

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ASL FG  
COMPARTO SANITA'**

Il giorno 22 (ventidue) dicembre 2016 alle ore 10,00 - presso la sala riunioni della ASL/FG - ha avuto luogo l'incontro tra :

la **ASL/ FG di Foggia** nella persona del Direttore Generale Dott. **VITO PIAZZOLLA**

ed i rappresentanti delle OO.SS. Territoriali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.):

Per le OO.SS.	Per le R.S.U.	Per le R.S.U.
CGIL - F.P. Sanità		
CISL - F.P.		
UIL - Sanità		
FSI		
FIALS		
<b>Per le R.S.U.</b>		
Pietro Fubella (PRESIDENTE RSU)		
MICHELE STONDIENZI (COORDINATORE RSU)	Melchiorre (RSU)	
RAPPUCE' MICHELE		
PIAZZOLLA VITO		

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al personale dipendente del comparto Sanità.

**VITO PIAZZOLLA  
DIRETTORE GENERALE**

## INDICE

### TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 : Durata e decorrenza del contratto integrativo aziendale

### TITOLO II - Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Art. 2 : Campo di applicazione e finalità

Art. 3 : Servizi pubblici essenziali

Art. 4 : Contingenti di personale

Art. 5 : Modalità di effettuazione degli scioperi

Art. 6 : Procedure di raffreddamento e di conciliazione

### TITOLO III - Relazioni Sindacali

Art. 7 : Premessa

Art. 8 : Contrattazione Collettiva Integrativa

Art. 9 : Informazione, concertazione, consultazione

Art. 10 : I soggetti sindacali - Prerogative sindacali

Art. 11 : Modalità di contrattazione e procedure di raffreddamento

Art. 12 : Assemblee del personale

Art. 13 : Affissione e diffusione di stampa e comunicati

Art. 14 : Locali per l'espletamento dell'attività sindacale

Art. 15 : Struttura semplice per le relazioni sindacali

Art. 16 : Permessi sindacali

Art. 17 : Disposizioni finali

### TITOLO IV - Classificazione del personale

#### Capo I - Sviluppo professionale

Art. 18 : Progressioni interne nel sistema classificatorio

Art. 19 : Criteri e procedure

#### Capo II - Progressione economica orizzontale

Art. 20 : Principi

#### Capo III

Art. 21 : Conferimento, valutazione e revoca degli incarichi correlati alle posizioni organizzative individuate dall'azienda ai sensi dell'art. 20 CCNL 1998/2001

Art. 22 : Conferimento, valutazione e revoca degli incarichi di coordinamento individuate dall'azienda ai sensi dell'art. 10 CCNL II° biennio economico 2000/2001

### TITOLO V - Rapporto di lavoro

Art. 23 : Costituzione del rapporto di lavoro

#### Capo I - Particolari tipi di contratto

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center. A small number '2' is written near the center.

Art. 24 : Rapporto di lavoro a tempo parziale

## Capo II – Struttura del rapporto di lavoro

Art. 25 : Orario di servizio

Art. 26 : Lavoro straordinario (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 27 : Servizio di pronta disponibilità (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 28 : Ferie e festività (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 29 : Mobilità interna (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 30 : Mansioni superiori

## TITOLO VI – Norme disciplinari

Art. 31 : Norme e procedimento disciplinare (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

## Capo III – Interruzioni e sospensioni della prestazione

Art. 32 : Permessi retribuiti (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 33 : Permessi non retribuiti al personale a tempo indeterminato (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 34 : Permessi brevi (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 35 : Assenze per malattia regime ordinario (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

Art. 36 : Aspettativa (vedi alleg. "Regolamento Aziendale rilevazione presenze/assenze")

## Capo IV – Formazione professionale e tutela legale

Art. 37 : Formazione professionale e aggiornamento

## TITOLO VII – Struttura della retribuzione

Art. 38 : Disciplina indennità per particolari condizioni di lavoro art. 44 co. 3°, 4°, 5°, 6° del CCNL 1/9/1995

Art. 39 : Indennità per particolari condizioni di lavoro

Art. 40 : Mensa

Art. 41 : Piano per la *Performance*

Art. 42 : Premio per la Produttività Collettiva

## TITOLO VIII – Osservatori e comitati

Art. 43 : Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (vedi alleg. "Regolamento Aziendale")

Art. 44 : Commissioni bilaterali – Tavoli tecnici

Art. 45 : Ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 46 : Prevenzione dei conflitti – Osservatorio sul contenzioso

Art. 47 : Costituzione Fondi

Art. 48 : Quantificazione dei Fondi

Art. 49 : Disposizioni finali

3

## Titolo I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### ART. 1

##### CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art.4, del C.C.N.L. 19/04/2004, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Sanitaria Locale FG, esclusi i dirigenti.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è valido dalla data di sottoscrizione ed è in vigore sino alla sottoscrizione del nuovo C.C.I.A., fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative.
3. Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, fatte salve le diverse decorrenze previste da singoli accordi.
4. La stipula del presente C.C.I.A. è comunicata a tutti i lavoratori di cui al precedente art. 1, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, con idonea pubblicità di carattere generale

## TITOLO II

### NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

#### ART. 2

##### CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

1. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 8, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001.
3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.



