

Il contratto e i suoi tranelli

San Giovanni Teatino (ch), 6 giugno 2019

CCNL 2016-2018

Il giorno **21 maggio 2018**, alle ore 14.30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente Dott. Sergio Gasparrini



e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL *Seena Buetano*

CISL FP *Seena Buetano*

UIL FPL *Seena Buetano*

FIALS *Seena Buetano*

NURSIND *Seena Buetano*

FSI *Seena Buetano*

NURSING UP

Confederazioni Sindacali

CGIL *Seena Buetano*

CISL *Seena Buetano*

UIL *Seena Buetano*

CONFSAL *Seena Buetano*

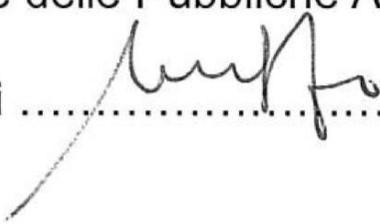
CGS

USAE *Seena Buetano*

CSE

Il giorno **11 ottobre 2018**, alle ore **11,00**, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

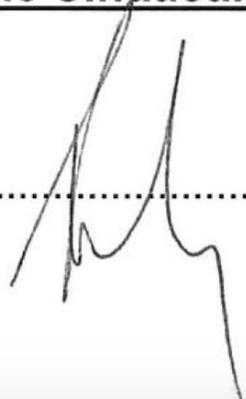
l'A.Ra.N. (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni)

nella persona del Presidente: Dott. Sergio Gasparri 

e le seguenti:

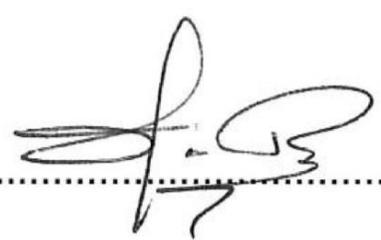
Organizzazione Sindacale

NURSING UP



Confederazione Sindacale

CSE



La firma di un contratto Politico





Foccillo e Librandi (UIL): “ Soddisfatti per la preintesa sulla Sanità. Finalmente chiuso il ciclo dei rinnovi dei 4 Comparti”.

Nel pomeriggio di Venerdì 23 Febbraio è stato sottoscritto anche il rinnovo del CCNL Sanità che oltre 600.000 lavoratori attendevano da circa 10 anni.

Lo dichiarano in una nota il Segretario Confederale UIL Antonio Foccillo e il Segretario Generale UIL FPL Michelangelo Librandi dopo oltre 28 ore di trattative con l’Aran.

Anche in questa preintesa abbiamo mantenuto gli impegni sottoscritti nel protocollo d'intesa del 30 novembre 2016 con il Governo. E’ previsto un incremento medio contrattuale di 85 euro salvaguardando il bonus degli 80 euro, fortemente da noi richiesto. Un importante risultato da noi raggiunto è demandata alla contrattazione decentrata la possibilità di aumentare l’indennità di disagio, di reperibilità e turnazione.



Professionisti sanitari abbiamo un sospetto!

NurSind e **Nursing Up** ritengono il CCNL della Sanità Pubblica non sottoscrivibile. Ma da più parti arriva la conferma che **firmeranno il contratto subito dopo le elezioni RSU di aprile.**

Ma non era irricevibile il Contratto?!

A febbraio non dà risposte e ad aprile, col cambio di stagione, si può firmare?!

Non date il vostro sostegno agli incoerenti, a chi cambia idea e a chi specula sulla vostra pelle dicendo di rappresentarvi!

BASTA BUGIE!

Per dare l'aumento agli infermieri il governo toglie i soldi ai malati

Promessa elettorale mantenuta, ma a scapito del fondo sanitario nazionale

di **CLAUDIO ANTONELLI**

■ Il governo ha concesso l'aumento a circa 550.000 lavoratori della sanità: riceveranno 85 euro in più al mese. Peccato che i soldi arriveranno dal fondo sanitario nazionale, che quest'anno rimarrà invariato.

È l'ennesimo taglio mascherato. La Corte dei conti potrebbe non approvare la mancia elettorale e far saltare tutto. Ma l'eventuale bocciatura arriverà soltanto dopo il voto.

a pagina 9

Il governo toglie soldi ai malati per dare l'aumento agli infermieri

Siglato il nuovo contratto per 550.000 lavoratori della sanità, che otterranno 85 euro in più al mese. Le risorse però arrivano dal fondo sanitario nazionale, che quest'anno rimarrà invariato. Alla fine, è l'ennesimo taglio

■ A fine gennaio il governo per voce di **Marianna Madia**, il ministro alla Pubblica amministrazione, dava per fatto l'aumento degli stipendi agli oltre tre milioni di statali. Ha pigliato sull'acceleratore per concludere i round delle trattative prima della fine di febbraio in modo da poter inserire gli 85 euro in più e gli arretrati già dalla mensilità in corso. Ovvero con la busta paga che il lavoratore riceverà poche ore prima del voto. Con l'aumento nel settore sanitario, chiuso l'altra sera e valido per circa 550.000 tra infermieri, tecnici sanitari e operatori socio-sanitari, all'appello mancano soltanto 100.000 dipendenti pubblici e poi le promesse del governo Gentiloni avranno colpito

Manovra azzardata: la Corte dei conti può

dare parere negativo e far saltare tutto

i rispettivi bersagli.

Ma ci sono pesanti effetti collaterali. Quest'ultimo tassello di aumenti nasconde in realtà un taglio. I denari necessari a finanziare gli 85 euro in busta paga e i circa 480 euro di arretrati saranno pescati dal fondo sanitario nazionale. Che ovviamente resta invariato a 115 miliardi di euro per il 2018. In poche parole per soddisfare le legittime richieste degli infermieri e degli altri operatori sarà necessario limare e ridurre le prestazioni per i pazienti. Un escamotage che non dovrebbe essere consentito. Non solo in campagna elettorale ma in qualunque momento della vita politica. Tanto che il trucco rischia di essere fatto a fette dalla Corte dei conti alla quale in molti si affidano per bloccare il taglio occulto alla

sanità.

A oggi infatti manca il parere dei giudici che ovviamente se si dimostrassero contrari finirebbero per calare una mannaia sugli aumenti. Ai primi di febbraio in molti si aspettavano che circa 1,3 milioni di dipendenti pubblici rimanessero a bocca asciutta: senza fondi, niente aumenti. Dall'idea di spostare risorse da una voce di bilancio all'altra. I giudici contabili potrebbero opporsi non ravvedendo alcuna deroga valida a giustificare un tale gioco delle tre carte. Con il risultato che una buona fetta di statali si ritroverebbe gabbata. Anche se i pazienti tirerebbero un sospiro di sollievo. In ogni caso se la Corte si pronuncerà dopo il voto - ormai appare certo - l'effetto elettorale si sarà comunque consumato. Tre milioni di statali valgono approssimativamente sette o otto milioni di voti. E i conti

Capo I

Il sistema delle relazioni sindacali

Le relazioni sindacali
si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

Le relazioni sindacali: la PARTECIPAZIONE (Art. 3)

a) INFORMAZIONE

b) CONFRONTO (AZIENDALE E REGIONALE)

c) ORGANISMI PARITETICI DI
PARTECIPAZIONE (partecipazione dei soli
firmatari di CCNL)

Informazion

e

(Art. 4)

l'informazione è solo preventiva e riguarda solo i dati necessari per il confronto e per la contrattazione

al termine del confronto non si redige un verbale ma **una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse**

passano dalla contrattazione al confronto:

i criteri generali per la mobilità interna e le misure per la salute e sicurezza sul lavoro

Confronto

o

(Art. 5)

è ammesso se, entro 5 giorni dall'informazione, i soggetti sindacali lo richiedono.

Può essere proposto dall'amministrazione, contestualmente all'avvio dell'informazione.

il limite di tempo per il confronto è di 30 giorni

relazioni sindacali: MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO SINDACALE

(Art. 5)

- a) criteri generali relativi all'**articolazione dell'orario di lavoro**;
- b) i criteri generali di priorità per la **mobilità tra sedi di lavoro** dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, 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) criteri generali di **programmazione dei servizi di pronta disponibilità**.

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

(Art. 7)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

- si riunisce almeno due volte l'anno
- può trasmettere proprie proposte progettuali;
- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
- All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori.

relazioni sindacali: materie oggetto di CONTRATTAZIONE AZIENDALE

- 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**;
- b) i **criteri** per l'attribuzione dei premi correlati alla **performance**;
- c) 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
- g) l'**elevazione della percentuale massima** del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione 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 5 (Diritto allo studio)

relazioni sindacali: materie oggetto di CONTRATTAZIONE AZIENDALE

- 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;
- 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 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m) l'eventuale **elevazione dell'indennità di lavoro notturno** con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ;
- n) l'eventuale **innalzamento dei tempi previsti** dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), 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**

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale (ART. 12)

inizia i lavori entro 30 gg dalla sottoscrizione termina entro il 31 luglio

-rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata

- delineare la funzione delle aree (delle professioni sanitarie, socio-sanitarie, di amministrazione, tecnico-ambientale) nel modello di classificazione, configurandole come aggregazioni di profili aventi un carattere prestazionale finalizzato all'orientamento del risultato aziendale in termini di migliore efficienza ed efficacia degli interventi

- individuazione di eventuali nuovi profili non sanitari (ad esempio: autisti soccorritori)
 - valutare e verificare l'attuale sistema delle indennità in relazione all'evoluzione dei modelli di classificazione professionale

Non è un tavolo di trattativa

COMMISSIONE PARITETICA PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

CCNL 12 febbraio 2018 Comparto Funzioni Centrali – Art. 12 **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale**

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti ...

CCNL 21 maggio 2018 Comparto Enti Locali - Art 11 **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale**

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, con la partecipazione di rappresentanti designati dai comitati di settore, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti ...

CCNL 23 maggio 2018 Comparto sanità – Art. 12 **Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale**

4. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 3, in coerenza con le finalità indicate, è istituita presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, con la partecipazione di rappresentanti designati dal comitato di settore, una specifica Commissione paritetica tra Aran e Parti firmatarie, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti ...

.

INCARICHI FUNZIONALI

Capo II - Art. 14

Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, i seguenti incarichi di funzione:

- a) Incarico di organizzazione;
- b) Incarico professionale

Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate **responsabilità aggiuntive** e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del **profilo di appartenenza**

Possono essere attribuiti anche ai part time (quelli di minor valore)

Sintesi incarichi funzionali

Individuazione: competenza esclusiva dell'Azienda con atto programmazione

Graduazione: criteri da definire *previo confronto* sulla base dei 5 dell'art. 18

Definizione trattamento economico: decisione aziendale sulla base delle risorse disponibili nel Fondo ex art. 80 *previa* contrattazione integrativa (di fatto blindata)

Criteri di conferimento : definiti dall'Azienda *previo confronto* **Procedura assegnazione:** bando di selezione dell'Azienda **Assegnazione:** con atto scritto dall'Azienda

Valutazione: criteri nel Piano della *performance previo confronto*

Rinnovo : da parte dell'Azienda fino a 10 anni senza nuova selezione

Revoca: da parte Azienda su criteri stabiliti *previo confronto* (modifiche

organizzative, valutazione negativa, perdita requisiti assegnazione) – per la valutazione negativa obbligatorio il contraddittorio

Contenuto e requisiti degli Incarichi Ruolo sanitario (Art. 16)

L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti **dalla regolamentazione** di ogni singola Azienda o Ente.

