede di contrattazione che nei normali rapporti tra le Parti.

L'Amministrazione si impegna a fornire riscontro alle istanze sindacali di norma entro 30 giorni dalla loro formulazione. Le istanze possono essere avanzate dai rappresentanti di cui all'art. 3 presente.

I rappresentanti sindacali, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 241/1990 e nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa a tutela della privacy, possono richiedere copia dei documenti per i quali vi sia interesse.

Le OO.SS., analogamente, si impegnano ad informare l'Amministrazione quanto di loro conoscenza riguardante la qualità degli ambienti di lavoro e ogni altro tipo di informazione che possa essere rilevante per la trasparenza, l'efficienza della gestione aziendale e la tutela della salute dei cittadini utenti e dei lavoratori.

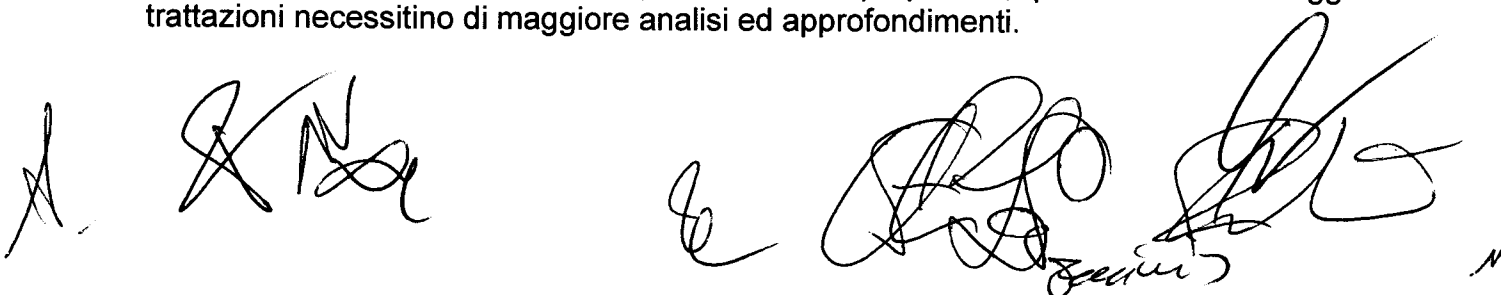
Art. 5 – Convocazione incontri sindacali

La richiesta di incontro da parte di uno o più soggetti sindacali componenti la Delegazione, se effettuata ai sensi dell'art. 5 del CCNL 19/12/2019, dà luogo a convocazione nei confronti di tutti i componenti la Delegazione stessa, mediante invio tramite posta elettronica di comunicazione scritta da parte del competente ufficio, con un preavviso di norma di almeno 5 giorni; in via del tutto eccezionale, nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un preavviso anche minore. Al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 5 del CCNL 19/12/2019, la richiesta di incontro da parte della Delegazione (o di uno o più soggetti sindacali componenti la Delegazione stessa) deve essere accolta dalla Direzione aziendale. La trattativa può essere avviata anche su iniziativa dell'Amministrazione.

La convocazione deve riportare: giorno, ora, sede delle riunioni, l'ordine del giorno e l'eventuale documentazione inerente gli incontri stessi.

È a cura di ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali comunicare all'Amministrazione l'indirizzo al quale inoltrare le comunicazioni.

Le Delegazioni trattanti possono articolarsi anche in appositi tavoli tecnici con composizione bilaterale e con compiti meramente propositivi, qualora le materie oggetto di trattazioni necessitino di maggiore analisi ed approfondimenti.



Art. 6 – Accesso agli incontri sindacali e validità degli stessi

La seduta sindacale è valida se è presente la maggioranza del 50% del dato associativo delle singole OO.SS rappresentative a livello nazionale.

Gli accordi tra la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono validi se sottoscritti dalla maggioranza delle OO.SS presenti al tavolo. La maggioranza si raggiunge quando le OO.SS che firmano l'accordo rappresentano più del 50% del dato associativo di tutte le OO.SS presenti al tavolo. Il numero degli iscritti a ciascuna OO.SS è certificato dall'Ufficio Relazioni Sindacali al 31 dicembre di ogni anno e corrisponde al numero degli iscritti utilizzato per il calcolo della ripartizione del monte ore dei permessi sindacali retribuiti.

I Rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni/osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti, e possono procedere alla sottoscrizione degli accordi prima della loro approvazione tramite apposita deliberazione del Direttore Generale.

La Direzione aziendale si impegna a garantire la partecipazione di tutti i componenti della Delegazione, impartendo indicazioni in tal senso ai Responsabili di Unità Operativa affinché vengano posti in essere tutti i possibili strumenti che, compatibilmente con le esigenze di servizio, consentano la più ampia "agibilità sindacale".


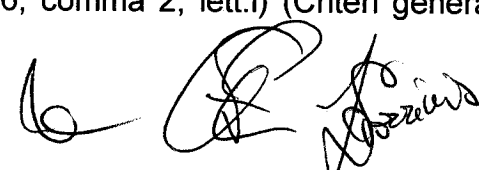
Art. 7 – Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale. Il Contratto integrativo aziendale non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dal CCNL. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Le parti individuano nell'istituto della contrattazione integrativa aziendale, così come normato dal CCNL vigente, lo strumento fondamentale per garantire il maggior confronto possibile tra la Direzione aziendale e le OO.SS. e consentire la corretta applicazione in ambito aziendale del dettato contrattuale, relativamente agli argomenti di cui al citato art. 7 CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019.

In sede di contrattazione integrativa sono regolate le seguenti materie:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019
- i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019
- l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle



tariffe e per l'attribuzione dei proventi) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019 e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019 nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019;
- l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019;
- l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
- i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019;
- l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019;

Ogni accordo e contratto integrativo stipulato viene pubblicato sul sito web aziendale alla sezione "Amministrazione Trasparente".

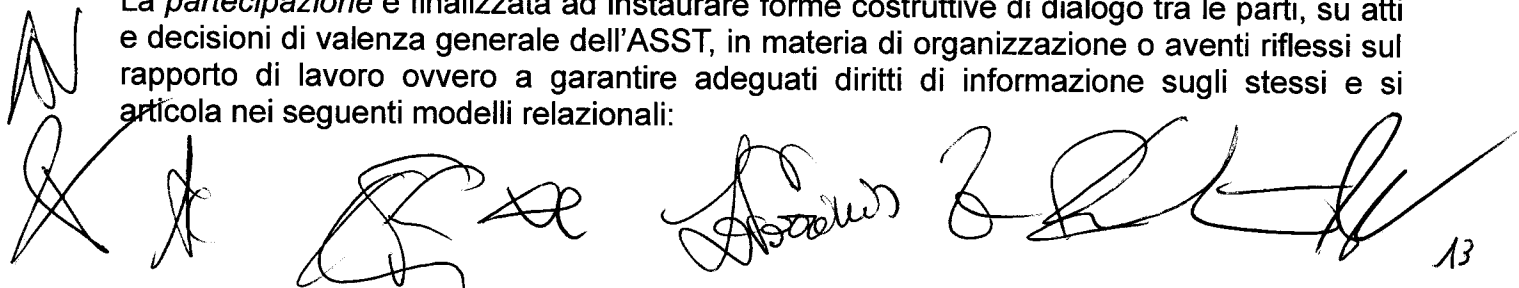
Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 D.lgs n. 165/2001.

Art. 8 – Interpretazione autentica del Contratto Integrativo

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole del Contratto Collettivo Integrativo aziendale, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico. La parte interessata invia apposita richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, comunque riferita ai problemi interpretativi di carattere generale. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

L'interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della validità del contratto integrativo.

La *partecipazione* è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ASST, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola nei seguenti modelli relazionali:



- **Informazione.** È il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ASST, nel più breve tempo possibile, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Viene assicurata nei tempi, modi e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 3, 2° paragrafo del presente protocollo di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione le materie per le quali gli artt. 5 (confronto), 6 (confronto regionale) e 7 (contrattazione collettiva integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizioni di legge.
- **Confronto.** È la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 3, 2° paragrafo del presente protocollo di esprimere valutazione esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ASST intende adottare. Sono oggetto di confronto le seguenti materie:
 - criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
 - criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'ASST o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi
 - criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance
 - criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali
 - criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali
 - trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività)
 - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti di cui sopra degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito di ciò, l'ASST e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da quest'ultimi. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Il confronto può concludersi con un'intesa, che non ha natura contrattuale, oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione, nel distinto ruolo e responsabilità. Al termine del confronto, comunque, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