**ART. 3**  
**SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 8, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:
  - a) assistenza sanitaria;
  - b) igiene e sanità pubblica;
  - c) veterinaria;
  - d) protezione civile;
  - e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
  - f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.
  
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

**A) ASSISTENZA SANITARIA**

**A1) Assistenza d'urgenza:**

- unità spinali;
- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

**A2) Assistenza ordinaria:**

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

*[Handwritten signatures and initials]*

5

**A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:**

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione;
- raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie.

**B) Igiene e sanità pubblica:**

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

**C) Veterinaria:**

- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;
- controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsi ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

**D) Protezione civile:**

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

**E) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:**

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni sopra indicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

**F) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:**

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

**ART. 4**  
**CONTINGENTI DI PERSONALE**

1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante regolamenti di servizio aziendali, adottati sulla base di appositi verbali di accordo stipulati in sede di negoziazione decentrata tra l'azienda e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D. L.gvo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. I verbali di accordo di cui al comma 1, da stipularsi entro *sessanta* giorni dall'entrata in vigore del presente accordo e comunque prima dell'inizio della *prossima* contrattazione integrativa, individuano:

- a) le categorie e profili professionali che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. In conformità ai regolamenti di cui al comma 1, la direzione generale dell'azienda - ovvero l'organo ad essa corrispondente negli enti del comparto secondo i rispettivi ordinamenti individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 3 c.2, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

4. Sulla base dei verbali di accordo del comma 1, sono individuati i contingenti dei servizi essenziali di cui all'art. 3, lett. F) non operanti nei giorni festivi. Essi sono definiti tenendo come parametro di riferimento quelli eventualmente occorrenti se tali servizi funzionassero anche nei giorni festivi.

5. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base dei protocolli di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 3, attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

6. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui verbali di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'art. 5, comma 3, lett. c).

**ART. 5**  
**MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 3, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un



7



preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali deve essere comunicata all'Assessorato Regionale alla Sanità; la proclamazioni di scioperi nell'ambito di singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 6, comma 9.

3. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e aziendale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, negli altri casi, dalle amministrazioni competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:



- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

6. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

#### ART. 6

#### PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL di area.

2. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, le procedure di conciliazione vengono espletate innanzi al Prefetto della Provincia di Foggia entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, il quale provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Prefetto può chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 8/2000.

3. Il tentativo si considera altresì espletato ove il Prefetto non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

4. L'intero periodo della procedura conciliativa di cui al comma 2 ha una durata complessiva non superiore a dieci giorni dalla formale proclamazione dello stato di agitazione;

5. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 2 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 8/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

6. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della L. n° 146/1990, come modificata dalla L. n° 8/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.


7. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

9

8. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 5, comma 5.

**ART. 7  
SANZIONI**

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990 n° 146 e della legge 11 aprile 2000 n° 8 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.



10

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, the number '10' is written. To the right of '10', there are several more signatures and initials, including a large, stylized signature that appears to be 'A' or 'B' at the top right.

Titolo II

**RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**

**Art. 7**  
**Premessa**

Le parti convengono sulla unicità del tavolo delle trattative e ritengono il sistema di relazioni sindacali funzionale alla ricerca di assetti e norme mirate al conseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Azienda - in uno scenario di continue evoluzioni - ed al miglioramento delle condizioni per consentire ai lavoratori di esprimere al meglio le proprie capacità professionali.

Le parti ritengono che a tale scopo occorra:

- realizzare un modello organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici;
- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'Azienda e, nello stesso tempo, consolidare quelle direttamente gestionali portando ad un livello più alto il binomio costi/benefici;
- disporre un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli esalti il metodo del confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione di lavoratori e delle lavoratrici.

Ciò consentirà di garantire alla propria azione un elevato livello di efficienza ed efficacia e, con esso, l'innalzamento degli standard qualitativi del servizio offerto, adeguando le proprie modalità operative e la propria cultura di riferimento alle logiche che sono proprie di una Azienda Sanitaria.

A tal fine si pone, come primaria esigenza, quella della nuova cultura di gestione fortemente decentrata, che metta in grado i soggetti interessati di adeguarsi costantemente alle realtà fortemente diversificate e garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali.

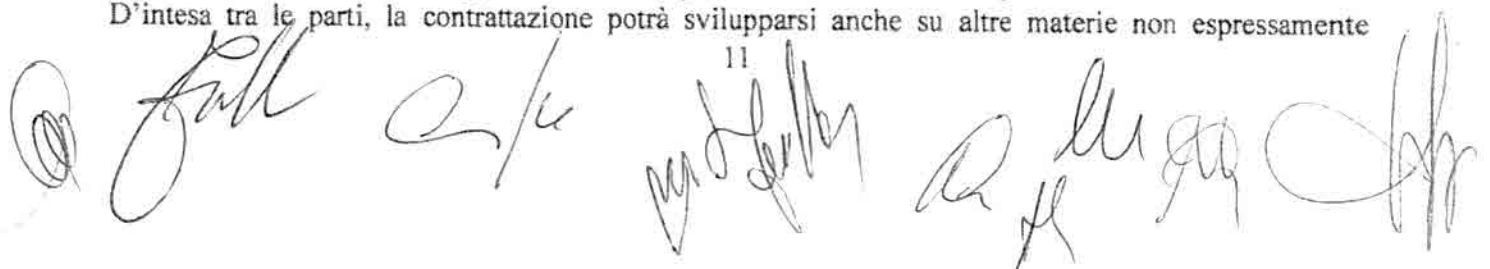
In un'ottica di condivisione degli obiettivi stessi, le parti convengono sulla necessità di sviluppare un sistema di relazioni sindacali nel cui contesto la contrattazione potrà anche prevedere ulteriori istituti integrativi di quelli stabiliti dal CCNL, demandandoli all'autonomia negoziale delle parti contraenti, in conformità alle reciproche convenienze nel rispetto dell'art.11, comma 4, lettera e) della Legge n° 59/97.