Incarico di organizzazione con funzioni di coordinamento:

Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Il requisito richiesto per il conferimento degli **ulteriori incarichi** di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D. La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

Trattamento economico degli incarichi

PO e incarico di Coordinamento

Massimo PO = **9.296,22**

Minimo PO = **3.098,74**

Coord. parte variabile **3098,44**

Coord. parte fissa **1.549,37**

Incarico di organizzazione e professionale

Massimo **12.000 €**

Minimo **1.678,48 €**

Graduazione degli incarichi/1

Considerato che tutti gli incarichi sono stati graduati sulla base dei criteri così come definiti nel Regolamento sopracitato dal Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e dal Direttore S.C. Politiche del personale e Gestione Strategica R.U., e collocati nelle fasce economiche sotto riportate corrispondenti al punteggio ottenuto nella graduazione:

FASCIA	PUNTI	Indennità annua in €.
1°	Da 5 a 11	2.000,00
2^	Da 12 a 13	3.500,00
3^	Da 14 a 15	4.500,00
4^	Da 16 a 17	5.500,00
5^	Da 18 a 19	6.800,00
6^	Da 20 a 21	7.500,00
7^	Da 22 a 23	9.000,00
8^	Da 24 a 25	12.000,00

Graduazione degli incarichi/2

Incarichi di funzione afferenti alla SS Servizi infermieristici-ostetrici ospedalieri		
Responsabile Infermieristico Presidio Ospedaliero San Giovanni Bosco	Infermiere	8
Responsabile Infermieristico- Ostetrico Presidio Ospedaliero Maria Vittoria	Infermiere	8
Responsabile Infermieristico – Ostetrico Presidio Ospedaliero Martini	Infermiere	8
Responsabile sviluppo informatizzazione, raccolta ed analisi dati, a supporto organizzativo, gestionale, statistico: . n. 2 San Giovanni Bosco . n. 2 Maria Vittoria . n. 1 Martini	Infermiere	5
Responsabili Dipartimento DEA, Dipartimento Chirurgico, Dipartimento Medico (Responsabilità inerenti: sviluppo dei modelli organizzativi e dei sistemi di cura ed assistenza, implementazione e sviluppo dei principi fissati dal manuale di accreditamento della Regione Piemonte nell'ambito delle strutture dipartimentali)	Infermiere	7
Responsabile Bed Management -Guida, indirizzo e coordinamento degli incarichi professionali specificamente dedicati, assegnati ad ogni PS dei PO SGB MV MRT.	Infermiere	6

Dipartimento Chirurgico - PO MV

Chirurgia Generale	Infermiere	2
Ortopedia e Traumat. (degenza e sala gessi)	Infermiere	2
Urologia e Chir. Plastica (degenza)	Infermiere	2
ORL	Infermiere	2
Anestesia e Rianimazione	Infermiere	3
Oculistica e Chir. Plastica (ambulatori)	Infermiere	1
Day Hospital / Day Surgery Centralizzato	Infermiere	2
Piastre Chirurgiche	Infermiere	5
Terapia del Dolore - PMA (Valdese)	Infermiere	1

Graduazione degli incarichi/3

Incarichi di funzione - Area di Staff

SC Acquisti

Responsabile procedure di gare beni e servizi	AMM	FASCIA 7
Responsabile procedure di gara per i servizi sanitari	AMM	FASCIA 2
Responsabile ordini e magazzini	AMM	FASCIA 2

SC Logistica

Responsabile dei servizi alberghieri e monitoraggio budget	AMM	FASCIA 2
Responsabile gestione fatture delle forniture e dei servizi	AMM	FASCIA 2

SC Affari Generali

Responsabile Gestione deliberazioni e determinazioni e adempimenti privacy.	AMM	FASCIA 3
Responsabile del protocollo informatico generale e supporto organi collegiali.	AMM	FASCIA 2
Responsabile del Coordinamento attività amministrative tutele	AMM	FASCIA 3
Supporto all'attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e coordinamento attività amministrative convenzioni	AMM	FASCIA 3

Professionista specialista ed esperto

Incarico di professionista sanitario specialista:

Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle **istituende aree di formazione** complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale. **Tali compiti sono aggiuntivi** e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto

Proposte FNOPI per il Professionista specialista

Riconoscimento della funzione specialistica attraverso:

-Identificazione dei master di cui il sistema (azienda sanitaria) ha bisogno:

★ Area delle cure primarie;

★ area intensiva e dell'emergenza:

★ area medica;

★ area chirurgica;

★ area neonatologia e pediatria;

★ area salute mentale e delle dipendenze.

-Attribuzione di un incarico di “*specializzazione*” attraverso procedure selettive in cui si valorizza la capacità specialistica dimostrata;

-L'incarico di cui al punto precedente sarà soggetto a valutazione triennale o, auspicabilmente quinquennale, attraverso un collegio tecnico di esperti. In caso di valutazione positiva l'incarico sarà confermato per pari temporalità.

-la categoria DS dovrebbe diventare il fisiologico contenitore per i professionisti specializzati ed esperti.

-Le competenze cliniche, graduate in relazione ai livelli di complessità gestiti, devono prevedere una valorizzazione analoga a quelle previste per gli incarichi gestionali.

Requisiti per il conferimento degli incarichi professionali

- per il professionista **specialista**, ai sensi dell'articolo 16, comma 7 del CCNL, il possesso del Master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della legge n. 43/2006, secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie e sentite le regioni;
- per il professionista **esperto**, appartenente anche ai profili di assistente sociale e assistente sociale senior, ai sensi dell'articolo 16, comma 8 del CCNL l'acquisizione di competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla regione.

Professionista specialista ed esperto

Requisiti:

- **specialista:** master di primo livello

- **esperto:** è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni

Tabella 1. Tipologia di Master infermieristici.

Aree	Master	Corsi di perfezionamento
Area Clinica		
Area Critica	22	2
Sala operatoria	17	2
Oncologia e cure palliative e gestione del dolore	13	1
Wound care	10	1
Sanità pubblica	10	1
Rischio clinico Sicurezza del Paziente	8	3
Accessi vascolari	7	1
Salute Mentale-psichiatria	5	
Tecniche ecografiche e endoscopiche	5	1
Medicine non convenzionali e cure complementari - agopuntura	5	2
Pediatria e infermieristica neonatale	5	1
Case Manager	5	
Enterostomista	4	
Assistenza inf.ca in ortopedia e traumatologia	3	
Coordinamento donazione e trapianto d'organi	2	
Breast nurse	2	
Geriatrics	1	1
Drug and Alcohol Studies (EMDAS)	1	
Counseling sanitario	1	

Fonte: AIR 2016

Tabella 2. Aree di competenza specialistica, ruoli attivati dalle aziende e modalità di attivazione.

	N. aziende	Funzioni a tempo pieno o parziale, in contemporanea ad altro ruolo
Wound care/esperti in medicazioni avanzate, lesioni da pressione, ferite sclerodermiche, radiodermite e vulnologia	23	Infermieri prevalentemente dedicati e in alcuni casi con ambulatori specifici
Gestione stomie (enterostomisti e urostomisti)	20	Infermieri in ambulatori dedicati
Case management di processi diversi/ Bed Management (es. continuità assistenziale, dimissioni difficili e protette, punto unico di accesso, governo clinico, senologia, percorso melanoma, breastunit)	19	Infermieri prevalentemente dedicati a tempo pieno
Gestione e impianto accessi venosi: cvc/picc/medline, accessi venosi difficili	14	Dedicano circa metà tempo lavorativo
Gestione del dolore/cure palliative adulto e bambino	7	Infermieri dedicati
Sorveglianza infezioni ospedaliere e rischio clinico	10	Infermieri dedicati (1 caso solo 30%)
Infermiere ecosonografia (ecografo, ecocardio, ecodoppler..) elettrostimolazione e fisiologia perfusionale Emodinamica/elettrofisiologia Endoscopia	10	Infermieri dedicati
Dialisi peritoneale, tecniche dialitiche, gestione fav	6	Infermieri dedicati
Gestione tracheotomia/tracheotomia e ventilazione meccanica	4	Dedicano parte del tempo lavorativo
Gestione diabete adulti-bambini	3	Infermieri dedicati
Infermieri per formazione continua e qualità	3	Infermieri dedicati
Sperimentazioni farmacologiche/infermiere di ricerca in oncologia, ricerca/EBN	3	Infermieri dedicati
Documentazione assistenziale	3	
Cambio PEG a domicilio	2	I grandi ospedali su queste aree specialistiche hanno un infermiere dedicato, dedicato, altre al 30% circa dell'orario
Prelievo organi e trapianti	3	
Malattie degenerative neurologiche	2	

Fonte: AIR 2016

L'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie ha concluso i lavori avviati sei anni fa per l'individuazione dei master universitari specialistici per le professioni sanitarie

Sono state individuate 3 tipologie di master:

Master Trasversali

Quelli rivolti a tutte o parte delle professioni con contenuti prevalentemente organizzativo-gestionali, didattici e di ricerca. Per questi Master il percorso didattico può essere unico per i professionisti ma con CFU dedicati per l'applicazione alla specifica area professionale.

Master interprofessionali

Quelli rivolti a due o più professioni su tematiche cliniche a forte integrazione interprofessionale. Il piano didattico deve prevedere, oltre a CFU comuni tra le professioni, anche CFU dedicati all'approfondimento di aspetti e competenze specifici per ciascuna professione a cui è aperto il master.

Master specialistici di ciascuna professione

Rappresentano lo sviluppo di competenze specialistiche di ogni professione. Tra questi, sono da distinguere i Master che abbiano una "certezza di spendibilità operativa" ai fini dell'art. 16 comma 7 del CCNL, dai Master che una professione può proporre perché ritiene che in quell'ambito sia opportuno certificare delle competenze avanzate (ad esempio nella libera professione).

Ora, l'avvio della procedura di istituzione e di attivazione dei Corsi passa agli organismi preposti del ministero della Salute e del MIUR, fra cui il CUN, sia per la definizione degli

Incarichi di funzione Ruolo amministrativo e tecnico

possono essere o di organizzazione o professionale

Requisiti:

almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D

(nonché il titolo di abilitazione ove esistente) In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

Incarichi professionali aspetti critici

Si nota la disparità tra i lavoratori del ruolo sanitario e quelli del ruolo amministrativo. Ai sanitari sono chiesti percorsi di formazione maggiore, se fosse applicato lo stesso metro (iscrizione ad albi professionali e 5 anni di anzianità in D) il 90% degli infermieri avrebbe un incarico di carattere professionale in aggiunta.

Il professionista esperto ha il limite delle competenze avanzate (mai definite per legge) e dei percorsi regionali. Il professionista specialista è solo quello delle istituende (quindi non ancora presenti) aree di intervento.

Chi ha il master in case manager, accessi venosi, endoscopia, wound care, ... come potrà farlo valere?

Conferimento e revoca degli incarichi (art. 19)

2. Le Aziende e gli Enti formulano in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi.

3. Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda o Ente a domanda dell'interessato sulla base di **avviso di selezione**.

4. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività.

5. **L'incarico è a termine.** L'Azienda o Ente sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura e di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni.

Conferimento e revoca degli incarichi (art. 19)

6. La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 del successivo articolo 20. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.

Conferimento e revoca degli incarichi (art. 19)

6. La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.

Trattamento economico accessorio degli incarichi
(art. 20)

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6.

Bando di selezione

5.3 Prove selettive, relativi punteggi, valutazione curriculum

La commissione ha a disposizione complessivamente 100 punti ripartiti come segue:

- 60 punti al colloquio
- 40 punti al curriculum

Il colloquio è finalizzato alla verifica delle competenze teorico-pratiche del candidato. Il superamento del colloquio si avrà con il raggiungimento di una valutazione di sufficienza, corrispondente ad un punteggio superiore di un punto alla metà di quello massimo previsto.

I titoli che saranno valutati nel curriculum formativo e professionale sono i seguenti:

- | | |
|---|------------------|
| – Titoli di carriera | massimo 10 punti |
| – Titoli di studio | massimo 10 punti |
| – Corsi di formazione e di aggiornamento permanente | massimo 10 punti |
| – Attività di docenza | massimo 5 punti |
| – Pubblicazioni | massimo 5 punti |

Bando di selezione

PROVE SELETTIVE

Gli aspiranti saranno sottoposti alle seguenti prove selettive:

1. Prova teorico/pratica volta ad accertare le capacità di organizzazione e nella gestione delle risorse umane, materiali ed economiche assegnate;
2. Colloquio su argomenti inerenti l'organizzazione delle attività assistenziali, il superamento delle conflittualità interne, protocolli e procedure.

VALUTAZIONE TITOLI

I punti a disposizione della Commissione sono complessivamente 100 così ripartiti:

- 25 punti curriculum formativo e professionale;
- 25 punti prova teorico/pratica;
- 50 punti colloquio.

Per il superamento della prova teorico/pratica la sufficienza è costituita da un punteggio pari a 15/25.

L'ammissione alla prova colloquio è subordinata al raggiungimento di una valutazione di sufficienza.

Nel curriculum saranno valutati solo i titoli che hanno attinenza alla specifica posizione e al ruolo di **organizzazione e coordinamento**.

I 25 punti a disposizione per la valutazione del curriculum saranno così ripartiti:

- Max punti 2 per titoli accademici e di studio
- Max punti 2 per corsi di formazione ed aggiornamento
- Max punti 1 per attività di docenza
- Max punti 1 per attività di pubblicazione
- Max punti 19 per esperienza professionale nella qualifica di appartenenza e per cui si concorre (punti 0,5 per anno)



ASP
MESSINA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
Direzione Medica Ospedali Riuniti
Milazzo - Barcellona P.G. - Lipari

Prot. n. 6196 del 03/9/2018

Oggetto: - COMUNICAZIONE -

Alle OO.SS.

E p.c.
Al Commissario
Al Direttore Sanitario
Al Direttore Amministrativo
ASP Messina

In ottemperanza a quanto previsto dalla deliberazione N. 292 del 31-01-2018 di adozione del "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018 – 2020", si procederà alla Rotazione dei Coordinatori Infermieristici degli OO.RR. di Milazzo – Barcellona P.G. - Lipari. Come è a Voi noto la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Quanto sopra si rende necessario per la corretta applicazione della norma.

