



I.P.A.B. Casa di Riposo "MAURIZIO MULLER"

Via Rosa Franzi, 42 - 28921 VERBANIA INTRA (VB)

Tel. 0323/516103 Fax 0323/515612

www.casamuller.it

amministrazione@casamuller.it casa.muller@pec.comunevb.it

C.F. 84000360036 P.IVA 02222260032

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021/2023

Ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 38 del 30/12/2020



Addì 07 dicembre 2020, alle ore 14, presso la sede della IPAB Casa di Riposo Maurizio Muller a seguito di riunione in modalità telematica

FRA

la IPAB Casa di Riposo Maurizio Muller rappresentata ai fini del presente atto dal Direttore di Struttura, Andrea Manini;

la sigla sindacale CISL FP, rappresentata ai fini del presente atto Maria Pia Mascetta;

la sigla sindacale UIL TUCS delegata da UIL FPL, rappresentata ai fini del presente atto da Franco Borsotti;

la sigla sindacale CGIL FP, rappresentata ai fini del presente atto da Federica Monaco

viene approvato e sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo, valido per il triennio 2021-2023

IPAB Casa di Riposo M. Muller

CISL FP

UIL FPL

CGIL FP



INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 - Premio Individuale – Riconoscimento e Differenziazione (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 – Conversione del Premio Individuale in Contributo a Percorsi Formativi
- Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. V), CCNL 2018)
- Art. 9 - Progressioni economiche
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 12 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 15 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 16 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 17 Flessibilità (art. 27 CCNL 2018)
- Art. 18 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 19 Clausola di Salvaguardia

TITOLO III – PERSONALE IN ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

- Art. 20 –Accordo integrativo per la disciplina dell'orario di lavoro e della pianificazione delle ferie del personale assegnato al settore assistenza



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la IPAB Casa di Riposo Maurizio Muller con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o in assegnazione temporanea.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo aderisce alla disciplina di cui al CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

ART. 3 DURATA – REVISIONE

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2021-2023.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati, a istanza di parte, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

ART. 4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria le progressioni economiche nella categoria, le indennità di comparto e, alla luce delle specificità della attività dell'Ente, le indennità di turno;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che il 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c) f) e g), sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Il premio individuale viene riconosciuto al Personale che ottiene una valutazione pari o superiore al 70% del voto massimo attribuibile, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
4. L'ammontare del premio individuale viene parametrato al voto ottenuto e ai giorni di effettiva presenza in servizio, al netto delle ferie e permessi di cui agli articoli 31, 32, 33 e 35 del CCNL 21.05.2018.
5. Sino al permanere della dichiarazione dello stato di emergenza per la pandemia da Covid-19, una quota delle risorse destinate alla performance individuale viene riservata alla distribuzione alle risorse in servizio sulla base del criterio della presenza sul posto di lavoro, della funzione svolta (peso specifico 1 per personale sanitario, assistenziale e di manutenzione, 0,5 per personale amministrativo e di coordinamento) e del regime contrattuale. L'ammontare di tale fondo, viene determinato su base annua in sede di accordo decentrato.

ART. 6 - PREMIO INDIVIDUALE – RICONOSCIMENTO E DIFFERENZIAZIONE (ART. 69, CCNL 2018)

1. Viene riconosciuta una maggiorazione del premio individuale a:
 - i 3 Lavoratori con votazione più elevata del Settore Assistenza (Tutelare, Oss, Infermieristico, Fisioterapico)
 - i 2 Lavoratori con votazione più elevata nei restanti Settori (Amministrazione, Coordinamento, Manutenzione,).
2. Qualora a causa di parità di punteggio, tali da determinare situazioni per cui vi sono più lavoratori aventi diritto alla maggiorazione rispetto ai totali indicati il contingente annuo viene aumentato



3. La quota pro capite di maggiorazione viene individuata in una cifra pari al 30% del rapporto fra le somme a disposizione per i premi individuali e il numero totale di lavoratori aventi diritto.

Somme a Disposizione: € 10.000

Lavoratori aventi diritto al premio: 14

Premio Medio: $10.000/14 = € 714,29$

Lavoratori aventi diritto alla maggiorazione: 5

Maggiorazione Pro Capite= $714,29/100 \times 30 = € 214,29$

Totale: Somme a disposizione per maggiorazione: $214,29 \times 5 = € 1.071$

Somme a disposizione per il premio individuale senza maggiorazione: $10000 - 1071 = € 8.929$

4. La maggiorazione individuale è parametrata sulla quota di produttività ordinaria, e non anche su quanto ricevuto ai sensi del precedente art. 5 comma 5.