Sulla base di questi presupposti, le parti nel confermare l'unicità del tavolo delle trattative ribadito nelle precedenti riunioni sindacali e che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal CCNL, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, definiscono il seguente protocollo di relazioni sindacali.

**ART. 8**  
**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

Si intendono trascritti l'art. 4 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 1998/2001 e l'art. 4 del CCNL 19.4.2004 con le modifiche apportate dal D. L.gs n° 150/2009 e ss.mm.ii.;

D'intesa tra le parti, la contrattazione potrà svilupparsi anche su altre materie non espressamente



previste nel comma 1 e potrà concludersi con la sottoscrizione congiunta di verbali di accordo, regolamenti, atti di indirizzo che costituiranno, per quanto definito, allegati specifici al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, anche successivamente alla sua stipula.

**Art. 9**

**Informazione, concertazione, consultazione**

Si intende trascritto l'art. 6 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 1998/2001 commi 1 e 2 con le modifiche apportate dal D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii..

La trasmissione delle informazioni avviene, nei confronti di tutte le OO.SS. firmatari del CCNL Sanità Pubblica e della RSU.

In ogni caso, l'Azienda trasmetterà regolarmente tutto ciò che è attinente in materia di informazione, concertazione, consultazione e contrattazione. Sono fatti salvi i diritti individuali garantiti dalla Legge sulla tutela della privacy e le procedure di accesso agli atti amministrativi per le richieste di documentazione.

I soggetti titolati possono attivare mediante richiesta scritta, ulteriore fasi con accordo tra le parti su tematiche di carattere generale attinenti la programmazione aziendale.

**Art. 10**

**I Soggetti Sindacali – prerogative sindacali**

Si intendono trascritti gli artt. 8 (come modificato dall'art. 6 del CCNL 19.4.2004) e 9 del C.C.N.L. per il Comparto della Sanità 1998/2001 con le modifiche apportate dal D.Lgs. n°150/2009 e ss.mm.ii..

La delegazione trattante in rappresentanza dei dipendenti è composta dai rappresentanti provinciali delle OO.SS. firmatarie del CCNL Sanità Pubblica e dalle R.S.U.

La delegazione trattante in rappresentanza dell'Azienda è composta dal Direttore Generale o suo delegato che si farà assistere in ragione degli argomenti dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dai competenti funzionari.

**ART. 11**

**MODALITÀ DI CONTRATTAZIONE E PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO**

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 7/4/99 con le modifiche apportate dal D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii., le parti convengono di responsabilizzarsi il più possibile, per favorire la soluzione delle vertenze sorte.

A tal fine convengono le seguenti modalità di contrattazione e relativa procedura di raffreddamento del conflitto:

- a) sulla base di compiuta ed articolata proposta aziendale a seguito della presentazione di compiuta ed articolata proposta sindacale il negoziato *dovrà avviarsi entro cinque giorni*;
- b) entro i successivi 15 giorni, ovvero entro la scadenza che le parti converranno, si dovrà pervenire alla definizione della vertenza;
- c) in caso di posizioni inconciliabili, prima della definitiva rottura delle trattative, fra le parti si converrà di sospendere la trattativa stessa e programmare, entro i successivi 15 giorni, una ulteriore fase negoziale, dopo aver esperite più complete valutazioni e/o verifiche interne;
- d) durante tale processo di relazioni, le Organizzazioni Sindacali non potranno porre in essere azioni conflittuali e l'Azienda non adotterà misure unilaterali.

## Capo II

### ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

#### ART. 12

#### ASSEMBLEE DEL PERSONALE

- 1) Assemblee durante l'orario di lavoro
- a) La partecipazione è un diritto del singolo lavoratore;
  - b) La partecipazione alle assemblee deve essere limitata a complessive 12 ore annue per anno solare per ciascun lavoratore, non rinviabili all'anno successivo;
  - c) La convocazione dovrà avvenire con almeno 3 giorni lavorativi di preavviso. Le RSU e/o le OO.SS. promotrici dell'assemblea firmatarie del CCNL Sanità Pubblica, comunicheranno almeno 48 ore prima alla Direzione l'ora in cui vorrebbero tenere l'assemblea stessa ed i locali che vorrebbero utilizzare, precisando le categorie del personale da riunire. L'Amministrazione si impegna entro le 24 ore successive a dare risposta scritta in merito. In caso di mancata risposta scritta si intenderà per accettazione.
  - d) Possono partecipare tutti i dipendenti, purché sia garantita l'erogazione delle prestazioni indispensabili ai sensi della L. 146/90 e ss.mm.ii., nelle forme e nei modi di cui all'accordo "Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero".
  - e) Nei reparti in cui non sia possibile sospendere momentaneamente l'attività lavorativa ovvero nel caso in cui questa venga espletata fuori del reparto, il dirigente responsabile autorizzerà l'allontanamento dal lavoro del personale non strettamente indispensabile garantendo al servizio le unità lavorative assicurate nei giorni festivi;
  - f) Le assemblee potranno essere ripetute per consentire la partecipazione dei lavoratori di cui al precedente art. 5;