**La Dirigente delle Professioni Sanitarie
Infermieristiche e Ostetriche**
(Dott.ssa *Domenica Centorrino*)

**Il Direttore Medico UOC
OO.RR. Milazzo – Barcellona P.G. - Lipari**
(Dott. *Antonino Giallanza*)

La rotazione dei coordinatori

Rotazione del personale

Piano nazionale Anticorruzione

Il ricorso alla rotazione può concorrere, come anche indicato nella parte generale del PNA, insieme alle altre misure di prevenzione, a prevenire e ridurre, evitando il determinarsi di possibili fattori di condizionamento, eventuali eventi corruttivi con particolare riferimento alle aree a più elevato rischio. Per le considerazioni di cui sopra, la rotazione va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnato e sostenuto anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

... precorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Conferimento e revoca degli incarichi

questioni irrisolte:

- chi sostituisce i coordinatori assenti per maternità?
- ci saranno ancora i facenti funzioni?
- si precarizzano tutti gli incarichi: un infermiere esperto o specialista, dopo 10 anni non lo è più?

Trattamento economico degli incarichi (art. 20)

2. L'indennità relativa a gli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad **euro 3.227,85**.

3. L'indennità d'incarico va da **un minimo di € 1.678,48** ad **un massimo di € 12.000,00** annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente.

Trattamento economico degli incarichi

PO e incarico di Coordinamento

Massimo PO = **9.296,22**

Minimo PO = **3.098,74**

Coord. parte variabile **3098,44**

Coord. parte fissa **1.549,37**

Incarico di organizzazione e professionale

Massimo **12.000 €**

Minimo **1.678,48 €**

Trattamento economico degli incarichi (art. 20)

L'esito della valutazione finale è utile per
l'affidamento dello stesso o di altri
incarichi.

Indennità di coordinamento ad esaurimento (art. 21)

Norma transitoria (art. 22)

Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione

Relazione tecnico illustrativa

Ciò implica che i suddetti incarichi avranno durata fino alla originaria data di scadenza senza rinnovo, fatta salva soltanto una eventuale *prorogatio*, eccezionale e temporanea, giustificato dalla condizione che l'Azienda o Ente abbia attivato, a far data dalla decorrenza di cui all'art. 23, il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione .

Riepilogo degli incarichi conferibili al personale

	Incarichi organizzativi	Incarichi organizzativi con funzione di coordinamento ex L. 43/2006	Incarichi professionali	Incarichi Professionali	
				esperto	specialistico
Personale dei ruoli PTA	●	//	●	//	//
Personale dei profili del ruolo sanitario	●	●	//	∅	∅
Assistenti sociali e assistenti sociali senior	●	//	//	∅	//

Legenda:

● CONFERIBILE DA SUBITO PREVIA SELEZIONE

∅ CONFERIBILE A SEGUITO DELLA CONCLUSIONE DEI PERCORSI INDIVIDUATI AI COMMI 7 E 8 DELL'ART. 16 DEL CCNL DEL COMPARTO DEL 21.5.2018.

// NON CONFERIBILE



2. Con riferimento agli incarichi di posizione organizzativa le parti concordano di:
 - a) congelare le posizioni organizzative n. 4 (Valorizzazione del patrimonio e gestione rischi assicurativi) n. 17 (Coordinamento attività manutentive edile ed impiantistica) n. 21 (Segreteria anticorruzione ed internal audit) istituite con deliberazione n. 384 del 28/03/2018;
 - b) istituire in via transitoria le seguenti diverse posizioni organizzative:
 - “Coordinamento attività manutentiva edile”;
 - “Coordinamento attività manutentiva impiantistica”;
 - “Ufficio concorsi”;
 - “Coordinamento Dipartimento Salute mentale”;
 - “Coordinamento Dipartimento Patologia delle dipendenze”;
 - c) bandire entro gennaio 2019 le posizioni organizzative di cui alla lettera b) e le posizioni organizzative istituite con deliberazione 384/2018 che risultano scoperte al 31/12/2018, a seguito di rinunce, opzioni ecc..;
 - e) bandire entro gennaio 2019 le selezioni per gli incarichi di coordinamento di cui alle lettere b) c) d) oltre agli incarichi di coordinamento istituiti con deliberazione 554 del 17/11/2016 e già banditi che risultano scoperti a seguito di rinunce, opzioni ecc..;

4. Consapevoli del fatto che la definizione del nuovo assetto degli incarichi di funzione, conseguente all’applicazione del CCNL 21/05/2018, potrà avvenire solo all’esito della fase negoziale volta a ridefinire i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 8, comma 5, lettera a) CCNL 21/05/2018) le parti si impegnano ad avviare quanto prima la suddetta fase negoziale e comunque non oltre giugno 2019.

LE RIVENDICAZIONI DEGLI INFERMIERI

Rivolta dei capisala «Il nuovo contratto svilisce il nostro ruolo»

Lettera del Coordinamento padovano a tutti i sindacati
«Incarichi a scadenza, tanti rischi e indennità basse»

ne e valutazione annual
pratica gli stessi meccan
utilizzati per la dirige
senza però il medesimo
quadramento». Per pote
ventare caposala è nec
ria o la laurea specialisti
Scienze infermieristiche
anni) oppure la laurea t
nale più un master di prim
vello. Il Coordinamento
va l'alto rischio a cui i cap
la sono esposti in quant
sponsabili di innumere
processi e quindi costre
pagarsi anche assicura
private. Inoltre i pesanti
imposti non consentono

Lunedì 15 APRILE 2019

Ha ancora senso parlare di “classificazione” per le professioni sanitarie?

L'attribuzione degli incarichi stimolerebbe una reale crescita professionale ed una modificazione degli assetti organizzativi utile alle professioni, ai professionisti ed alle aziende.

Le risorse economiche potrebbero essere reperite destinando agli incarichi le quote economiche che attualmente sono in godimento dei dipendenti delle categorie D e DS che cessano dal servizio, numero che grazie anche all'effetto quota 100 potrebbe essere tale da garantire concretamente l'avvio del sistema.

I dipendenti che sono inquadrati in una categoria superiore a quella di accesso manterrebbero le quote come ad personam, risorse che al pensionamento potrebbero essere destinate al fondo per gli incarichi, costituendo nuova linfa vitale per il loro conferimento.

In questo modo i fondi potrebbero almeno in parte tornare ad essere utilizzati per lo scopo con cui erano stati creati mentre il sistema della classificazione potrebbe rimanere in vita per le categorie che non hanno accesso al sistema degli incarichi.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 24

Il contratto individuale di lavoro

f. sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;

PERIODO DI PROVA (ART. 25)

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo ai sensi dell'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 .

12. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.

13. Possono essere inoltre esonerati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.

RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(art. 26)

Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

L'azienda si pronuncia entro 60 giorni.

Oggetto: vs. nota del 01/03/2019. Richiesta ricostituzione rapporto di lavoro

Con riferimento all'istanza in oggetto tesa alla ricostituzione del rapporto di lavoro, preso atto della già definita programmazione assunzioni per l'anno 2019 relativa ai diversi profili, nonché del parere specifico espresso, non positivo, dal Direttore del DAI delle Professioni Sanitarie con propria nota del 6 marzo c.a., in atti, inerente l'esercizio professionale, spiace non poter accogliere quanto richiesto.

Cordiali saluti.

CAPO II
ORARIO DI LAVORO
(art. 27)

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su **cinque o sei giorni**, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

RILEVAZIONE PRESENZE mese di Settembre 2018

Data	T I M B R A T U R E				T U R N O			O R E C R E D I T O / D E B I T O			
	Tur/Ora	Ent-1	Usc-1	Ent-2	Usc-2	Lavo.	Vali.	Teor.D.Turno	P.Disp.Ecced.	Debito	Giust. Descr.
01 Sa	P75										
02 Do	"										
03 Lu	"	L50	6,28	14,26		7,58	7,12	7,12			
04 Ma	"	"	6,25	14,12M		7,47	7,12	7,12			
05 Me	"	L48	13,34	20,00		6,26	6,00	7,12	1,12-		
06 Gi	"	L50	6,29	14,15		7,46	7,12	7,12			
07 Ve	"	"	6,24	14,29		8,05	7,12	7,12			
08 Sa	"	FFF									
09 Do	"	RRR									
10 Lu	"	L48	13,33	20,02		6,29	6,00	7,12	1,12-		
11 Ma	"	L50	6,28	14,12		7,44	7,12	7,12			
12 Me	"	"	6,25	15,02		8,37	8,02	7,12		50	
13 Gi	"	"	6,29	14,12M		7,43	7,12	7,12			
14 Ve	"	L48	13,43	20,09		6,26	6,00	7,12	1,12-		
15 Sa	"	N68	6,23	13,09		6,46	6,00		6,00		
16 Do	"	RRR									
17 Lu	"	L50	6,27	14,20		7,53	7,12	7,12			
18 Ma	"	"	6,26	14,21		7,55	7,12	7,12			
19 Me	"	L48	13,39	20,00M		6,21	6,00	7,12	1,12-		
20 Gi	"	L50	6,21	14,22		8,01	7,12	7,12			
21 Ve	"	L48					7,12	7,12			7,12 MALATTIA p
22 Sa	"	N68	6,34	13,08		6,34	6,00		6,00		
23 Do	"	RRR									
24 Lu	"	L50	6,27	15,12		8,45	8,12	7,12		1,00	
25 Ma	"	L48	13,13	20,00		6,47	6,00	7,12	1,12-		

ORARIO DI LAVORO

(art. 27)

4. Qualora la prestazione di lavoro **giornaliera** ecceda le sei ore, il personale, **purché non in turno**, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa).

ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro (art. 27) ...

Orario convenzionale : viene introdotto l'orario di lavoro convenzionale pari a 7 ore e 12 minuti se articolato su cinque giorni e a 6 ore se articolato su sei giorni

Pausa: se la prestazione di lavoro eccede le sei ore per il personale non turnista viene sancito il diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera può essere prevista per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e impegnati in attività di volontariato



Riposo: il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore.

L'unica deroga introdotta rispetto alle 11 ore di riposo **è quella legata alle riunioni di reparto e alla formazione obbligatoria.** In tal caso il recupero del periodo non fruito deve avvenire immediatamente e subito dopo il servizio reso. Se per ragioni eccezionali non è possibile attuare questa modalità di recupero le ore di mancato riposo possono essere fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle 11 ore.

.... segue

diritto alla pausa mensa



ASST DI LODI
Prot. n. *17231/18* del *02-08-18*
Cod. Class. 1.4.5 C.IPA: asstlo
AOO: asstlo C.REG.PROT.: RP02
UOR: USS Area Giuridica e Istituzionale
UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Direttore: Dr.ssa Clara Riatti

Alle OO.SS Comparto
Alla RSU

Oggetto: Applicazione CCNL Comparto Sanità 21/05/2018 – Orario continuato per il personale turnista

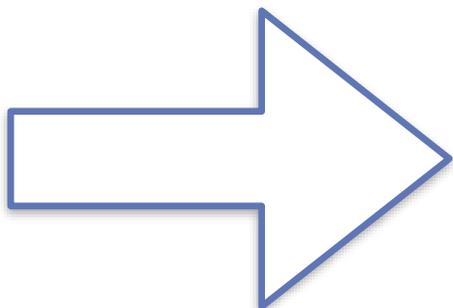
L'art. 27 del CCNL 21/05/2018 disciplina, tra l'altro, la distribuzione dell'orario di lavoro, prevedendo per il personale che opera su orari giornalieri superiori alle 6 ore la fruizione di una pausa di almeno 30 minuti per consentire il recupero delle energie psico fisiche e l'eventuale consumazione del pasto (comma 4). La suddetta previsione esclude viceversa il personale che opera su due o tre turni, in relazione a esigenze di servizio che richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore. Detto personale, pertanto, dovrà osservare un orario di lavoro **continuato** (comma 3 lett. b), senza alcuna interruzione per la fruizione della pausa.

In adempimento a quanto previsto dal nuovo CCNL, si comunica che a decorrere dal **01 Settembre 2018** il personale turnista – anche qualora la prestazione di lavoro ecceda le 6 ore – svolgerà il proprio orario di lavoro in modo continuato, senza alcuna interruzione per la fruizione della pausa e, conseguentemente, senza possibilità di accedere al servizio mensa aziendale.

Distinti saluti.



Il Direttore Amministrativo
(Gianluca Bracchi)



Buoni pasto - ASP Trapani

L'art. 27 del nuovo CCNL/2018 di categoria, al comma 4 così dispone: *"Qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto"*.

La disposizione pattizia mentovata pertanto, stante all'interpretazione letterale della norma, sembrerebbe escludere dal *"..diritto a beneficiare di una pausa.... e della eventuale consumazione del pasto"* il personale "turnista".