ART. 7 – CONVERSIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE IN CONTRIBUTO A PERCORSI FORMATIVI

Il dipendente può richiedere che in luogo del riconoscimento premio nella forma di retribuzione, l'Ente compartecipi in maniera esclusiva o parziale, al sostentamento economico di corsi formativi, universitari o master o di alta professionalità, il cui percorso sia di interesse per le attività e le funzioni svolte dal Lavoratore presso la Struttura. Il contributo è pari alla retribuzione lorda che sarebbe stata riconosciuta dall'Ente al Lavoratore, maggiorata dagli oneri in conto al datore di lavoro (CPDEL, INADEL, IRAP).

ART. 8 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi come valutato dall'Organo Responsabile (per la Direzione il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, per gli altri titolari di Posizione Organizzativa, sempre il Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

ART. 9 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza e dopo il trattamento tabella iniziale, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. Le progressioni sono finanziate con risorse di parte stabile di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.



3. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, vengono stabilite le somme a disposizione per le progressioni, e le destinazioni per categoria.

4. Le progressioni vengono riconosciute in modo selettivo e in rapporto alle risorse effettivamente disponibili.

I requisiti di accesso sono:

- contratto a tempo indeterminato
- permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi.

A ogni lavoratore in possesso dei requisiti di accesso, si attribuisce un punteggio così determinato:

- media della valutazione ottenuta nel triennio precedente. A parità di punteggio la progressione viene attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio. Non è richiesta la presentazione, da parte del Lavoratore, di istanza alla selezione. Il singolo può richiedere di non essere oggetto di inserimento nella graduatoria.

5. Salvo diversa disposizione in sede di accordo annuale, sono coinvolti nel piano di progressione il 75% dei Lavoratori aventi diritto suddivisi per categoria, con approssimazione almeno all'unità.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore all'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo decentrati. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno di competenza.

7. Eventuali somme non utilizzate vengono destinate all'ulteriore scorrimento della graduatoria, all'interno della categoria in cui si è creata la disponibilità. Laddove ciò non fosse possibile, esse confluiscono fra le somme a disposizione per la premialità.

ART. 10 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, da non intendersi come tipicamente caratterizzanti le mansioni di un determinato profilo professionale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a provocare lesioni;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di lavoro dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni. Vengono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- sostituzione di referente di servizio nel complesso delle sue mansioni specifiche;
- nei settori a valenza assistenziale e sanitaria, svolgimento di attività burocratiche con esposizione intensa, continuativa e differenziata rispetto al normale impegno ordinariamente caratterizzante il profilo professionale di appartenenza.

4. Il maneggio valori si identifica nello svolgimento di funzioni che comportano la materiale tenuta e movimentazione di una cassa con denaro contante.



5. Le indennità di cui al presente articolo vengono liquidate a cadenza mensile, ed erogate in base ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro riconducibili alle fattispecie qui individuate.
6. La misura delle diverse ipotesi di indennità di condizioni di lavoro viene stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa decentrata.

ART. 11 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di Posizione Organizzativa può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.
2. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e scadono al 31 dicembre di ogni anno.
3. In sede di contrattazione integrativa decentrata vengono definite le somme a disposizione per il riconoscimento delle specifiche responsabilità.
4. I criteri cui l'Ente si attiene nelle determinazioni delle indennità per specifiche responsabilità sono:

CATEGORIA B	
Funzione	Fino a
Conseguimento specifici obiettivi affidati dalla Direzione	€ 1.000,00
Realizzazione di programmi in ambito di direttive	€ 700,00
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali	€ 500,00
Attività implicanti l'esercizio di conoscenze specialistiche	€ 1.000,00
Rendicontazione di significative risorse economiche	€ 500,00
Concorso nella formazione delle decisioni della Direzione	€ 500,00
Coordinamento gruppi di lavoro	€ 500,00

CATEGORIA C	
Funzione	Fino a
Conseguimento specifici obiettivi affidati dalla Direzione	€ 1.000,00
Realizzazione di programmi in ambito di direttive	€ 700,00
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali	€ 500,00
Rendicontazione di significative risorse economiche	€ 500,00
Attività implicanti l'esercizio di conoscenze specialistiche	€ 1.000,00
Responsabilità di singole funzioni specialistiche a rischio professionale	€ 500,00
Concorso nella formazione delle decisioni della Direzione	€ 500,00
Autonomia operativa e/o concorso decisionale nel servizio di appartenenza	€ 1.000,00
Coordinamento gruppi di lavoro	€ 1.500,00