I rappresentanti dell'Azienda non possono intervenire in veste di tutelatori o verbalizzanti.

2) Assemblee fuori dell'orario di lavoro

- le R.S.U. e/o le OO.SS. presenti in Azienda possono tenere, nei locali dell'Azienda, e fuori dell'orario di lavoro, assemblee del personale, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, purché dette assemblee non arrechino pregiudizio al normale svolgimento delle attività dell'Azienda.
- Le predette assemblee saranno effettuate con le seguenti modalità:
  - a) Le R.S.U. e/o le OO.SS. promotrici dell'assemblea firmatarie del CCNL Sanità Pubblica, comunicheranno almeno 48 ore prima alla Direzione l'ora in cui vorrebbero tenere l'assemblea stessa ed i locali che si vorrebbero utilizzare, precisando le categorie del personale da riunire.
  - b) L'Amministrazione si impegna entro le 24 ore successive a dare risposta scritta in merito, in caso di mancata risposta scritta si intenderà per accettazione.
  - c) Nel caso in cui il locale messo a disposizione dall'Azienda non dovesse risultare temporaneamente disponibile, sarà comunicato alla R.S.U. e alle OO.SS. indicando il luogo diverso da quello abituale;

- d) L'uso dei locali per le riunioni verrà concesso seguendo l'ordine cronologico di presentazione della comunicazione da parte del sindacato alla Direzione Generale.

I rappresentanti dell'Azienda non possono intervenire in veste di tutelatori o verbalizzanti.

#### ART. 13

##### AFFISSIONE E DIFFUSIONE DI STAMPA E COMUNICATI

L'Azienda metterà a disposizione un'unica bacheca per la RSU e per le OO.SS. firmatarie del CCNL Sanità Pubblica un'ulteriore bacheca per ogni sigla di cui all'art. 9 del CCNL del 7/04/99, con spazi in ciascun Presidio Ospedaliero e posto di lavoro per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Per gli spazi per le affissioni (bacheche), come previsto dal CCNQ 7/8/98 l'Azienda esaminerà la possibilità di predisporre la collocazione in locali di transito accessibili a tutto il personale e specificatamente in spazi vicini al rilevamento automatico delle presenze e ai locali mensa.

L'Azienda destinerà, nell'ambito del proprio sito Internet, uno spazio per una bacheca elettronica destinata ai comunicati delle OO.SS firmatarie del CCNL Sanità Pubblica e della RSU..

Gli spazi vengono individuati dall'Azienda sentite le parti sindacali interessate.

Il materiale da diffondere nell'ambito aziendale, deve obbligatoriamente recare sempre l'indicazione dell'Organizzazione sindacale che lo ha elaborato e la relativa istanza, nel rispetto delle disposizioni generali sulla stampa.

#### ART. 14

##### LOCALI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

L'Azienda metterà a disposizione delle RSU e delle OO.SS. del Comparto idonei locali in ogni presidio.

Le parti convengono che l'azienda ponga permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL del 7/04/99, anche per le attività di patronato, l'uso continuativo di idonei locali in ciascun Presidio Ospedaliero dotati di adeguati arredi, sistemi informatici con relativo accesso alla rete, computer, pagina web, telefono, fax e fotocopiatrici.

#### ART. 15

##### STRUTTURA SEMPLICE PER LE RELAZIONI SINDACALI

La responsabilità della Struttura per le Relazioni Sindacali viene affidata ad un Dirigente individuato dalla Direzione Generale.

La S.S. per le Relazioni Sindacali provvede a:

- a) programmare le date degli incontri richiesti da una delle parti titolari delle trattative entro i periodi previsti;
- b) fornire ogni documento di interesse sindacale ogni qualvolta le parti lo richiedano;
- c) trasmettere alle RSU e alle OO.SS. copia degli atti deliberativi inerenti il recepimento di intese sindacali ed ogni altro provvedimento in ordine alle materie oggetto di informativa sindacale;
- d) fornire assistenza amministrativa per la verbalizzazione delle sedute, curandone la trascrizione, provvedendo alla conservazione dei relativi atti e all'invio ai soggetti ed Uffici interessati; con l'osservanza delle condizioni di cui al punto seguente;

- e) ricevere eventuali segnalazioni di comportamenti difformi da quanto previsto dal presente accordo e trasmetterli tempestivamente alla Direzione dell'Azienda per eventuali iniziative in merito e alla RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL Sanità Pubblica;
- f) curare l'avvio del collegamento delle varie sedi sindacali alla rete informatica aziendale anche al fine di trasmettere con tale sistema i dati richiesti.
- g) predisporre gli atti amministrativi di recepimento degli accordi e delle intese intercorsi tra la parte pubblica e quella sindacale.