- **Organismo Paritetico.** Esso realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ASST, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6-bis del CCNL Dirigenza Area Sanità 19/12/2019. Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle OO.SS di cui all'art. 3, 2° paragrafo del presente protocollo. È regolamentato a livello aziendale e si riunisce almeno due volte all'anno, e comunque ogniqualvolta l'ASST manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, per trattare dei

seguenti temi: progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della L. 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla programmazione dei servizi di emergenza valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi – al fine di formulare proposte all'ASST o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Organismo non ha titolo di assumere decisioni ma solo ad esprimere pareri o formulare proposte sulle predette materie che possono essergli sottoposte dall'Amministrazione o dalle OO.SS., singolarmente o collegialmente.

Art. 9 – Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel rispetto dei suddetti principi, entro i primi 30gg del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, invece, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Art. 10- Verbalizzazione dell'incontro sindacale

Per ogni incontro sindacale viene redatto un verbale di sintesi delle posizioni assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Il Segretario verbalizzante invia ai componenti delle Delegazioni, di norma entro 15 giorni dalla data dell'incontro, la bozza di verbale con la facoltà di produrre le proprie dichiarazioni entro 7 giorni dal ricevimento dello stesso, mediante note scritte; trascorso tale termine il verbale s'intende accettato.

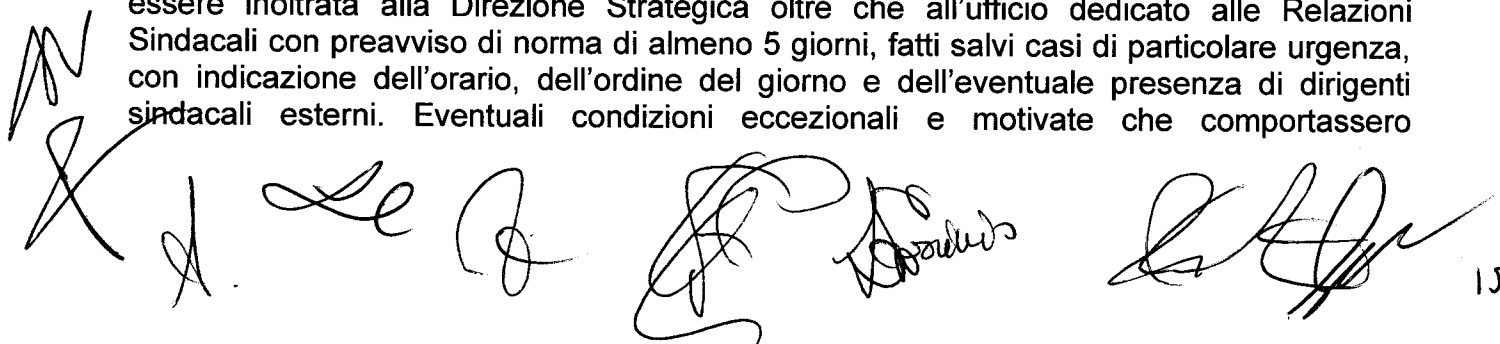
Eventuali dichiarazioni a verbale rese da ogni singola OO.SS. devono essere rilasciate e sottoscritte al termine dell'incontro sindacale stesso.

Art. 11 – Diritto di assemblea

Tutti i dipendenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato, hanno diritto a partecipare, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione. Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 30 giorni, devono considerarsi non retribuite.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

La comunicazione di indizione dell'assemblea e la richiesta di utilizzo della sala deve essere inoltrata alla Direzione Strategica oltre che all'ufficio dedicato alle Relazioni Sindacali con preavviso di norma di almeno 5 giorni, fatti salvi casi di particolare urgenza, con indicazione dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale presenza di dirigenti sindacali esterni. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero



l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNQ del 04.12.2017, la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singoli Unità Operative e comunicata all'ufficio rilevazioni presenze aziendale.