CATEGORIA D



Funzione	Fino a
Conseguimento specifici obiettivi affidati dalla Direzione	€ 1.000,00
Realizzazione di programmi in ambito di direttive	€ 700,00
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali	€ 500,00
Rendicontazione di significative risorse economiche	€ 500,00
Attività implicanti l'esercizio di conoscenze specialistiche	€ 1.000,00
Responsabilità di singole funzioni specialistiche a rischio professionale	€ 500,00
Concorso nella formazione delle decisioni della Direzione	€ 500,00
Autonomia operativa e/o concorso decisionale nel servizio di appartenenza	€ 1.000,00
Coordinamento gruppi di lavoro (Esclusi Coordinatori)	€ 1.500,00

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità viene attestato dalla Direzione di Struttura.
3. L'ammontare dell'indennità attribuita viene ridotto a seguito del superamento da parte del singolo incaricato, di giorni trenta di malattia su base annua. Superata tale soglia, per ogni ulteriore giorno di malattia non verrà riconosciuta la relativa quota di indennità.
4. Gli incarichi conferiti possono revocati o ridefiniti in relazione a mutamenti organizzativi straordinari, accertate inadempienze, sospensione dal servizio a seguito di procedimenti penali e disciplinari.
5. L'Ente informa le RSU e le Delegazioni Provinciali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Nazionale degli avvenuti conferimenti e revoche di cui al presente articolo.

ART. 12 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 2018)

1. L'Ente può prevedere lo stanziamento a bilancio di risorse per la concessione al Personale di benefici di natura sociale e assistenziale, utilizzando risorse proprie.
2. Le somme destinate a al welfare integrativo attivano i seguenti interventi:
 - concorso alle spese per terapie in favore dei dipendenti aventi limitazioni individuate dal Medico del Lavoro, qualora le prestazioni sanitarie abbiano un'incidenza diretta sul recupero delle capacità lavorative;
 - sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido, in presenza di un reddito familiare (come risultante da ultima dichiarazione dei redditi/CU disponibili) inferiore a € 40.000,00
 - concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare (come risultante da ultima dichiarazione dei redditi/CU disponibili) inferiore ad euro 40.000,00
 - borse di studio per i figli particolarmente meritevoli dei dipendenti aventi, al termine dell'anno scolastico/accademico, una media di almeno 8/10 per le scuole secondarie di secondo grado, o di 27/30 con riguardo alle università;
 - organizzazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo, sportivo o liberale in favore dei dipendenti.
3. In presenza delle risorse di cui al comma 1, in sede di contrattazione integrativa vengono stabilite le somme da utilizzarsi per ogni ipotesi di intervento. Successivamente l'Ente provvede alla raccolta delle richieste di attivazioni degli interventi di welfare da parte del Personale.



ART. 13 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ART. 14 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di cui al comma 1 e previsto dal Contratto può essere elevato fino al 35 in presenza delle seguenti situazioni,

- assenze giustificate per malattia di durata plurimensile;
- sussistenza di congedi per gravi motivi familiari;
- sopravvenienza di congedi per maternità obbligatoria.

ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Nel settore Assistenza, il lavoro straordinario derivante da rientro in servizio per assenza di Personale, viene qualificato come imprevedibile e non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

ART. 16 - BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore, valevole dal 01/01/2019, che possono confluire nella banca delle ore è di:

Per il Personale del settore Assistenza n. (100) ore.



Per il Personale degli altri settori n. (50)

3. I Lavoratori dichiarano entro il 31/12 di ogni anno se, per l'esercizio successivo, intendano richiedere che il lavoro straordinario venga retribuito o recuperato.

4. All'esaurimento del fondo per lo straordinario, l'Ente comunica ai Lavoratori il raggiungimento di tale soglia.

5. Una quota del fondo degli straordinari può essere riservata all'esecuzione di attività legate non immediatamente predeterminabili. Se tale riserva, in tutto o in parte, non viene utilizzata entro il 30 di novembre di ogni anno, il residuo viene messo a disposizione ai Lavoratori dei di cui al punto 3. La definizione dell'ammontare della quota viene demandata alla contrattazione integrativa decentrata.