**ART. 16**  
**PERMESSI SINDACALI**

**1) Soggetti aventi titolo all'utilizzo dei permessi sindacali**

Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal regolamento aziendale e a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10 co. 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti, nonché ai CC.CC.NN.QQ. stipulati il 27 gennaio 1999, il 09 agosto 2000, il 23 febbraio 2001, il 18 dicembre 2002, il 03 agosto 2004, il 03 ottobre 2005, il 24 settembre 2007, il 31 ottobre 2007, il 26 settembre 2008, il 09 ottobre 2009 ed il 17 ottobre 2013 e successivi:

1. I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);
2. dirigenti sindacali delle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. Sanità Pubblica accreditati dalla propria struttura provinciale;
3. dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo la elezione delle R.S.U., siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 07.08.1998;
4. dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui agli alinea precedenti.
5. dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo accreditati dalla propria struttura provinciale;

**2) Finalità per l'utilizzo dei permessi (art. 10 co. 3 del C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.)**

I soggetti indicati al punto 1) possono fruire dei permessi retribuiti/non retribuiti per partecipare a:

- trattative sindacali;
- convegni o congressi di natura sindacale.

**3) Limiti di utilizzo**

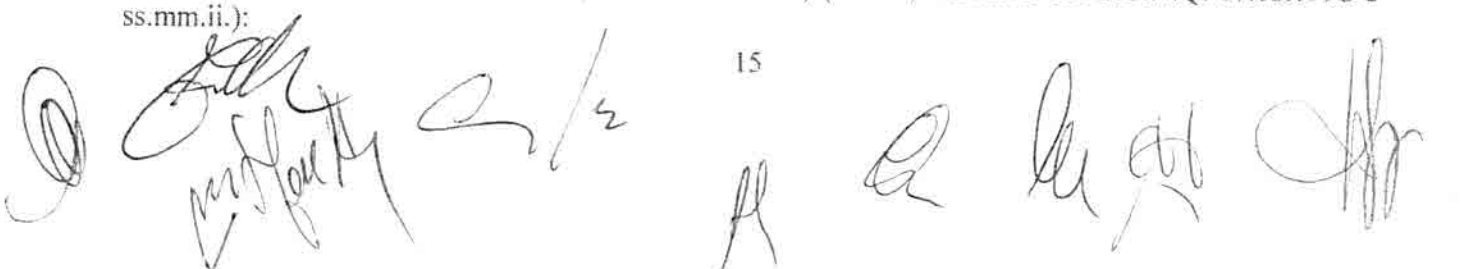
**3.1 Permessi sindacali retribuiti (entro il monte ore complessivamente spettante) (art. 10 co. 5 del C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.):**

- a) per i componenti delle R.S.U. possono essere cumulati entro il monte ore spettante;
- b) per gli altri dirigenti sindacali possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante;

La partecipazione agli incontri con la Direzione Aziendale è consentita fatta salva in ogni caso la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura.

La verifica della effettiva partecipazione agli incontri è effettuata dai funzionari, che rappresentano la Direzione Aziendale, nella Commissione trattante.

**3.2 Permessi sindacali non retribuiti (oltre il monte ore) (art. 12, comma 2 del C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.):**



3.2 *Permessi sindacali non retribuiti (oltre il monte ore)* (art. 12, comma 2 del C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.):

a) in misura non inferiore a 8 gg. all'anno, cumulabili anche trimestralmente;

#### 4) **Modalità di utilizzo dei permessi**

4.1 *Permessi retribuiti* (art. 10, comma 6 C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.)

Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo, la comunicazione di permesso sindacale deve essere presentata di norma con 3 giorni di preavviso, alla Direzione della Macro articolazione aziendale e all'Ufficio Personale di riferimento per la registrazione, anche tramite fax.

La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali sarà a cura dell'Amministrazione secondo quanto disposto dal CCNQ del 9/10/2009. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono considerati a tutti gli effetti servizio prestato.

4.2 *Permessi non retribuiti* (artt. 3 e 4 C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.)

Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo, la comunicazione di permesso sindacale deve essere presentata di norma con 3 giorni di preavviso alla Struttura e/o Unità Operativa di appartenenza -che ne darà comunicazione alle Direzioni delle macroarticolazioni aziendali per acquisirne il parere sulla fruizione e all'Ufficio Personale di riferimento per la registrazione, anche tramite fax.

Ove particolari esigenze di servizio non consentissero tale utilizzazione, la comunicazione di diniego deve essere sottoscritta dal Direttore delle Direzioni di cui sopra.

5) **Ulteriori permessi sindacali retribuiti** (entro il monte ore definito a livello nazionale) (art. 11 del C.C.N.Q. 08.07.1998 e ss.mm.ii.)

5.1 *Soggetti aventi titolo:*

Dirigenti sindacali che siano componenti di organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL non collocati in distacco o aspettativa.

5.2 *Finalità di utilizzo:*

Partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali.