Tuttavia, nonostante il disposto contrattuale l'Azienda, non escludendo approfondimenti interpretativi del CCNL in disamina - in funzione di prospettabili richieste di chiarimento da inoltrare all'A.R.A.N. - procederà comunque, successivamente, ad una regolamentazione che disciplini completamente la gestione e le modalità di distribuzione dei buoni sostitutivi di mensa, e ciò previo incontro con i Sindacati.

La gestione e le modalità di distribuzione dei buoni pasto anzidette per il momento, in ogni caso, non si discosteranno dalle disposizioni pattizie sopra descritte, anche in considerazione della pronuncia giurisprudenziale - benché di merito e non definitiva - intervenuta in aderenza alle previsioni normative in argomento relativamente a questioni analoghe.

Tutto quanto sopra premesso e ritenuto l'Amministrazione, pertanto, allo stato attuale non darà seguito alla distribuzione dei buoni pasto al personale turnista, sospendendola almeno per il momento, e procederà invece alla distribuzione degli stessi buoni pasto al personale che opera su cinque giorni lavorativi con rientro pomeridiano obbligatorio a seguito di pausa pranzo, personale per il quale la norma pattizia sembra invece, sul punto, molto chiara.

ARAN: turnista e diritto alla pausa mensa

l'art. 29 CCNL integrativo del 2001 riconosce il diritto alla mensa o alla modalità sostitutiva *"nei giorni di effettiva presenza a lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro"* (comma 2) e prevede altresì che *"il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti"* (comma 3).

La norma contrattuale non pone limitazione alcuna al godimento della pausa mensa/pasto in relazione al turno assegnato che dovrà però essere esercitata nell'intervallo tra due periodi di attività lavorativa.

Lo stesso articolo 29 del CCNL del 20.9.2001 del resto riconosce che *"In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende"* individuando così uno autonomo spazio decisionale e gestionale per le aziende che si estrinseca solitamente con un regolamento che di solito è quello più generale 66/2003, il lavoro da adottarsi nel rispetto della legislazione vigente ivi ...
.Lgs

personale turnista e diritto alla pausa mensa

Direzione Contrattazione 2

U.O. Sanità

Risposta a nota prot. n. 0027296 del 29/08/2018

Prot. ARAN E 0015211/2018 del 29/08/2018

ASL LATINA
Direzione Generale
Area Dipartimentale Gestione e Sviluppo
Risorse Umane – UOC Reclutamento,
Stato Giuridico Stato Economico
C.D.C. “Latina Fiori” Pal. G2
V.le P.L. Nervi, snc
04100 Latina

protocolloaoo01@pec.ausl.latina.it

Oggetto: Quesito - Art. 27, comma 4, CCNL Comparto sanità 2016/2018, pausa mensa.

La previsione dell'art. 27, c. 4, del CCNL del 21/05/2018 trova applicazione, per espressa previsione negoziale, nei confronti del solo personale del Comparto “non turnante”, che in applicazione del comma 1, dello stesso articolo. effettua una attività...

L'art. 27, comma 3 lett.re b) ed e) disciplina l'orario di lavoro del c.d. "turnista" che nel caso di orario di lavoro articolato, appunto, in turni continuativi sulle 24 ore, avrà diritto a periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7, del D. Lgs.vo n. 66/2003, tra i turni per consentire il riposo psico-fisico. Ovviamente detto personale non è destinatario della norma di cui al comma 4 dello stesso articolo.

Invece, l'altra pausa obbligatoria, di dieci minuti dopo le sci ore di lavoro, prevista dall'art. 8 del D. Lgs 66/2003 non è oggetto di regolamentazione contrattuale e pertanto le relative problematiche applicative esulano dall'attività di assistenza dell'Aran mentre sono di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica.

DLGS 66/2003 Art. 8

Paus

e

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, **le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro**, ai fini del recupero delle energie psico- fisiche e della eventuale **consumazione del pasto** anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, **in difetto di disciplina collettiva** che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore **deve essere concessa** una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata **non inferiore a dieci minuti** e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Sentenza n. 576/2018 pubbl. il 29/10/2018
RG n. 3013/2016

Ed in questo senso si è organizzata l' Azienda Unita' Sanitaria Locale di Pescara la quale, con delibera del D.G. n. 1174 del 23.12.2009 ha disciplinato le modalità di esercizio della pausa pranzo, ivi compreso l'accesso alla mensa aziendale per i soli dipendenti non turnisti, ossia lavoratori con una articolazione dell'orario di lavoro giornaliero collocato in parte nella mattina e in parte nel pomeriggio, tra i quali non rientra l'odierno ricorrente che espleta turno unico.

Solo ai lavoratori non turnisti è riconosciuta una interruzione della prestazione lavorativa, finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche e, solo eventualmente, alla consumazione del pasto, talché il ricorrente, viceversa turnista, non ha diritto alla fruizione del servizio mensa.

In definitiva, l'organizzazione apprestata dalla Azienda resistete è pienamente legittima siccome conforme alla disciplina sia di fonte primaria che di contrattazione collettiva.

Il ricorso deve essere quindi rigettato.

2). Le spese legali seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nel contraddittorio delle parti, così provvede: rigetta il ricorso; condanna la ricorrente alla refusione in favore della



N. 906/2018 Reg. Sent.
M. 3/16/2015 R. G. Levi
N. 1/12/2018 Cron.

CORTE DI APPELLO DI MESSINA

SEZIONE LAVORO

Repubblica italiana

In nome del popolo italiano

La Corte di Appello di Messina Sezione Lavoro, composta dai Signori

21/10/2013, [REDACTED] esponeva di essere dipendente turnista della Azienda Ospedaliera Papardo Piemonte, con turni che si svolgevano secondo i seguenti orari: dalle 07.00 alle 13.00 la mattina, dalle 13.00 alle 20.00 il pomeriggio e dalle 20.00 alle 07.00 la notte; che l'azienda aveva istituito la mensa per i propri dipendenti; che i turnisti non godevano di tale diritto in quanto negato dalla stessa azienda; che aveva con raccomandata a/r del 05.10.2012 richiesto il riconoscimento del diritto di accedere alla pausa mensa; che l'azienda con successiva comunicazione del 12.10.2012 non aveva inteso riconoscere tale diritto; tutto ciò esposto chiedeva al giudice di ritenere e dichiarare il suo diritto alla mensa e/o alle garanzie ed esplicazioni delle modalità sostitutive del diritto di mensa ovvero l'erogazione di buoni pasto

In particolare invocava l'applicazione della circolare dell'Assessorato Regionale alla Sanità del 20.04.1995 che prevedeva il diritto alla mensa e/o al servizio sostitutivo per i dipendenti che proseguono il proprio lavoro nel pomeriggio; contestando altresì che la sentenza impugnata si poneva in contrasto con l'articolo 29 CCNL comparto sanità del 07.04.1999 modificato ed integrato in data 20.09.2001 che disponeva il diritto alla mensa di tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

E' da rilevare che, contrariamente a quanto sostenuto da parte appellante, al fine di riconoscere il diritto in parola la Corte non ritiene possibile richiamare la circolare dell' Assessorato Regionale alla Sanità del 20.04.1995 in quanto quest'ultimo fa riferimento alla disciplina contenuta nell'art. 33 D.P.R. 270/1967 che è stato espressamente disapplicato, e in quanto una circolare Regionale non può avere efficacia tale da derogare alle norme previste dai contratti collettivi.

Pertanto, condividendo gli assunti del giudice di prime cure, la Corte ritiene che l'articolo 29 deve essere interpretato in combinato disposto con l'articolo 8 del D.L.66/2003 che attribuisce un diritto alla pausa al lavoratore secondo il quale :

“ qualora l'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo...” .

Risulta evidente però che l'impossibilità di usufruire della mensa, per la particolare strutturazione dell'orario di lavoro e per l'esigenza di continuità della prestazione lavorativa effettuata dal personale turnista, non fa decadere il diritto alla mensa, ma fa sorgere tale diritto con modalità sostitutive e cioè con il diritto ai buoni pasto.

appellante, che il ██████████ svolgeva attività lavorativa di 36 ore settimanali con turni dalle ore 07.00 alle ore 13.00; dalle ore 13.00 alle ore 20.00; e la notte dalle ore 20.00 alle ore 07.00, con la conseguenza che allo stesso non è possibile, riconoscere un diritto alla mensa nei giorni in cui ha svolto attività lavorativa antimeridiana e cioè per il turno dalle ore 07.00 alle ore 13.00 in quanto tale arco temporale non eccede le sei ore.

Viceversa tale presupposto (attività lavorativa eccedente le sei ore) è presente negli altri due turni di lavoro e cioè nel turno pomeridiano dalle ore 13.00 alle ore 20.00 (sette ore), e il turno notturno dalle ore 20.00 alle ore 07.00 (11 ore).

In considerazione poi che il ██████████ non potrebbe usufruire del servizio mensa data la turnazione a cui è soggetto, per la ulteriore circostanza che i pazienti non possono rimanere senza assistenza e che non è presente un servizio di mensa serale, si può riconoscere il diritto dell'odierno appellato ai buoni pasto proprio in relazione alla impossibilità di quest'ultimo di usufruire del servizio mensa, potendo utilizzare i buoni pasto al termine dell'orario di lavoro.

esempio Regolamento pausa mensa turnisti

In riferimento al “Regolamento per l’accesso e la fruizione del servizio mensa” adottato con deliberazione n. 983 del 14 novembre 2018, e tenuto conto della richiesta di confronto ai sensi dell’art. 5 c. 2 del CCNL 21.05.2018, da parte CGIL FP – CISL FP – UIL FPL, in merito al contenuto del citato regolamento, in data 11 dicembre 2018, ha avuto luogo il confronto richiesto.

- *prestazione di lavoro giornaliera superiore a 6 ore e ricompresa nella fascia oraria di apertura della mensa (12,00-15,00), con rientro pomeridiano della durata di almeno due ore, fatte salve situazioni eccezionali debitamente motivate ed autorizzate”;*

considerato che nel corso dell’incontro, è stata condivisa l’opportunità di consentire al personale turnista che effettua il turno di mattina l’accesso alla mensa aziendale, si comunica che l’art. 3.2 titolato “Soggetti fruitori del servizio mensa” del “Regolamento per l’accesso e la fruizione del servizio mensa” verrà integrato come segue:

- *“prestazione lavorativa effettuata di mattina da personale turnista, con accesso alla mensa alla fine del turno stesso”.*

MENSA

sono state fatte alcune osservazioni rispetto alla proposta di Regolamento presentataci che limita moltissimo la platea dei beneficiari, abbiamo concordato di **estenderne il beneficio anche al personale turnista che effettua orario 6-13 o 7-14**, oltre al personale giornaliero che effettua il rientro. Verrà gradualmente informatizzata la procedura per l’accesso che consentirà la verifica di eventuali abusi, e non sarà più necessario acquistare il blocchetto preventivamente.

ORARIO DI LAVORO

(art. 27)

7. (...) Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'**obbligo del recupero** del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 75 (Struttura delle retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.66 (Codice disciplinare) e seguenti.

ORARIO DI LAVORO

(art. 27)

8. Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è **elevato a sei mesi.**

Relazione tecnico illustrativa

...media che va calcolata, in base alla nuova disposizione collettiva, nell'ambito di un arco temporale di sei mesi con un indubbio vantaggio per la parte datoriale che può disporre di un arco temporale più ampio per compensare la diversa modulazione dei tempi di lavoro dei propri dipendenti, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio.

ORARIO DI LAVORO

(art. 27)

9. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere l'attività lavorativa dedicata alla **partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero**. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

ORARIO DI LAVORO

(art. 27)

11. Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico ^{addetti} all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende **fino a 10 minuti complessivi** destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in

ORARIO DI LAVORO

(art. 27)

12. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove necessario un passaggio di consegne^{sia}, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad **un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne**, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

Relazione tecnico illustrativa

...su tale base ed in conformità agli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi, si ritiene pertanto che tali operazioni, per le quali il contratto ha comunque deciso di fissare una durata massima, rientrino pienamente nella nozione giuridica di orario di lavoro.