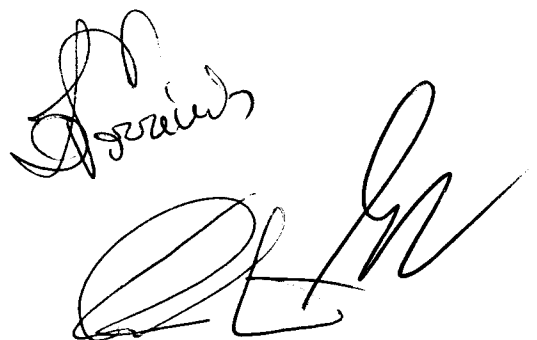
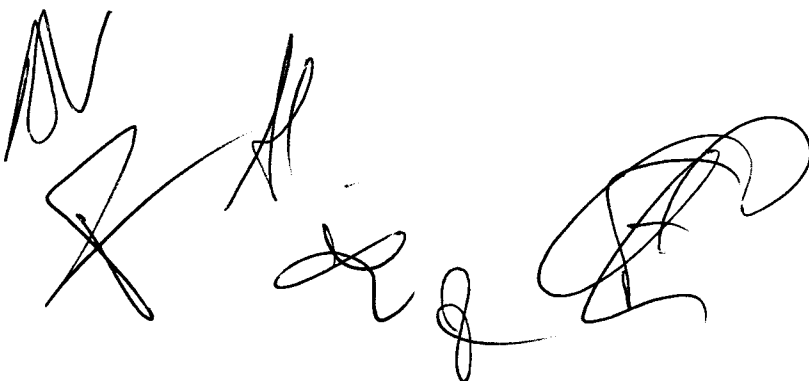
Nel limite delle 12 ore annue pro-capite, la partecipazione all'assemblea è considerata orario di lavoro a tutti gli effetti purché coincidente con una giornata di effettivo servizio e non può generare straordinario.

Durante lo svolgimento delle assemblee sono garantiti i servizi minimi essenziali con i contingenti di personale determinati nell'apposito accordo prestazioni indispensabili in caso di sciopero. Di norma, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Nel limite delle 12 ore annue pro-capite, la partecipazione all'assemblea è considerata orario di lavoro.

Art. 12 - Norme finali e transitorie

L'esercizio del diritto sindacale di assemblea, astensione dal lavoro e dei permessi sindacali è regolato dalla apposite norme vigenti.

Per quanto non disciplinato con il presente protocollo, si rinvia al D.lgs n. 502/1992 e s.m.i, al CCNL e al CCNQ vigenti e alle disposizioni di legge e normative afferenti alle relazioni sindacali e applicabili al pubblico impiego.



2- Regolamento orario di lavoro

Art. 1 – Oggetto del regolamento

La presente regolamentazione si applica a tutti i dirigenti dell'ASST FBF Sacco della Dirigenza Area Sanità. Si applica, inoltre, laddove previsto, ai professori e ricercatori universitari convenzionati con l'ASST che esercitano funzioni assistenziali, fatte salve le eventuali specifiche disposizioni regionali e nazionali.

Art. 2 – Articolazione orari di lavoro dei Direttori di U.O.C.

I Direttori di UU.OO.CC. assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti. Gli stessi concordano preventivamente con la Direzione Medica di Presidio, per quanto di rispettiva competenza, le proprie assenze dal servizio, che le trasmettono successivamente all'UOC Risorse Umane – Ufficio Rilevazioni Presenze. Comunicano, inoltre, la pianificazione delle proprie attività istituzionali ed i giorni nonché gli orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

I Direttori di UU.OO.CC. provvedono alla timbratura automatica al fine di documentare la loro presenza in servizio, ai fini medico-legali, calcolo delle ferie, assenze e congedi e per differenziare l'attività libero professionale intramuraria dall'attività istituzionale.

Il debito orario, come previsto dai vigenti CCNL, è di almeno 38 ore settimanali.