5.3 *Modalità di utilizzo:*

(art. 10 comma 6 C.C.N.Q. 07.08.1998 e ss.mm.ii.):

Per le modalità ed il loro utilizzo si veda il punto 4.1.

#### ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI



Per quanto non espressamente specificato si fa riferimento al vigente C.C.N.L. del Comparto Sanità Pubblica, ai Contratti Collettivi Nazionali Quadro, agli accordi ed ai Protocolli nazionali e regionali di riferimento, nonché alla legislazione di riferimento.

Resta inteso che i firmatari delle richieste di permessi sindacali a qualunque titolo (riferimento art.16 del presente contratto) devono essere firmati dal legale rappresentante della struttura provinciali delle OO.SS. firmatarie del CCNL Sanità Pubblica.

*Per la RSU dovranno essere firmati solo ed esclusivamente dal Presidente della stessa individuata da apposito regolamento e per le ore solo spettanti con assunzione di responsabilità.*

*Ove dovessero risultare richieste di permessi sindacali diverse da quanto suindicato, l'Azienda procederà ad avviare i consequenziali provvedimenti del caso notificando a titolo informativo alle OO.SS. firmatarie del CCNL Sanità Pubblica così come previsto dal CCNQ del 17/10/2013 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti per il triennio 2013 - 2015*

**Titolo III**

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

## Capo I

### SVILUPPO PROFESSIONALE

#### ART. 18

##### PROGRESSIONI INTERNE NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

I criteri e le modalità di attuazione delle progressioni avverranno secondo il disposto dell'art. 24 del d.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52 del D. Lgs. n° 165/2001.

Le parti si riservano di produrre un documento articolato con riferimento alla nuova dotazione organica e ad eventuali possibili progressioni interne, previo parere positivo del Collegio Sindacale di questa ASL.

#### ART. 19

##### CRITERI E PROCEDURE

I passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello sono disciplinati dall'art. 17, comma 3, del CCNL del 07/04/1999.

## Capo II

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### ART. 20

##### PRINCIPI

La progressione economica orizzontale, ex art. 35 del CCNL 1998/2001 del Comparto Sanità, consiste nei passaggi da un fascia retributiva a quella immediatamente superiore, nei limiti delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo contrattuale di riferimento del CCNL. Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale si fa rinvio al Regolamento già approvato dalle parti che si allega al presente contratto integrativo.

### Capo III

#### ART. 21

CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE INDIVIDUATE DALLA AZIENDA AI SENSI DELL'ARTICOLO 20 CCNL 1998/2001

Si fa riferimento al Regolamento già approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo.

#### ART. 22

CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI COORDINAMENTO INDIVIDUATE DALLA AZIENDA AI SENSI DELL'ARTICOLO 10 CCNL II° BIENNIO ECONOMICO 2000/2001

Si fa riferimento al Regolamento già approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several others on the right. A small number '19' is visible near the center.

## TITOLO IV

### RAPPORTO DI LAVORO

#### ART. 23

#### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del CCNL 1.9.95 (artt. 14 e 15).

#### Capo I

### PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

#### ART. 24

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il part-time rappresenta un diritto del lavoratore e come tale va applicato secondo i dettami legislativi e contrattuali.

*[Handwritten signatures and initials]*

20

## Capo II

### STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### ART. 25 ORARIO DI SERVIZIO

Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 26 LAVORO STRAORDINARIO

Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 27 SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ

Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 28 FERIE E FESTIVITÀ

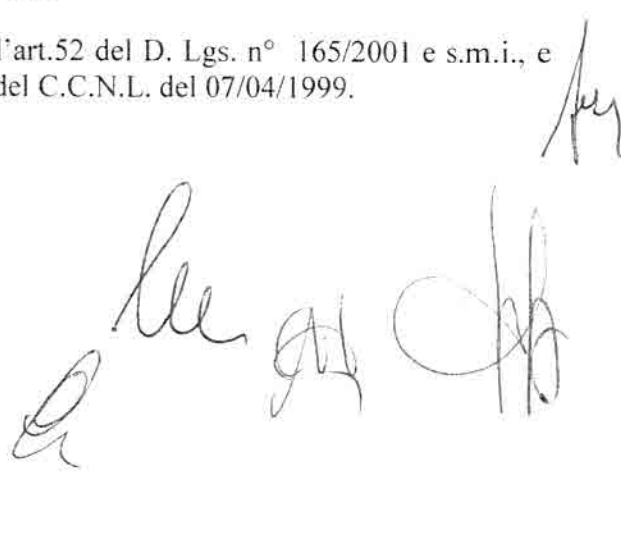
Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 29 MOBILITÀ INTERNA

L'istituto della mobilità interna è disciplinata dall'apposito Regolamento aziendale che è parte integrante del presente C.C.I.A

#### Art. 30 MANSIONI SUPERIORI

Si fa rinvio alla disciplina prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art.52 del D. Lgs. n° 165/2001 e s.m.i., e per la parte demandata alla contrattazione agli artt. 28 e 41 del C.C.N.L. del 07/04/1999.