LE PROPOSTE DI NURSIND

- 7. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.*
- 8. In caso di orario di lavoro definito su programmazione mensile, il prospetto turni deve essere comunicato entro il giorno 15 del mese precedente al fine di dare la possibilità al lavoratore turnista di programmare la vita privata.*
- 9. I modelli di turno adottati nelle varie unità operative sono oggetto di (consultazione sindacale) e sono definiti nella contrattazione aziendale. Annualmente le parti si confrontano sulle ricadute sul personale e sulla qualità dei servizi dei vari modelli di turno.*
- 10. Al lavoratore che opera per più di 6 ore a copertura del servizio sulle 24 ore e impossibilitato per esigenze tecniche e organizzative ad assentarsi dal posto di lavoro, è concessa una pausa retribuita non inferiore a dieci minuti, anche per la consumazione del pasto.*
- 11. Il diritto alla mensa sussiste per ogni lavoratore il cui orario superi le 6 ore continuative. Tale diritto è garantito anche durante il lavoro notturno anche con forme sostitutive.*
- 12. Nelle unità operative in cui è previsto l'obbligo di indossare una divisa è riconosciuto, per le procedure di vestizione/svestizione, un tempo di dieci minuti all'entrata e dieci minuti all'uscita, oltre l'orario di lavoro.*
- 13. Nelle unità operative dove è prevista la continuità della presa in carico dei pazienti è riconosciuta una sovrapposizione oraria tra il personale subentrante e quello del turno precedente per il passaggio delle consegne. Le modalità di individuazione delle unità operative e del tempo necessario sono stabilite dalla contrattazione integrativa.*
- 14. A richiesta del dipendente, in caso di compresenza di lavoro a turni di entrambi i coniugi con figli minorenni, le aziende favoriscono la possibilità di pianificazione dei turni dei genitori a garanzia delle loro funzioni genitoriali e secondo le richieste avanzate.*

PRONTA
DISPONIBILITA'

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, (art. 28)
di norma, ai turni notturni ed ai giorni
festivi

11. Di norma non potranno essere previsti per
dipendente più di sei ~~turni~~ ^{giorni} di pronta disponibilità
al mese.

14. Le Aziende o Enti potranno valutare
eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere
la pronta
disponibilità, in base alle proprie esigenze
organizzative.

CCNL EE.LL. 2018

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più

«In estrema sintesi, un contratto collettivo deve fissare gli obblighi in termini quali-quantitativi dei lavoratori e i corrispondenti obblighi del datore di lavoro e tutto ciò che è discrezionale, incerto, non definito con chiarezza costituisce un vulnus alla trasparenza ed esigibilità concreta dei contenuti contrattuali. il frequente ricorso alle locuzioni “le aziende possono” o “di norma”, se non addirittura “le parti auspicano” non conferisce ai lavoratori alcuna certezza riguardo ai propri diritti e consente alle aziende di adottare comportamenti molto difformi anche all’interno della stessa Regione » S. Simonetti

PRONTA DISPONIBILITA'

(art. 28)

- 10. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente **sospensione** delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito **nei successivi sette giorni**, fino al completamento delle undici ore di riposo.

PRONTA DISPONIBILITA': LE PROPOSTE DI NURSIND

Comma 6: togliere *“di norma”*.

Inserire: *“In caso di lavoro per più di 4 ore a seguito di chiamata in giorno di riposo settimanale o durante il turno notturno, oltre al computo dell'attività prestata come straordinario o come banca delle ore, l'Azienda o Ente riconosce un giorno di riposo compensativo, con riduzione del debito orario settimanale, da fruire entro 7 giorni e compatibilmente con le esigenze organizzative.”*

Comma 7: l'importo di 20,66 euro risale agli anni '90 dello scorso secolo. Si propone almeno di passare a 30 euro lorde per ogni 12 ore.

Comma 10: eliminare. Reformulazione: *“La chiamata in servizio del personale in pronta disponibilità interrompe il riposo di cui all'art. 7 del D.Lgs 66/2003.”* Questo a tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori e nel rispetto dello spirito della normativa sull'orario di lavoro e sul rischio clinico.

Comma 11: eliminare *“Di norma”*.

Comma 14: riformulare inserendo il confronto sindacale nella forma che sarà stabilita dall'articolato sulle relazioni sindacali. Non si concorda sull'unilateralità dell'estensione delle situazioni in quanto ciò ha diretta ricaduta sui fondi aziendali.

RIPOSO SETTIMANALE

(art. 29)

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

STRAORDINARIO FESTIVO INFRASETTIMANALE PERSONALE TURNISTA (art. 29 c. 6 C.C.N.L. 21/05/2018):

Dal novembre 2015 l'ARAN, facendo proprio un orientamento ormai consolidato della Suprema Corte di Cassazione, ha precisato che al lavoratore turnista che si trova a dover lavorare nella giornata festiva infrasettimanale non spetta né riposo compensativo né compenso per lavoro straordinario festivo. L'attività svolta in giorno festivo infrasettimanale nell'ambito di turni riceve già – chiarisce l'ARAN – una specifica compensazione economica attraverso l'indennità per il compenso di turno prestato nel giorno festivo.

Già dall'anno 2016 la maggior parte degli Enti sanitari a livello regionale e nazionale si è adeguata a detta interpretazione.

L'ASL5 ha continuato a remunerare l'attività prestata dal personale turnista in giorno festivo infrasettimanale riconoscendo, oltre all'indennità di turno festivo, lo straordinario festivo per le ore lavorate, senza comunque computo delle ore recuperabili nell'ambito dell'ordinario debito orario dei turnisti, facendone perciò rendere ai medesimi pari quantità aggiuntiva a completamento dell'orario.

La S.C. Gestione Risorse Umane, per ricondurre il comportamento aziendale nell'ambito delle previsioni del C.C.N.L. appurata la situazione, a decorrere dal 1/01/2019 non potrà più corrispondere al personale turnista tale compenso. Si procederà altresì al recupero delle somme

LAVORO STRAORDINARIO

(art. 31)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o del responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Lo stesso può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

LAVORO STRAORDINARIO

(art. 31)

il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo **di 4 mesi**, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

FERIE

(art. 33)

12richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo **15 giugno-15 settembre** al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da **eventi luttuosi** che diano luogo ai permessi di cui all'art.

FERIE: PROPOSTE DEL NURSIND

Sotto tale articolo va anche specificato e inserito:

1. Le ferie sono programmate annualmente o semestralmente, secondo quanto stabilito dalla contrattazione integrativa. Le ferie estive devono essere programmate entro il mese di marzo-aprile. Alla richiesta del dipendente, l'azienda risponde entro sette giorni sulla possibilità di godimento tenuto conto della programmazione effettuata. La programmazione avviene da parte del datore di lavoro tenuto conto delle esigenze del lavoratore e comunque garantendo quanto previsto dal comma 12.
2. In caso di trasferimento per mobilità ad altra azienda, le ferie spettanti vanno esaurite prima del trasferimento del contratto. Se ciò non fosse possibile il residuo ferie rimane a disposizione del dipendente nella nuova azienda se non possibile il pagamento.
3. Sull'andamento del residuo ferie, l'amministrazione dà annualmente informativa sindacale.

FERIE SOLIDALI

(art. 34)

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

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di **30 giorni per ciascuna domanda**, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.



**il Fatto
Quotidiano.it**

**Padova, donano 377 giorni
di ferie a due colleghi per
assistere il figlio malato: il
regalo di Natale di 147
dipendenti dell'Asl**

PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI

(art. 36)

1. A domanda del dipendente **sono concessi** permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

-partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: **giorni otto all'anno;**

-lutto per il coniuge o convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge76/2016, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge76/2016(Unioni civili e patto di convivenza): **giorni tre per evento** da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI

(art. 36)

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere **fruito anche entro 45 giorni** dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI

(art. 37)

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore di permesso retribuito nell'anno solare** per particolari motivi personali o familiari.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il riproporzionamento andrà effettuato, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno: articolato su 4 giorni settimanali, in presenza di una settimana di 5 giorni lavorativi, il dipendente potrà fruire di 14 ore e 24 minuti di permesso retribuito per motivi personali (4/5 di 18)

motivi personali

Sotto il profilo delle motivazioni, si evidenzia che la disciplina contrattuale, in relazione ai tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali, non ha stabilito alcuna precisa casistica per la loro fruizione né ha demandato tale compito alla contrattazione integrativa. Neppure può il datore di lavoro pubblico, unilateralmente, specificare, in senso limitativo, le fattispecie legittimanti il possibile ricorso del dipendente all'istituto.

Data l'ampiezza e la genericità della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari", si ritiene che nell'ambito della stessa possano essere ricondotte tutte quelle specifiche situazioni del dipendente che, in relazione alla sua particolare condizione soggettiva, possa tradursi sostanzialmente in una forma di impossibilità a rendere la prestazione lavorativa (sciopero dei mezzi di trasporto; particolari situazioni metereologiche; ipotesi di lutto non rientranti tra quelle legittimanti il permesso dell'art.19; particolari bisogni di assistenza di familiari, ecc.).

Non dispone, invece, il suddetto datore di lavoro, in materia, di un proprio e pieno potere di valutazione discrezionale sui motivi (contenuti o effettiva sussistenza o documentazione allegata) posti a base della richiesta, potendo solo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, opporsi alla stessa, adducendo ragioni organizzative e di servizio ritenute come prevalenti rispetto alle altre.

risposta Aran

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

la clausola contrattuale in esame, espressamente, non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

Tuttavia, il dipendente dovrebbe avere un interesse primario a motivare e giustificare tale richiesta nel modo più ampio possibile.

Infatti, ai sensi dell'art. 37 comma I, del nuovo CCNL, il datore di lavoro pubblico non è obbligato a concedere il permesso, potendo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenuti

Contratti. L'uscita per ragioni personali o familiari non può durare l'intera giornata

Il permesso a ore perde l'obbligo della motivazione

Salta la regola che impone di documentare i motivi dell'assenza

**Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan**

■ La bozza di contratto col-

scuna tipologia di motivazione.

In applicazione dell'articolo 71, comma 4, del Dl 112/2008, i permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari possono essere concessi solo a ore, per un massimo di 18 all'anno. Viene quindi esclusa l'assenza a questo titolo computata a giorni.

Al dipendente che intende non presentarsi in ufficio ricorrendo a questo istituto per un'in-

piccolo particolare: nel nuovo testo della disposizione le «particolari esigenze personali o familiari» non devono più essere debitamente documentate. In sostanza, quindi, il dipendente presenta domanda, il dirigente valuta se l'assenza è compatibile con le esigenze di servizio (valutazione, questa, non prevista nel vecchio testo contrattuale, ma sicuramente effettuata nel concreto) e autorizza l'assenza.

slativo una nuova fattispecie di assenza. A questa posizione aveva risposto il dipartimento della Funzione Pubblica, che con la circolare 2/2014 aveva ribadito che nessuna nuova ipotesi di permesso era stata introdotta, e che le assenze per visite ed esami andavano giustificate con uno degli istituti previsti dai contratti nazionali allora vigenti.

Oggi si pone fine alla diatriba, riconoscendo al dipendente un

PERMESSI DISPOSIZIONE DI LEGGE

(art. 38)

- 3 gg di legge 104/92: il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

PERMESSI DI CUI ALLE LEGGE 104/92

Le persone affette da handicap in Italia non hanno tutte gli stessi diritti ma questi siano condizionati dal lavoro che si svolge. Infatti, negli altri comparti di contrattazione la previsione della fruizione ad ore è prevista.

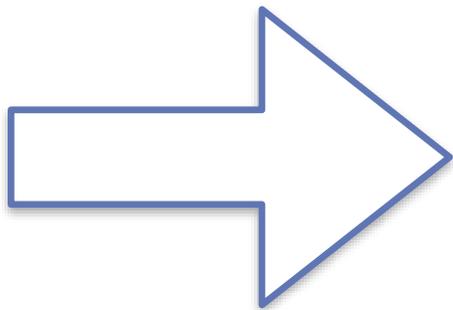
Così, ad esempio, si legge all'art. 33 comma 1 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018 e del CCNL funzioni centrali del 12 febbraio 2018:

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Mentre all'art. 38 comma 1 del CCNL comparto sanità del 21 maggio 2018 la possibilità di fruizione ad ore scompare:

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Vietata la possibilità della fruizione ad ore



S.C. Risorse Umane
Direttore: dr.ssa Antonella RINAUDO
Tel. Segreteria 011 9026250 fax 011 9026293
e-mail: stato.giuridico@sal.gov.it

ATAOU S. LUIGI GONZAGA

- 9 AGO 2018

Prot. n° 12078

Tit. 01 Cat. 04

Classe 06 Sottoclasse 01

Alle OO.SS. DIRIGENZA MEDICA

Alle OO.SS. DIRIGENZA SAPT

Alle RSU AZIENDALI

SEDE

Oggetto: permessi legge n. 104/92 e s.m.i.

In riferimento alla fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, ex legge 104/92 e s.m.i. si segnala che l'art. 33, comma 3, della predetta legge prevede che il lavoratore dipendente che assiste persona con handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito. A seguito della circolare INPS n. 45 del 01.03.2011, in attesa dei nuovi CCNL, questa Azienda ha concesso la possibilità di fruire alternativamente di 3 giorni di permesso o 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative.

Il nuovo Contratto Comparto Sanità, sottoscritto in data 21.05.2018 all'art. 38, comma 1 ha disposto che i dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; non ha pertanto previsto, al contrario degli altri Comparti, la possibilità del frazionamento ad ore dei permessi in argomento.