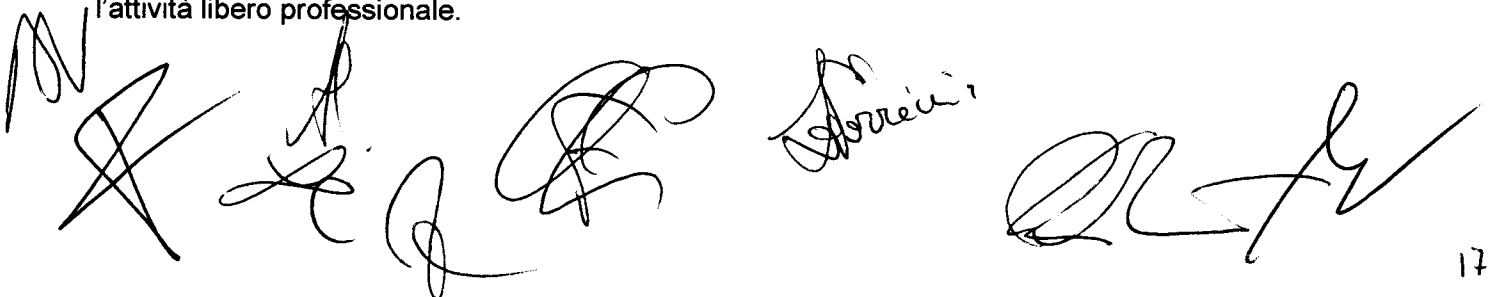
È compito del Direttore di UU.OO.CC. predisporre un piano della turnistica mensile della propria UOC, monitorando mensilmente la compatibilità tra le ore effettuate e le attività assegnate ai propri dirigenti subordinati (assistenza in reparto, guardia, attività operatoria, attività ambulatoriale, pronta disponibilità, aggiornamento in sede e fuori sede ecc.), nel rispetto dei CC.NN.LL. vigenti. Il piano di lavoro mensile serve a dividere i Dirigenti Medici presenti tra le diverse attività della UOC (attività di reparto, di sala operatoria, ambulatoriale, di consulenza, PS) e viene esposto in una sede nota all'interno del reparto e nelle sedi in cui i collaboratori svolgono la propria attività, di norma entro il 20 del mese precedente ovvero tramite invio di e-mail o con agende condivise. Tale programma viene comunicato mensilmente alla Direzione Medica di Presidio competente.

Il piano, nel rispetto delle esigenze organizzative e del mantenimento degli standard qualitativi dell'Unità Operativa, deve rispettare i criteri di equità e di proporzionalità e favorire la crescita professionale di tutti i Dirigenti della struttura.

Il piano della turnistica mensile deve essere firmato dal Direttore di UOC ed inviato alla DMP competente.

I cambi dei turni del piano della turnistica mensile tra i dirigenti devono essere approvati dal Direttore di UOC e inviati via e-mail alla DMP. La Direzione Medica di Presidio comunica al centralino le modifiche delle pronte disponibilità.

Il suddetto programma, elaborato dal Direttore di U.O.C., tiene conto prioritariamente delle esigenze organizzative della struttura, contemperate con le esigenze dei dirigenti, in materia di programmazione ferie, riposi, riposi compensativi, aggiornamento e formazione nonché per l'attività libero professionale.



Art. 3 – Articolazione orari di lavoro dirigenti

I Dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, ai sensi dell'art. 24, c. 1 CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019.

L'orario di lavoro è regolato dall'art. 4 D.lgs n. 66/2003 e dal vigente CCNL, ed è fissato in 38 ore settimanali. Lo stesso è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

Di tali ore, 34 costituiscono il monte ore da dedicare all'attività assistenziale e allo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato, le restanti 4 ore sono invece destinate ad attività non assistenziali (aggiornamento professionale, ECM, partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc...).

Ai sensi dell'art. 24, c. 5 del CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019, l'ASST, di queste 4 ore, previa comunicazione preventiva ai Direttori di UU.OO.CC e conseguentemente ai dirigenti interessati può utilizzare n. 30 minuti settimanali, per un totale massimo di 26 ore annue, prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste d'attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

Per i dirigenti in servizio presso le UU.OO.CC. il cui orario è articolato su 5 giornate lavorative, di norma, saranno previsti:

104 riposi annui (52 sabati non lavorati, 52 domeniche) + festività

26 giorni di ferie + 2 + 4 festività sopresse.

Nel caso in cui il dirigente, preventivamente autorizzato, debba svolgere l'attività in diverse sedi aziendali, provvede ad effettuare le timbrature della presenze in servizio all'inizio ed al termine dello stesso ed a documentare il periodo di itinere con apposito codice timbratura (inizio e fine itinere).