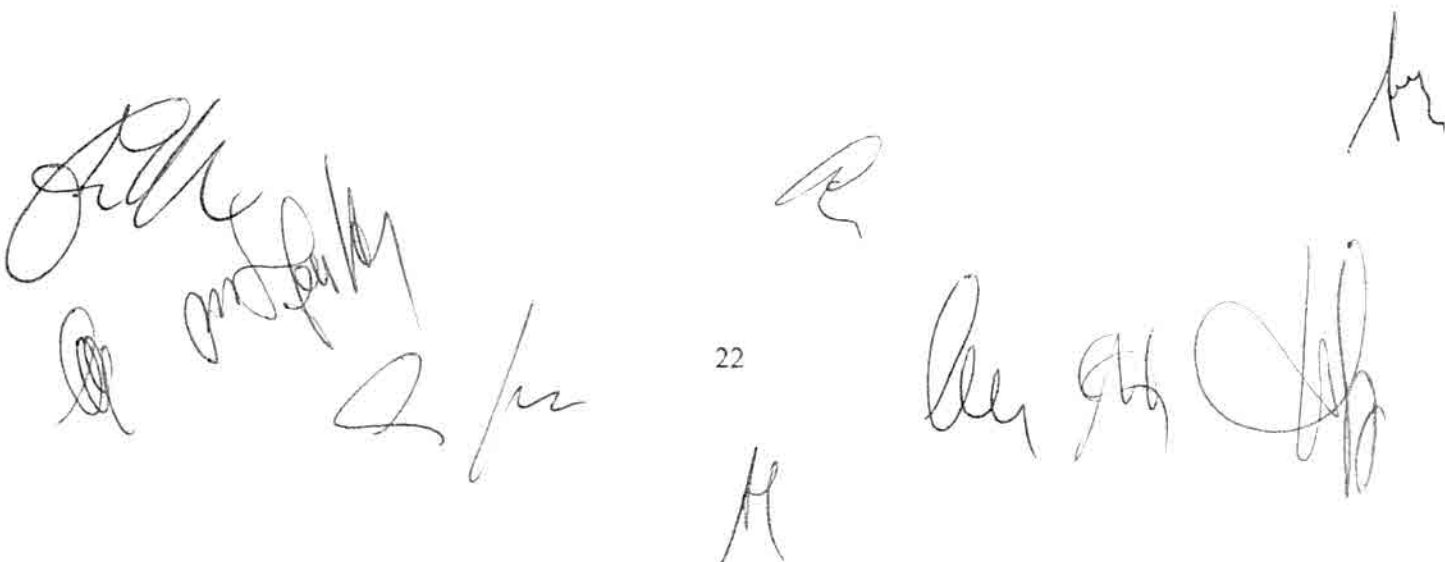


**TITOLO V**  
**NORME DISCIPLINARI**

**ART 31**  
**NORME E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Si fa riferimento al **Regolamento approvato con delibera D.G. n° 3011 del 17/12/2009 e n° 1555 del 25.10.2012.**

Le norme del codice disciplinare devono essere obbligatoriamente affisse in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, e si applicano dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

### Capo III

## INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

#### ART. 32 PERMESSI RETRIBUITI

Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 33 PERMESSI NON RETRIBUITI AL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 34 PERMESSI BREVI

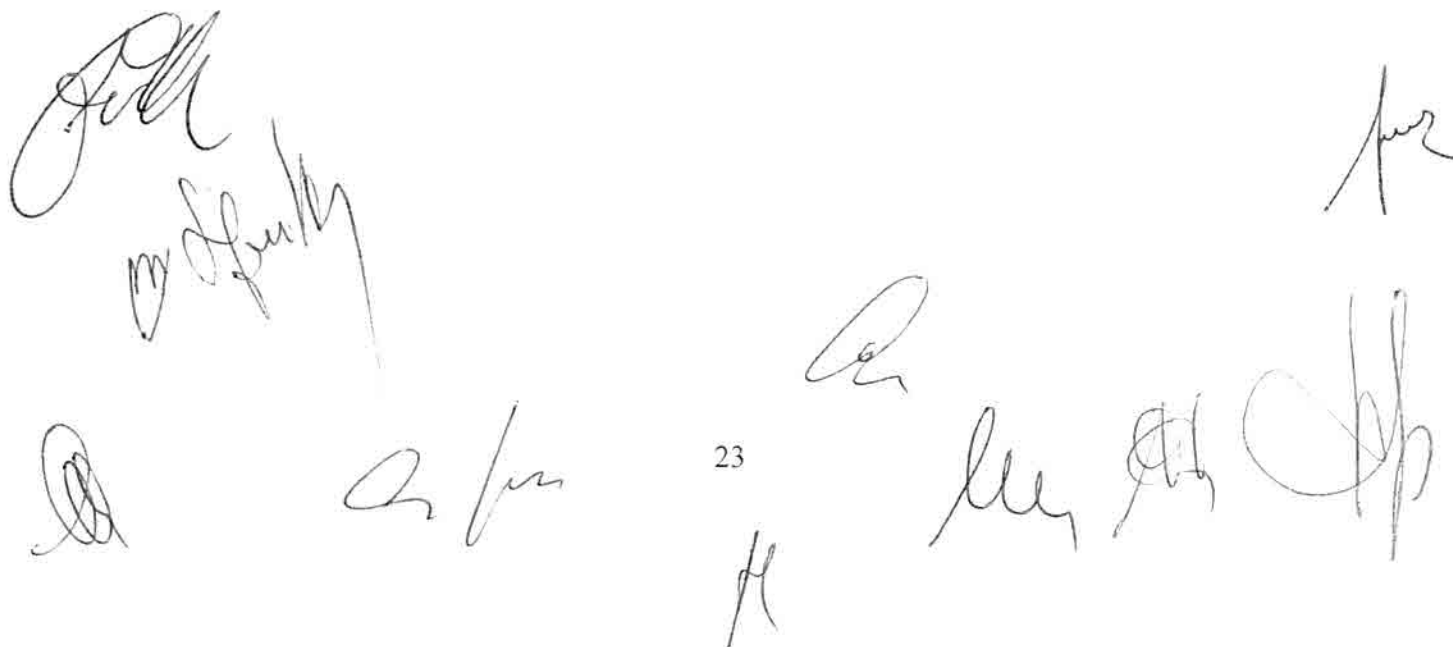
Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 35 ASSENZE PER MALATTIA REGIME ORDINARIO