A seguito di quesito posto da questa Azienda all'Aran sulla possibilità di inserire nel Regolamento Aziendale in materia di permessi ed assenze ovvero nella contrattazione integrativa la fruizione ad ore nel limite delle 18 ore alternative ai tre giorni di permesso, la suddetta Agenzia ha risposto che la diversa formulazione della disposizione tra i Contratti del Pubblico Impiego "non è dovuta ad un mero refuso, al contrario le parti negoziali hanno ritenuto incompatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture sanitarie detta frazionabilità, avuto riguardo alle prioritarie esigenze di carattere gestionale". L'ARAN ha inoltre specificato che non è possibile inserire tale previsione tra le materie oggetto di contrattazione integrativa vista la tassatività delle medesime.

In osservanza a quanto disposto per il Comparto si comunica che la stessa disciplina verrà applicata, per i dipendenti portatori di handicap e per i dipendenti che assistono quest'ultimo.

L'art. 38, comma 1, del CCNL Comparto Sanità del 2016/2018 si riferisce ai tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 siano essi fruiti dal dipendente portatore di handicap o dal dipendente che assiste quest'ultimo.

permessi legge 104/92 e part time



In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il numero dei giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, va riproporzionato sui giorni lavorativi settimanali oppure sulle ore lavorate?

La disciplina contrattuale collettiva 2016-2018 deve essere interpretata nel senso che, nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 non sono soggetti al criterio della proporzionalità previsto nell'art. 62. comma 9, del CCNL del 21.5.2018 del comparto sanità.

Tale orientamento interpretativo ha trovato esplicito riconoscimento in una specifica dichiarazione congiunta relativa al CCNL delle funzioni locali del 21/5/2018, ma è da ritenersi logicamente estensibile anche alle disposizioni del CCNL 21/5/2018 relativo al Comparto Sanità, di identico tenore.

11/09/2018

PERMESSI DISPOSIZIONE DI LEGGE

(art. 38)

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo

il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con **un preavviso di tre giorni**, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso .

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

(art. 39)

- Congedo di 90 giorni lavorativi

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, ESAMI

(art. 40)

- 18 ore annuali
- Fruibili ad orario o a giornata
- se Fruiti a giornata danno luogo alla decurtazione dei primi 10 gg di malattia
- preavviso di 3 giorni
- soggetto a controllo medico fiscale giustificato con certificato o attestazione di presenza

Fruizione su base o giornaliera

Pertanto, sulla base di tali informazioni, l'Azienda dovrà valutare se trattasi di permesso su base giornaliera in relazione all'orario effettivo di durata della giornata lavorativa in cui il lavoratore si è dovuto assentare anche se, ai sensi del precedente comma 5, comunque tale assenza giornaliera “...sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10 (Orario di lavoro)”.

Ne consegue che la fruizione del permesso su base giornaliera o oraria è imprescindibilmente connessa solo alla effettiva durata della prestazione e dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro e non può, quindi essere oggetto di una libera scelta del lavoratore.

ASSENZE PER MALATTIA

(art. 41)

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI TERAPIE SALVAVITA

(art. 43)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione **del periodo di comporta**, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli **effetti collaterali** delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di **quattro mesi per ciascun anno solare**.

CONGEDI PARENTALE SU BASE ORARIA

(art. 46)

- 1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'[art. 1, comma 339, lett. a\), della legge 24 dicembre 2012, n. 228](#), i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le aziende o enti del comparto, possono **fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale**, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Congedo di paternità, disparità tra pubblico e privato

5 giorni congedo obbligatorio entro i primi 5 mesi

Già, i dipendenti da pubbliche amministrazioni -lo ha chiarito il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri- devono attendere uno specifico ok del Ministro. In sostanza, per quei pochi contratti dell'ospedalità privata che afferiscono all'Inps al neo-papà basta fare una richiesta all'Inps (in genere tramite ufficio del personale, come avviene per i delle neo- mamme) per fruire del congedo, per i e le dirigenti medico e infermiere degli ospedali niente. :i

Diritto allo studio

(art. 22 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda – appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Art. 48

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno **solare** e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

DIRITTO ALLO STUDIO

(art. 48)

- 2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a **tempo determinato** di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.
- 10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un **tirocinio**, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di

UNIONI CIVILI

(art. 50)

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

MOBILITÀ VOLONTARIA

(art. 52)

f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa.

3. E' disapplicato l'art. 19 del CCNL del 20/9/2001.

MOBILITÀ VOLONTARIA PER COMPENSAZIONE

SAN298_Orientamenti Applicativi



L'art. 52 del nuovo CCNL Comparto del Sanità, siglato il 21 maggio 2018, ricomprende la possibilità di effettuare la mobilità compensativa?

La clausola di cui all'art. 52 del CCNL 2016-2018 del personale del comparto, ha solamente *"integrato"* i criteri che disciplinano la mobilità volontaria dettati dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. il quale, tra l'altro al comma 2.2, prevede che *"sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2"*.

Lo stesso articolo del nuovo CCNL, al comma 3, ha espressamente disapplicato l'art. 19 del CCNL integrativo del 20.9.2001.

Si deve pertanto ritenere che tale disapplicazione abbia determinato anche la conseguente inapplicabilità dell'art. 21, comma 5, del CCNL del 19.4.2004 il quale prevedeva che *"Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tutt'ora consentita la mobilità a compensazione - all'interno del comparto - fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda o enti interessati."*

Peraltro, anche a prescindere dalla nuova disciplina contrattuale collettiva nazionale, la mobilità "per interscambio" o "per compensazione" sembra possa ancora avere luogo, sulla base delle disposizioni dettate dal predetto art. 30 del D. Lgs.vo 165/2001, secondo quanto precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.4 del 27/03/2015.

DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

(art. 54)

- 12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota **annua non inferiore all'1% del monte salari** relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 57)

- 2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. Per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o Ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 57)

- 3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente complessivamente non può superare il tetto annuale **del 20%** del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 57)

- 7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'Azienda o Ente può procedere ad assunzioni a termine
 - anche per lo svolgimento delle mansioni di altro
 - lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.52 del D.Lgs.n.
 - 165/2001 e dell'art. 28 del CCNL del 7.4.1999
- (Mansioni**
- **superiori)** a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 58)

- - possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36, comma 2 (Permessi giornalieri retribuiti);

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 58)

nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett.c), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari;
- permessi per esami o concorsi ;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 40;
- permessi per lutto .

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 58)

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad **un periodo di prova**, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova) del presente CCNL, non superiore comunque a **due settimane** per i rapporti di durata fino a sei mesi e di **quattro settimane** per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.25 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(art. 58)

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 57 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato **il termine di preavviso** è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, **non può superare i 30 giorni** nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

(art. 59)

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato).

20%

TEMPO PARZIALE

(art. 60)

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

4. L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

TEMPO PARZIALE

(art. 60)

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, **l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.**

TRATTAMENTO ECONOMICO TEMPO PARZIALE

(art. 62)

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36

ore, può essere richiesta l'effettuazione di **prestazioni di lavoro supplementare**, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è **pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata** ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana

TRATTAMENTO ECONOMICO TEMPO PARZIALE

(art. 62)

- 3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in
 - presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

TRATTAMENTO ECONOMICO TEMPO PARZIALE

(art. 62)

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o **annuale** previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno

la paga per il lavoro supplementare è maggiorata del 15, al 25% se supera il limite del comma 2 fino alle 36 ore.
(il precedente contratto prevedeva una maggiorazione del 50%)

TRATTAMENTO ECONOMICO TEMPO PARZIALE

(art. 62)

- 8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate
 - esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art.6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015.

SANZIONI DISCIPLINARI

(art. 65)

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

SANZIONI DISCIPLINARI: LE PROPOSTE DI NURSIND

Art. 64 Obblighi del dipendente

Comma 3: aggiungere i seguenti punti:

“r) predisporre i turni di lavoro nel rispetto delle normative contrattuali e di legge. s) non utilizzare senza il consenso del dipendente i recapiti personali (numero di telefono, mail, ...)”

Art. 65 Sanzioni disciplinari

Inserire comma 8: *“Annualmente l’Azienda o Ente informa le organizzazioni sindacali e la RSU sul numero, sull’esito e sulla tipologia di violazioni e sanzioni disciplinari erogate.”*

Art. 66 codice disciplinare

Comma 3: sostituire all’ultima riga *“... e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.”* con *“... e destinato alla formazione a favore dei dipendenti. Di tale importo annualmente l’Azienda o Ente ne dà informazione sindacale.”*

DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

(art. 70)

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e **non può essere di specie diversa** da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e **non è soggetta ad impugnazione.**

DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

(art. 70)

- 3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che
 - non ha natura obbligatoria, entro il termine dei
 - **cinque giorni** successivi alla audizione

DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

(art. 70)

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi **entro il termine di trenta giorni dalla contestazione** e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

TRATTAMENTO ECONOMICO
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

(art. 75)

h) indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio e valutazione del personale titolare degli incarichi di funzione) e l'indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento).

TRATTAMENTO ECONOMICO INCREMENTI DEGLI STIPENDI

(art. 76)

- A decorrere dal 1/5/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata tabella C.

TRATTAMENTO ECONOMICO
ELEMENTO PEREQUATIVO

(art. 78)

- è riconosciuto al personale individuato nell'allegata tabella D un elemento **perequativo una tantum**, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella medesima tabella D, per nove mensilità, per **il solo periodo 1/4/2018 – 31/12/2018** in relazione al servizio prestato in detto periodo.

elemento perequativo

- a) esso non è "stipendio" e, pertanto, non rientra in nessuna delle nozioni di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. a), b) e c), del CCNL del 9.5.2006; l'ulteriore conseguenza è che esso non può essere considerato nella base di calcolo né del compenso per lavoro straordinario né dell'indennità di turno o di qualunque altro compenso che assuma, comunque, una delle suddette nozioni di retribuzione come base;
- b) non può neanche essere qualificato come "trattamento economico accessorio"; conseguentemente, si ritiene che non vada sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Ride terminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Ride terminato dal 1.4.2018 ⁽²⁾
DS6	10,60	32,10	90,80
DS5	10,20	30,80	87,20
DS4	9,90	29,90	84,60
DS3	9,60	29,00	82,10
DS2	9,20	27,90	79,00
DS1	8,90	26,90	76,10
DS	8,50	25,90	73,20
D6	9,60	29,10	82,40
D5	9,30	28,10	79,50
D4	9,00	27,30	77,20
D3	8,70	26,50	74,90
D2	8,50	25,70	72,60
D1	8,20	24,90	70,40
D	7,90	24,00	67,90
C5	8,90	26,80	75,80
C4	8,40	25,60	72,30
C3	8,10	24,40	69,00
C2	7,80	23,60	66,70
C1	7,50	22,80	64,50
C	7,30	22,10	62,50

Tabella D

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nel periodo
1-4-2018 / 31-12-2018

Posizione economica	Dal 1.4.2018
DS6	4,00
DS5	4,00
DS4	6,00
DS3	5,00
DS2	8,00
DS1	11,00
DS	14,00
D6	9,00
D5	12,00
D4	10,00
D3	12,00
D2	14,00
D1	17,00
D	19,00
C5	11,00
C4	15,00
C3	18,00
C2	20,00
C1	20,00
C	22,00
BS5	19,00
BS4	21,00
BS3	23,00
BS2	24,00