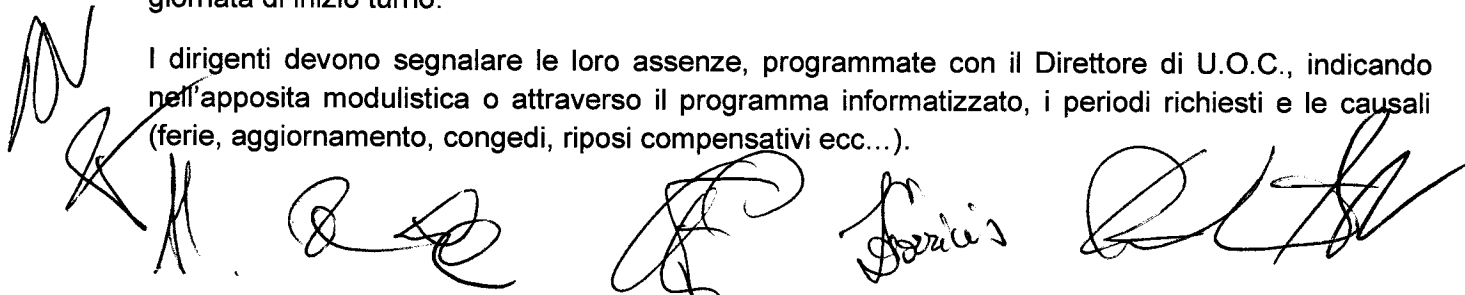
Le attività svolte al di fuori dell'ASST devono essere comunicate dal Dirigente al Direttore dell'U.O.C. o al Direttore Medico di Presidio, per quanto di rispettiva competenza, utilizzando per l'uscita la causale indicata dall'UOC Risorse Umane – Ufficio Rilevazioni Presenze.

Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5 dell'art. 24 CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'ASST, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare, previa informativa alle OO.SS., con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, c. 2 del CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019.

L'orario di lavoro effettuato, validato mensilmente dal proprio direttore di UOC, viene conteggiato per intero, nell'ambito della turnistica predisposta dallo stesso, all'interno dell'orario mensile elaborato dal Direttore di U.O.C. deve essere validato dal Direttore di U.O.C. e, unitamente alle assenze riconosciute ad autorizzate, concorre al monte ore lavorato. Il saldo prodotto mensilmente è dato dalla differenza tra il monte ore lavorato e il debito mensile.

Dal punto di vista amministrativo e contabile, il turno di guardia notturno s'intende riferito alla giornata di inizio turno.

I dirigenti devono segnalare le loro assenze, programmate con il Direttore di U.O.C., indicando nell'apposita modulistica o attraverso il programma informatizzato, i periodi richiesti e le causali (ferie, aggiornamento, congedi, riposi compensativi ecc...).



La presenza presso l'ASST del personale universitario convenzionato è rilevata secondo modalità oggettive e deve essere pari almeno al 60% dell'orario complessivo, così come da vigente normativa.

Il sistema di rilevazione della presenza automatico è operativo e vincolante in ASST per tutti i dirigenti, sia per motivi di sicurezza medico-legali, a tutela del dipendente, sia per ragioni tecnico-organizzative (es. quantificazione aspettativa, malattie, ferie, permessi, ecc..) nonché per poter distinguere con il sistema informatizzato l'attività lavorativa istituzionale dalla libera professione intramuraria.

Art. 4 – Orario di lavoro e riposo giornaliero

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 4, c. 4 D.lgs n. 66/2003, da calcolare su un periodo di almeno 6 mesi, così come previsto dall'art. 24, c. 14 del CCNL Dirigenza Area Sanità del 19.12.2019.

I dirigenti non comandati in guardia attiva possono assolvere il debito orario giornaliero di massimo 12 ore, tra le 7 e le 21 dei giorni feriali. Il limite orario minimo e continuativo di riposo tra un turno e l'altro nell'arco di un giorno è di 11h/24h, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs n. 66/2003.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il dirigente ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità. Ai sensi dell'art. 24, c. 11 CCNL Dirigenza Area Sanità del 19.12.2019, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero e il recupero di detto riposo non fruito deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Le ore dedicate allo svolgimento della Libera Professione intramuraria, ivi compresa la c.d. "Area a pagamento", durante la fruizione delle 11 ore di riposo non può comunque superare le 3 ore, purché siano garantite 8 ore continuative di riposo.