ART. 17 – FLESSIBILITA' (ART. 27 CCNL 2018)

1. In aggiunta alle particolari situazioni indicate all'art. 27 comma 4 del CCNL 21.5.2018, si integra quale fattispecie per cui il lavoratore ha titolo per richiedere forme di flessibilità compatibili con le esigenze di servizio, la seguente casistica:

- assistenza a familiari privi di certificazione handicap ai sensi delle Legge 104/1992, a fronte di comprovate esigenze non differibili;

- assistenza a minori di età inferiore a quattordici anni in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza;

2. Al Direttore di Struttura si applica un orario che non prevede rigide fasce di presenza in servizio, nel rispetto della prestazione oraria minima di trentasei ore a tempo pieno.

ART. 18 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T, CCNL 2018)

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

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

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: progressiva digitalizzazione dell'Ente e introduzione della cartella socio sanitaria informatizzata.

ART. 19 –CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le parti concordano che il presente potrà subire modifiche e integrazioni in caso di sopravvenuto rinnovo del CCNL 2016-2018



TITOLO III- PERSONALE IN ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

ART. 20 –ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO E DELLA PIANIFICAZIONE DELLE FERIE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SETTORE ASSISTENZA

1. Viene integralmente recepito l'accordo stipulato in data 18/05/2018 di cui si riporta in calce il testo nella sua parte dispositiva

“1) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il contenuto del presente accordo si applica al Personale assegnato al Settore Assistenza.

Le professionalità inserite in tale ambito organizzativo sono Fisioterapisti, Infermieri, Operatori Socio Sanitari.

In sede di rideterminazione della dotazione organica possono essere aggiunte ulteriori figure, qualora l'Ente provveda ad attivare nuovi servizi. In tal caso si procede, se necessario, a integrare il presente accordo.

2) DURATA

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di stipula, ha validità sino al 31/12/2021 ed è rinnovabile per i successivi tre anni come da protocollo di intesa.

3) ORARIO DI LAVORO E TURNAZIONE MENSILE

Il normale orario di lavoro è di 36 ore settimanali.

Il Personale OSS e Infermieristico lavora su turni sull'intera settimana, con previsione anche di lavoro notturno.

La turnazione mensile viene impostata sull'assunto per cui il Personale OSS e Infermieristico presta servizio seguendo una turnazione ordinaria di quattro giorni di lavoro e due di riposo.

Sono ammessi, in casi eccezionali e per consentire il godimento delle ferie nel periodo natalizio ed estivo, pianificazioni che prevedono una turnazione di cinque giorni di lavoro e uno di riposo, con compensazione del giorno di riposo non goduto entro il mese successivo.

Per caso eccezionale si intende l'assenza giustificata (ferie, malattia, congedi, permessi, etc.) contemporanea di n. 3 o più risorse.

Il Personale del Servizio Fisioterapico lavora in orario diurno, dal lunedì al venerdì.

Con riguardo alla turnazione di lavoro del Personale in part time, si rimanda a quanto previsto dall'art. 5 commi 2 e 3 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ai singoli contratti di lavoro individuali.

4) FERIE

Le richieste di ferie per il periodo pasquale vengono presentate entro il mese di gennaio e autorizzate entro 15 giorni dall'inoltro del piano complessivo.



Le richieste per le ferie estive e il piano complessivo vengono presentate entro il mese di marzo, e autorizzate entro il 15 aprile dell'anno di competenza.

Specificatamente al Personale devono essere concessi un minimo di tre turni consecutivi per ogni Lavoratore, salvo scelta diversa da parte del lavoratore stesso, da intendersi come inferiore rispetto ai 3 turni.

Sono concesse le ferie fino ad un massimo di tre unità contemporaneamente all'interno di ogni servizio del Settore Assistenza (Fisioterapisti, Infermieri, Operatori Socio Sanitari).

Vengono altresì consentiti massimo due giorni di accavallamento nel corso dei quali i Lavoratori in ferie sono in numero di quattro.

Le richieste di ferie per il periodo natalizio vengono presentate entro il mese di settembre e autorizzate entro 15 giorni dall'inoltro del piano complessivo.

Salvo esigenze straordinarie e motivate, nei restanti periodi dell'anno le ferie vengono presentate entro il giorno 10 del mese precedente a quello di fruizione, con autorizzazione entro 15 giorni dalla richiesta;

Le ferie maturate nel corso dell'anno vengono fruito ordinariamente entro il 30/4 dell'anno successivo, con deroga al 30/06 secondo quanto stabilito dal CCNL.”