LA BUSTA PAGA PRIMA DI QUESTO CCNL

CODICE VOCE	DESCRIZIONE VOCE	QUANTITA'	IMPORTO UNITARIO	TIPO	IMPORTO	SCADENZA O RIFERIMENTO
100	STIPENDIO TABELLARE BASE			+	1.769,63	
800	INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE			+	15,69	
1200	FASCIA RETRIBUTIVA			+	251,41	
2800	INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA			+	36,15	
5500	(INDENNITA') SERVIZIO NOTTURNO	24,00	2,73722	+	65,69	1/2018
5600	(INDENNITA') SERVIZIO FESTIVO	1,00	17,8177	+	17,82	1/2018
8000	PRODUTTIVITA (A) acconto			+	104,40	2/2018
8001	PRODUTTIVITA (B) acconto			+	32,18	12/2017
	128 FESTIVITA' IMPORTANTI					
30200	(IND.) QUALIF.PROFESSION./PARTE COMUNE			+	71,53	
30400	(INDENNITA') GIORNALIERA SERVIZI 3 TURNI	9,00	4,49318	+	40,44	1/2018
56700	(RIT.) CONTRIBUTO SINDACALE Cod. 050			-	10,00	
56800	(RIT.) X MENSA (O VITTO) (803)	1,00	1,03291	-	1,03	1/2018

infermiere turnista D4:

$$1769,63 + 15,69 + 251,41 = 2036,73$$

La busta paga dopo di questo CCNL

CODICE VOCE	DESCRIZIONE VOCE	QUANTITA'	IMPORTO UNITARIO	TIPO	IMPORTO	SCADENZA O RIFERIMENTO
100	STIPENDIO TABELLARE BASE			+	1.851,34	
810	ELEMENTO PEREQUATIVO Art.78			+	10,00	
1200	FASCIA RETRIBUTIVA			+	262,59	
2800	INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA			+	36,15	
5500	(INDENNITA') SERVIZIO NOTTURNO	24,00	2,73722	+	65,69	7/2018
5600	(INDENNITA') SERVIZIO FESTIVO	2,50	17,8177	+	44,54	7/2018
8000	PRODUTTIVITA (A) acconto			+	104,40	8/2018
30200	(IND.) QUALIF.PROFESSION./PARTE COMUNE			+	71,53	
30400	(INDENNITA') GIORNALIERA SERVIZI 3 TURNI	9,00	4,49318	+	40,44	7/2018
56700	(RIT.) CONTRIBUTO SINDACALE Cod. 050			-	10,00	
56800	(RIT.) X MENSA (O VITTO) (803)	1,00	1,03291	-	1,03	7/2018

infermiere turnista D4:

$$1851,34 + 10 + 262,59 = 2.123,93$$

$$2036,73 + 87,20 (77,20 + 10 \text{ di elemento perequativo}) = 2.123,93$$

Pa, con la sanità chiusi i contratti Ecco la classifica degli aumenti

► Firmato l'ultimo rinnovo: per 3 milioni di statali ► Ai Vigili del fuoco gli scatti più alti, in coda gli stipendi adesso salgono da 80 fino a 400 euro i dipendenti degli enti locali, di ospedali e Asl

La graduatoria degli aumenti



Vigili del fuoco

da 167

a 407 euro



Forze di polizia
e difesa

da 125

a 132 euro



Funzioni centrali
(ministeri)

da 84

a 117 euro



Istruzione

da 85,5

a 110,7 euro



Sanità

da 80,5

a 94,8 euro



Enti locali

da 81

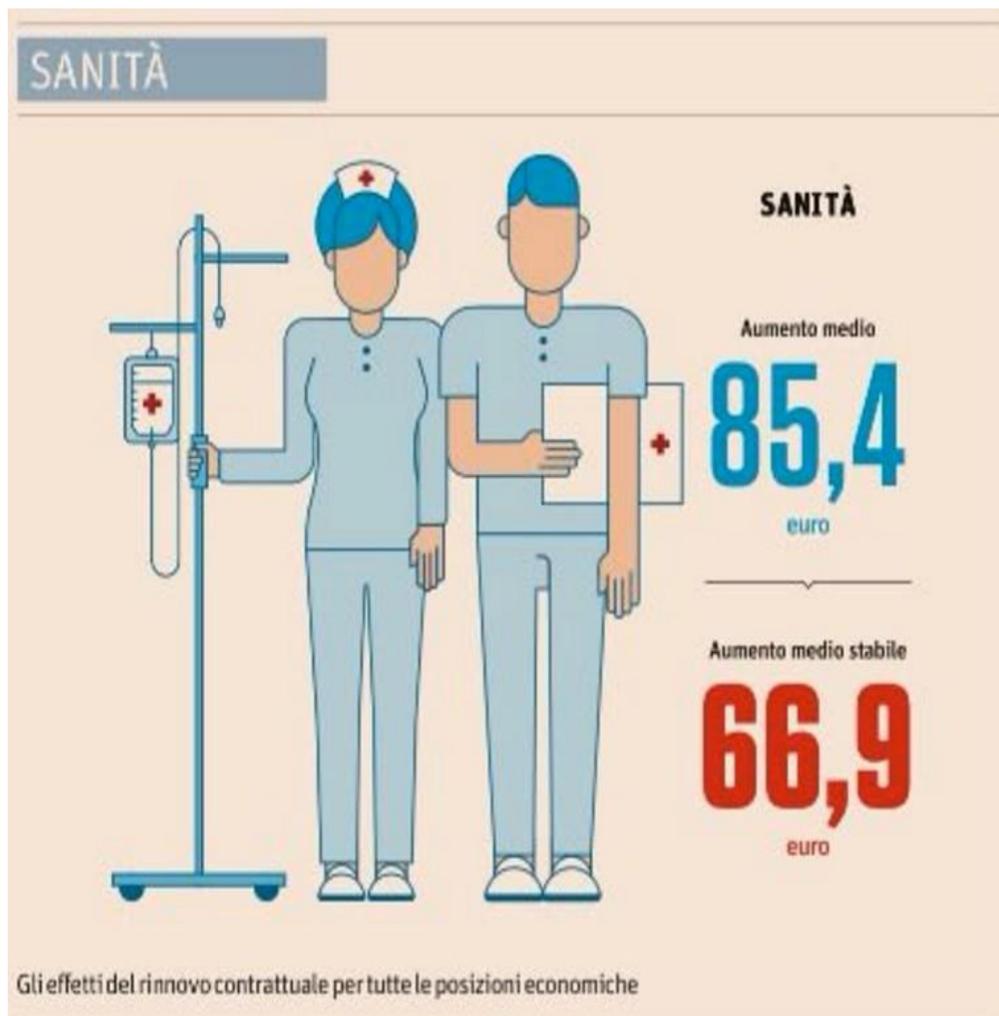
a 92,3 euro

Tra bonus temporanei e perequazioni ecco tutti gli importi per i dipendenti di ministeri, enti locali, scuola e sanità

Statali con aumenti a tempo

Da gennaio 2019 si perde fino al 24% degli incrementi dei nuovi contratti

Gli aumenti contrattuali a regime (dal 1/1/2019)



DS6	90,80
DS5	87,20
DS4	84,60
DS3	82,10
DS2	79
DS1	76,10
DS	73,20
D6	82,40
D5	79,50
D4	77,20
D3	74,90
D2	72,60
D1	70,40
D	67,90

Statali, il Tesoro promette: saranno trovati i fondi per evitare tagli di stipendio

NELLA LEGGE DI BILANCIO VANNO REPERITE ANCHE LE RISORSE PER I RINNOVI 2019-2021 PER IL PRIMO ANNO SERVONO 900 MILIONI

IL CASO

ROMA Il dossier degli stipendi pubblici è stato aperto al ministero dell'Economia e delle Fi-

LA NUOVA TORNATA

Ma al di là della disponibilità delle risorse necessarie, c'è il problema tecnico di come far arrivare questa somma in busta paga, visto che sulla carta sarebbe necessario un nuovo passaggio contrattuale. L'attuale esecutivo eredita questa situazione da quello precedente, che a partire dalla fine dello scorso anno aveva avviato una corsa contro il tempo per perfezionare i rin-



La pagina del Messaggero di ieri sui tagli per gli statali

Legge di Bilancio 2019

5. Nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro e dei provvedimenti negoziali riguardanti il personale in regime di diritto pubblico relativi al triennio 2019-2021, a valere sulle risorse a copertura degli oneri di cui ai commi 1 e 3, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione:

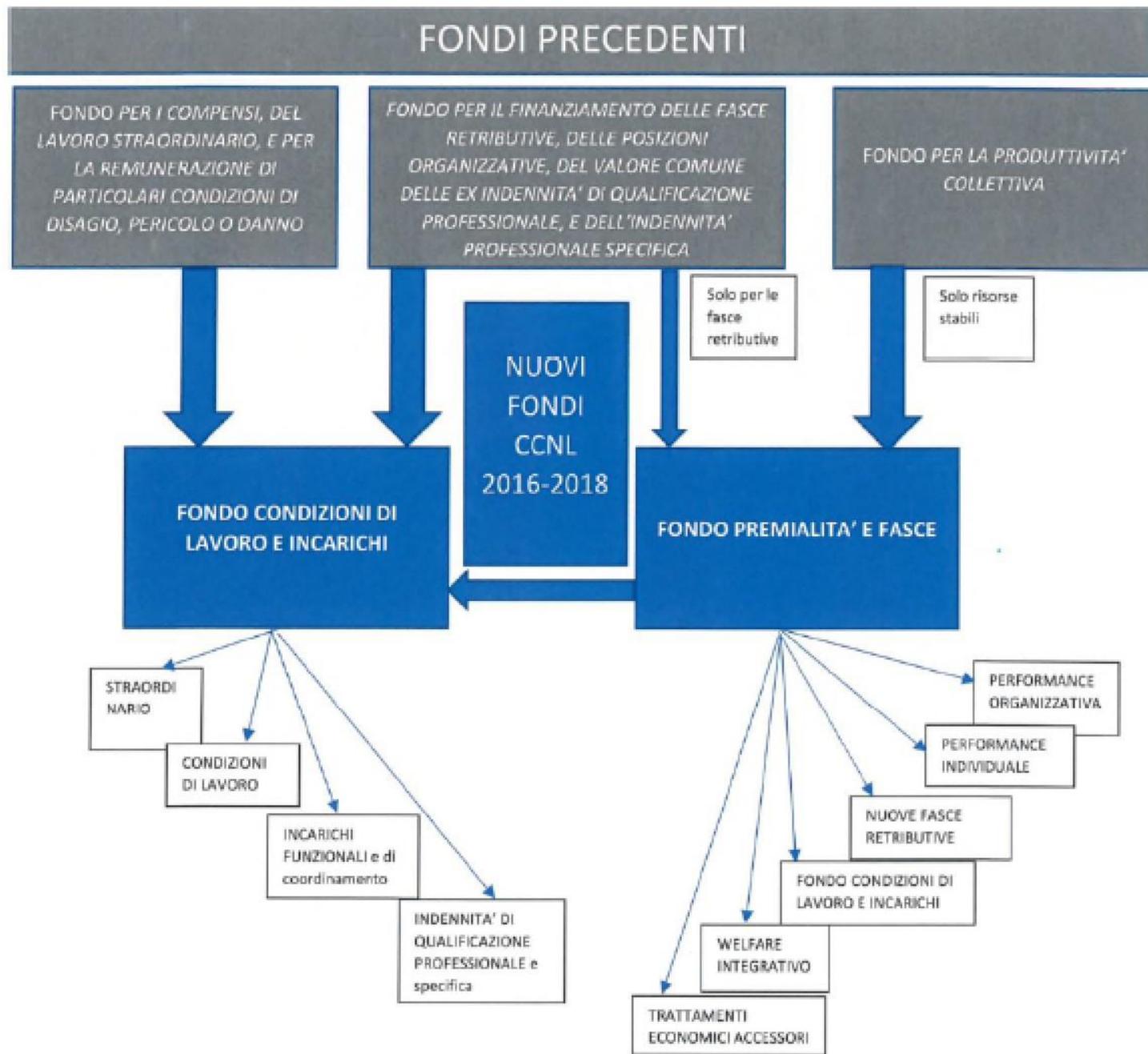
a) dell'anticipazione di cui all'articolo 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42 per cento dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019, e dello 0,7 per cento a decorrere dal 1° luglio 2019;

b) al personale di cui all'articolo 2, comma 2 del citato decreto legislativo n. 165, dell'elemento perequativo *una tantum* ove previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti al triennio 2016-2018, nelle misure, con le modalità e i criteri ivi definiti e con decorrenza dal 1° gennaio 2019

fino alla data di definitiva sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che ne disciplinano il riassorbimento.

Statali, 8 euro in busta paga da aprile e 14 da luglio

Pa. La manovra conferma anche i 16 euro medi di aumenti temporanei nati con gli ultimi contratti e ora in scadenza



FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

(art. 80)

- 1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato,
 - in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.
 - .

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

(art. 80)

- risorse del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio;
- risorse destinate alle indennità di funzione per PO e coordinamenti;
- risorse del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e per il lavoro straordinario;
- risorse dell'indennità professionale specifica

.

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

(art. 80)

Possibilità di incremento del fondo:

- dal 1 gennaio 2019 di **91 euro** per dipendente al 31/12/2015;
- risorse derivanti da una quota concordata sui risparmi derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica;
- risorse per l'aumento del personale della dotazione organica.
- Risorse della RIA dei cessati (dall'anno successivo della cessazione); limite Dlgs 75/2017 art. 23;
- Risorse trasferite annualmente dal fondo delle fasce e premialità.

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

(art. 80)

Le risorse di questo fondo servono per finanziare:

- gli incarichi
- lavoro straordinario
- indennità per particolari condizioni di lavoro
- indennità incarichi funzionali
- indennità di coordinamento ad esaurimento
- valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale
- indennità professionale specifica

FONDO PREMIALITÀ E FASCE

(art. 81)

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.

- risorse delle fasce economiche;
- risorse della produttività collettiva e individuale.