Le modalità di riposo nelle 24 ore sono finalizzate a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dipendenti e a prevenire il "rischio clinico".

A tal fine, si stabilisce che dopo l'effettuazione del servizio di guardia attiva notturna, al Dirigente deve essere garantita la fruizione immediata, in ambito diurno, di 11 ore di riposo obbligatorio e continuativo, salvo casi eccezionali per gravi e motivate esigenze di servizio.

Art. 5 – Lavoro notturno

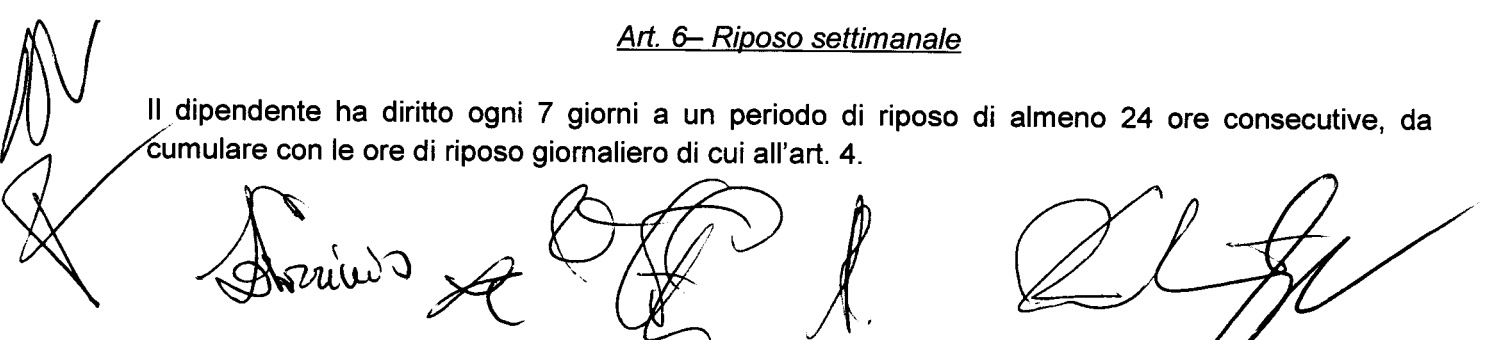
Il lavoro notturno viene svolto dai dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

Limitazioni al lavoro notturno sono determinate dalle disposizioni del D.lgs n. 532/1999, mentre altre tematiche sono disciplinate dal D.lgs n. 66/2003.

Nei casi di inidoneità al lavoro notturno, al dirigente deve essere garantito lo svolgimento della sua attività professionale sempre nell'ambito della disciplina di appartenenza.

Art. 6 – Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 4.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'D. Minicò'. The signatures are scattered across the width of the page.

Ai sensi dell'art. 28 del CCNL Dirigenza Area Sanità del 19.12.2019, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale ed è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, lo stesso deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del d. lgs. n. 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura avuto riguardo alle esigenze di servizio e preferibilmente nella settimana successiva a quanto maturato; se correttamente programmato, può essere goduto anche in continuità con festività, o ferie o giorni non lavorati.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Durante la giornata di riposo non è autorizzata alcuna attività libero professionale.

Art. 7 – Recupero compensativo

Fermo restando il rispetto del riposo settimanale di cui al precedente punto, la prestazione lavorativa effettuata nella giornata di sabato, domenica o altro giorno festivo, dà diritto al dirigente di effettuare un riposo compensativo, fermo restando il debito orario settimanale.

Art. 8 – Pause

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore e 30 minuti, il dirigente beneficia di un intervallo per pausa di 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto.

Detta pausa è decurtata in automatico oltre le 6 ore e 30 minuti di lavoro per tutto il personale dirigente, ad eccezione di quando sussiste l'oggettiva impossibilità ad usufruire, sottoscritta dal Direttore di UOC e solamente in casi eccezionali che non rivestono carattere di continuità.