FONDO PREMIALITÀ E FASCE

(art. 81)

Il fondo può essere incrementato:

- risorse derivanti dai risparmi conseguenti la riduzione stabile della dotazione organica;
- risorse per l'aumento del personale della dotazione organica;
- risorse variabili derivanti dalle RAR, avanzi di amministrazione fino all'1% ed economie di gestione;
- risorse dei ratei RIA dei cessati in corso d'anno;

FONDO PREMIALITÀ E FASCE

(art. 81)

Il fondo può essere incrementato:

- risorse derivanti da contratti di sponsorizzazioni o collaborazioni (art. 43 della legge 449/97);
- risorse derivati dall'art. 113 Dlgs 50/2017 quota appalti e forniture;
- quota attività di supporto (art. 8 DM 20/2/1997),
- risorse trasferite su base annuale dal fondo incarichi e condizioni di lavoro.

I residui momentaneamente non utilizzati nel “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, di cui all’art. 80 del CCNL 2016/2018 del Comparto Sanità possono essere temporaneamente assegnati, nell’anno di competenza, al “Fondo premialità e fasce” in applicazione dell’art. 81, comma 7, dello stesso CCNL?

L'art 81, comma 7, espressamente dispone che “ Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”.

Naturalmente trattandosi di residui, **le relative somme incrementano "una tantum" il predetto Fondo premialità e fasce, limitatamente all'anno in cui vengono sommate.** Pertanto, la disposizione contrattuale di cui all'art.81, comma 7 del nuovo CCNL del comparto Sanità del 21/05/2018, pur essendo stata formulata in modo diverso rispetto al previgente art.30, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 19.4.2004, non ha inteso far venir meno la temporaneità (in ragione d’anno) dell’assegnazione dei residui che dunque, anche in applicazione del nuovo CCNL, non si storicizzano mai nel “*fondo premialità e fasce*”.

FONDO PREMIALITÀ E FASCE

(art. 81)

Il fondo serve per :

- attribuire fasce economiche
- premi performance organizzativa
- premi performance individuale
- finanziare il welfare integrativo
- trasferire risorse al fondo degli incarichi

ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017

“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo **determinato per l'anno 2016**”

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(art. 82)

L'art. 82 prevede oltre al premio individuale, una maggiorazione per chi ha avuto le valutazioni più elevate. La maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

(art. 83)

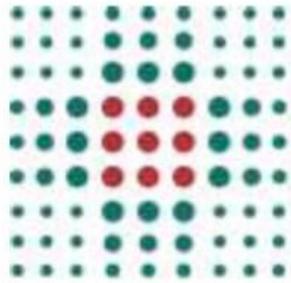
- L'art. 83 stabilisce che in sede di Organismo paritetico siano valutate le assenze del personale, soprattutto in riferimento a quelle in prossimità di festività o maggiore intensità di servizio, al fine di fare un benchmark con le media nazionale. Lo scostamento dalla media nazionale e il mancato miglioramento nell'anno successivo fanno sì che i due fondi aziendali non vengano incrementati con nuove risorse.

RISORSE PER OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI

(art. 84)

1. Al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e di cui all'art. 81 comma 4 (Fondo premialità e fasce), con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e, specificamente, ai premi di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) almeno il 30% di tali risorse.

b) premi correlati alla performance individuale;



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

2. Premi correlati alla performance individuale

In sede di prima applicazione, le parti concordano di destinare alla performance individuale l'importo minimo definito dall'art. 84 del CCNL del 21 maggio 2018, pari a € 238.712.

Le parti decidono di rinviare ad un successivo accordo l'individuazione dei criteri per la loro attribuzione, che avverrà comunque con cadenza annuale a partire dall'anno di competenza 2019.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

l'articolo 86 raggruppa tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro. Gli importi e le "causali" rimangono invariati per il personale sanitario ma alcune di queste vengono estese al personale del ruolo tecnico (OSS e ausiliari) come l'indennità sui tre turni, l'indennità nelle terapie intensive e sale operatorie, nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi, nei servizi di malattie infettive.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

1. L'indennità di pronta disponibilità, nella misura di € 20,66 lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità).

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

3. Al personale del ruolo sanitario e **tecnico** appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati **su tre turni**, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero **almeno pari al 20%** in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda o Ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

4. Agli operatori di tutti i ruoli addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda o dell'Ente per almeno **dodici ore** giornaliere ed effettivamente **operanti su due turni** per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,07. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia **almeno pari al 30%**.

Giorni lavorati	ART. 86 Indennità su 24 ore (20%)	arrotondamento	ART. 86 Indennità su 12 ore (30%)	arrotondamento
26	5,2	5	7,8	7
25	5	5	7,5	7
24	4,8	4	7,2	7
23	4,6	4	6,9	6
22	4,4	4	6,6	6
21	4,2	4	6,3	6
20	4,0	4	6,0	6
19	3,8	3	5,7	5
18	3,6	3	5,4	5
17	3,4	3	5,1	5
16	3,2	3	4,8	4
15	3,0	3	4,5	4
14	2,8	2	4,2	4
13	2,6	2	3,9	3
12	2,4	2	3,6	3
11	2,2	2	3,3	3
10	2,0	2	3,0	3

Orientamento applicativo

Aran

27/11/2018 Quali sono le modalità di calcolo per l'individuazione dei turni minimi di cui all'art. 86, commi 3 e 4, del CCNL del comparto sanità del 21.5.2018 ai fini dell'erogazione delle relative indennità?

Per ciò che attiene invece alla valenza delle assenze, a vario titolo, si ritiene che il criterio da adottarsi è quello di effettuare la verifica della sussistenza dei requisiti sulla base della programmazione teorica dei turni ai fini dell'acquisizione del diritto all'indennità e poi però di corrispondere mensilmente gli importi indennitari solo con riferimento alle prestazioni effettivamente rese, sempre nell'arco del mese, nel rispetto dell'art. 7, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001.

COMUNICATO UIL FPL n°10/2018

Trattativa dell'11 dicembre



Con le assemblee delle settimane scorse, è stato licenziato l'accordo sulle

INDENNITÀ DI TURNO

la scelta di applicare pedissequamente la norma dell'art.86 del nuovo CCNL ha determinato un pesante ricaduta sul personale turnista, nonostante in questa ULSS ci fossero accordi migliorativi nella distribuzione delle indennità. Nel merito abbiamo chiesto che **venga ridiscussa e concordata un'ipotesi che non sia penalizzante per il personale**, e l'Azienda si è presa il tempo necessario per fare le opportune valutazioni. Se necessario verrà convocato un apposito tavolo tecnico e comunque l'argomento sarà nuovamente discusso e possibilmente definito nel prossimo incontro a gennaio.

Le indennità giornaliere per i servizi articolati su tre o due turni previste dall'art.

86, commi 3 e 4 del CCNL 2016/2018 del comparto sanità devono essere

corrisposte in relazione al piano dei turni predisposto all'inizio del mese o a

consuntivo sulla base delle prestazioni effettivamente rese dal lavoratore e

rilevate dalle timbrature?

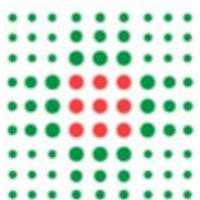
La clausola negoziale in questione con i commi 3 e 4 ha ancorato l'erogazione delle indennità ivi previste, tra l'altro, all'effettiva rotazione del personale - in dettaglio ivi individuato- nei tre turni (h 24) o nei due turni (h 12), tale che nell'arco del mese si determini un numero sostanzialmente equilibrato dei turni in una percentuale minima contrattualmente prestabilita e che le parti hanno fissato, rispettivamente, al 20% se svolti di mattina, pomeriggio e

notte in relazione al modello di turni adottato nell'azienda ed al 30% se su due turni.

Ovviamente per l'erogazione dell'indennità occorre che si verifichino/concretizzino tutte le previsioni ivi stabilite, sia in ordine, tra l'altro, alle categorie di inquadramento del personale che ne può beneficiare che alle strutture di

afferenza, che, infine al rispetto delle percentuali minime sopra evidenziate.

Per tali concludenti motivi si ritiene che l'Azienda, ai fini della corresponsione delle indennità giornaliere in parola, possa **fare riferimento solo all'effettiva prestazione resa dal lavoratore e, quindi**



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna – ISNB (IRCCS)

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna (IRCCS)

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

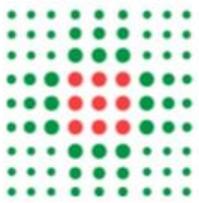
Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale (SUMAP)

Applicazione dell'art 86 comma 7

In applicazione al disposto dell'art. 86 comma 7 del nuovo CCNL nel caso in cui in un mese il personale interessato che presta servizio nelle terapie intensive e nelle sale operatorie non abbia ricevuto indennità h.12 o h.24 per carenza della percentuale prevista nell'alternanza tra i turni, sarà attribuita la indennità mensile di cui all'art. 86 comma 7.

Art. 86 comma 7

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 € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna – ISNB (IRCCS)

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna (IRCCS)

Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione del Personale (SUMAP)

Conguaglio multi periodale

Tenuto conto del fatto che lo sviluppo del turno può completarsi in un arco temporale maggiore del mese e ci possono essere andamenti non costanti relativi al numero di turni svolti, è stato previsto un conguaglio multi periodale che verrà effettuato due volte l'anno. Verrà quindi verificato l'andamento medio dei turni, garantendo la percentuale di equilibrio almeno pari al 20% o al 30% in un arco temporale di sei mesi, con un conguaglio solo positivo, laddove si verificano situazioni di miglior favore.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

5. Agli operatori professionali di cui all'art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995 che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei **servizi territoriali** o dei servizi ospedalieri di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;

b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: 4,13.

c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: € 5,16.

I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, **dalle Regioni** in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

8. 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 €1,03.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

9. Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettere a), b), c) è corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 6.

di + per gli OSS



per gli OSS la CGIL chiede

BASTA

limitare lo stipendio degli Oss a causa del "ruolo tecnico" ormai superato

Vanno subito date agli Oss una serie di indennità del "ruolo sanitario".



BASTA

con i turni che rendono difficile la vita

La Regione deve formare un numero doppio di Oss

La Regione deve assumere centinaia e centinaia di Oss

di + per gli OSS

Insieme al di + per tutte le figure professionali.

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 86)

10. 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.

es. tecnici di Radiologia in SO

INDENNITÀ PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

13. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a

€ 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a

ciascun dipendente più di un'indennità festiva. **Per turno notturno –festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.**

INDENNITÀ PER L'ASSISTENZA DOMICILIARE

(art. 87)

Al personale del ruolo sanitario e agli assistenti
sociali, nonché agli ausiliari ...

Personale appartenente alla categoria B, livello
economico Bs, C e D, ivi compreso i livello economico
Ds: €5,16 lordi;

WELFARE INTEGRATIVO

(art. 94)

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

vantaggi del nuovo CCNL

- per le **Aziende**

- aspettativa facoltativa per il periodo di prova
- gli incarichi funzionali
- obbligo del recupero del debito nel mese successivo
- straordinario obbligatorio
- PD anche non notturna o festiva
- la chiamata in PD sospese e non interrompe il riposo
- programmazione mensile dei permessi ex legge 104/92
- 48 mesi per il Tempo determinato
- 20% e deroghe per il TD
- periodo di prova e preavviso per i TD
- determinazione concordata della sanzione
- gestione dinamica dei fondi

- per i **Sindacati**

- ricostituzione del rapporto di lavoro dopo 5 anni
- il valore massimo dell'indennità di funzione
- tempo vestizione con conservazione di accordi di miglior favore
- interruzione delle ferie causa lutto
- permessi personali senza documentazione
- 150 ore anche per i TD
- 1% monte salari per la formazione
- permessi retribuiti per il TD
- audizione anche per il rimprovero verbale

COMMENTO

- a) È un contratto indifendibile che scontenta tutti i lavoratori
 - b) Nessuna miglioria economica per gli infermieri
 - c) peggioramento delle condizioni normative;
 - d) straordinario obbligatorio in aumento;
 - e) niente mensa per i turnisti (?)
 - f) inesigibilità dei diritti
- g) deroga al riposo delle 11 ore (per formazione, riunioni di reparto, pronta disponibilità)
- h) sistema degli incarichi inadeguato per la carriera professionale
 - i) aumenta la precarietà del lavoro
 - l) 20% tempo determinato e lavoro somministrato
 - m) ribadiamo che è un contratto politico.

NON FIRMIAMO

Un contratto meramente
politico e peggiorativo per gli
Infermieri

NON CEDIAMO AL RICATTO

Dell'esclusione dai tavoli di
contrattazione Nazionale

La DIGNITÀ di chi
rappresentiamo non è
NEGOZIABILE



Lottiamo per il **GIUSTO**
non per il **POSSIBILE**

SIAMO COERENTI

Con noi stessi
e con i nostri iscritti

NON TRADIREMO

La fiducia dei nostri iscritti
rimangiandoci le promesse fatte
in vista delle elezioni RSU

“Il sindacato che amo lotta
per il giusto non per il
possibile”