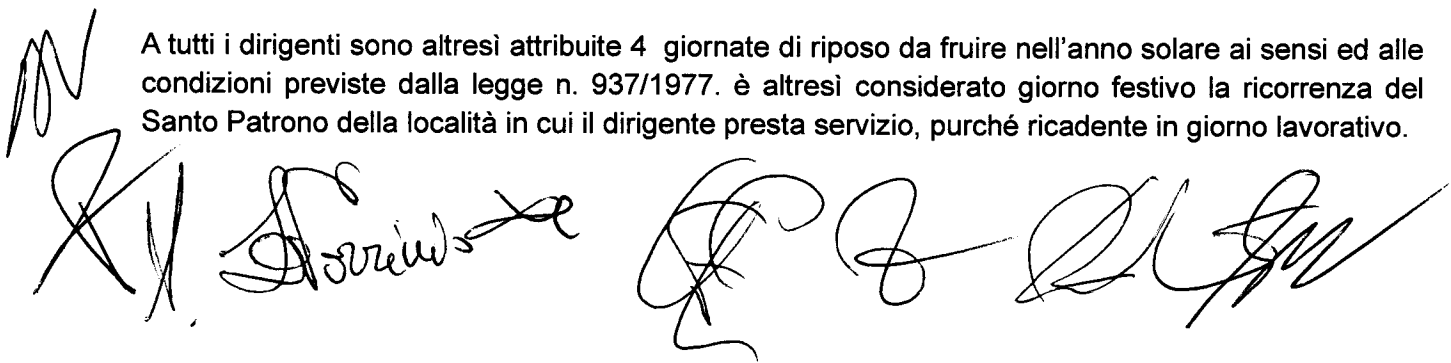
Le uscite dal servizio per motivi personali devono essere debitamente timbrate e, nella fascia oraria 11.30-14.30 vengono calcolate in automatico dall'UOC Risorse Umane – Rilevazioni Presenze e considerate sovrapponibili alla pausa per i primi 30 minuti; i minuti eccedenti, pertanto, devono essere recuperati. Tale obbligo non si applica al dirigente impegnato in turni di guardia notturni o festivi.

Art. 9 – Ferie e festività

Il Dirigente ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Nel caso in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su 5 giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi. In caso di articolazione su 6 giorni, la durata è di 32 giorni. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una Pubblica Amministrazione, per i primi 3 anni, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre Pubbliche Amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione oraria su 5 giorni oppure 30 giorni in caso di articolazione su 6 giorni. I predetti periodo di ferie sono comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1, c. 1 Legge 937/1977.

Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge n. 937/1977. è altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.



Al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo: 01.06 – 30.09 o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo: 15.06 – 15.09 al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Costituisce specifica responsabilità del Direttore di UOC programmare, organizzare e fruire delle proprie ferie, e farle fruire alla propria equipe, in modo da garantire la continuità di servizio.

Le ferie sono da usufruirsi nell'anno. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile usufruire delle ferie nell'anno di competenza, esse dovranno essere usufruite nel 1° semestre dell'anno successivo.

La fruizione delle ferie, richiesta regolarmente tramite il sistema informatico aziendale, può essere ulteriormente rinviata al 2° semestre dell'anno successivo a quello di riferimento qualora sussistano eccezionali motivi non imputabili alla volontà del dipendente bensì a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie al dipendente entro il termine sopra indicato. Tali deroghe devono essere formulate in forma scritta e debitamente motivate dal Direttore di UOC, ed autorizzate dalla Direzione Sanitaria/Sociosanitaria.

Nel caso in cui le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze di servizio, il dirigente ha diritto ad un rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il Dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto, ai sensi dell'art. 33, c. 11 CCNL Dirigenza Area Sanità del 19.12.2019.

Le ferie sono altresì sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, da eventi luttuosi che diano luogo a permessi (art. 36, c. 1, lett. b) CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019.

Ai sensi dell'art. 33, commi 9 e 10 CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019, le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, ad eccezione del caso in cui le stesse non siano state godute per esigenze di servizio. In tale caso, le stesse sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di Legge e delle relative disposizioni applicative.

Ai sensi dell'art. 33, comma 15 CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019, l'Azienda, ovvero il Direttore di Struttura (Complessa, Dipartimentale e Semplice), entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, predispongono il piano ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Inoltre, il Direttore di Struttura (Complessa, Dipartimentale e Semplice), è tenuto a dare riscontro ad ogni richiesta di congedo dei dirigenti il prima possibile e comunque, di norma, non oltre 10 giorni dall'inserimento della stessa nel sistema informatico.

Art. 10 – Ferie e riposo solidali

In base all'art. 34 del CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019, il dirigente può cedere su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

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