Si fa riferimento al Regolamento approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo

#### ART. 36 ASPETTATIVA

Si fa riferimento al Regolamento già approvato dalle parti che si allega al presente Contratto integrativo



23

## Capo IV

### FORMAZIONE PROFESSIONALE E TUTELA LEGALE

#### ART. 37

##### FORMAZIONE PROFESSIONALE E AGGIORNAMENTO

Le parti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 07/04/1999, convengono sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni e pertanto sulla necessità che sia continuativa, sistematica, mirata e generalizzata utilizzando anche forme e metodi più avanzati ed innovativi, *conseguentemente fanno rinvio alla disciplina del regolamento aziendale di cui alla deliberazione n. 2434 del 15/12/2010.*

Resta inteso che la partecipazione ai corsi di formazione obbligatori aziendali devono essere svolti in orario di lavoro e quando questo non sia possibile la partecipazione a tali corsi è da considerarsi orario di servizio a tutti gli effetti secondo la normativa vigente.

## TITOLO VI

### STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

#### ART. 38

##### DISCIPLINA INDENNITÀ PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO ART. 44, 3°- 4°- 5° - 6° COMMA CCNL DEL 1995

L'art. 44 CCNL 1° settembre 1995 disciplina la corresponsione delle indennità giornaliere al personale che opera in servizi articolati su due o tre turni, che vanno comunicati al dipendente turnista 10 giorni precedenti l'inizio del mese oggetto di programmazione.

La turnazione comunicata nei termini sopraindicati potrà essere successivamente oggetto di motivata variazione previa comunicazione al dipendente interessato.

Dette indennità, su tre turni e su due turni, sono corrisposte purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia, per ciascun dipendente, un numero sostanzialmente equilibrato di turni svolti di mattina, pomeriggio e notte in relazione al modello di turni che l'azienda individua al fine di garantire adeguati livelli assistenziali.

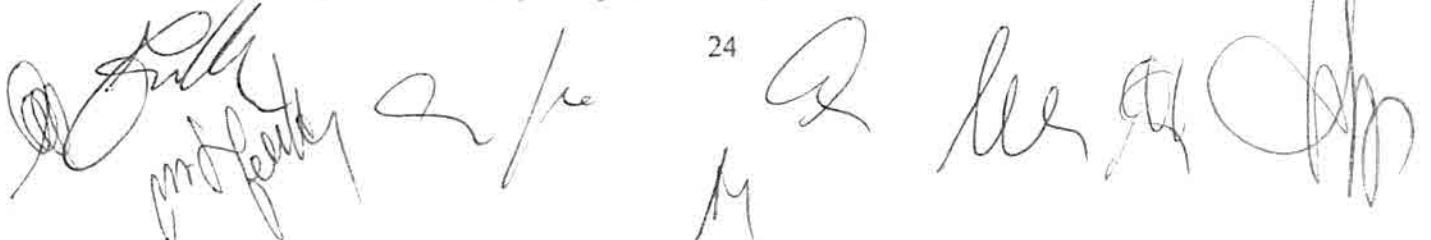
La mancanza della prevista alternanza nei turni, non dà diritto alla percezione dell'indennità in questione.

Il dipendente part-time ha diritto a percepire l'indennità di presenza commisurata alla percentuale del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la giornata lavorativa sia pagata in regime di lavoro straordinario, ovvero venga autorizzata ai fini del riposo compensativo, il dipendente non matura l'indennità di presenza.

Il dipendente matura, altresì, il diritto al pagamento dell'indennità giornaliera di presenza nei sotto indicati casi:

- recupero differenza oraria turnisti 8 ore;
- riposo compensativo – recupero riposo lavorato;





- recupero ore;
- aggiornamento obbligatorio o comando – qualora non abbia diritto o rinunci alla indennità di missione e trasferta;
- missione per esigenze di servizio - qualora non abbia diritto o rinunci alla indennità di missione e trasferta;
- riduzione orario per allattamento.
- L'indennità di cui al comma 6 art.44 CCNL 1995 compete altresì al personale infermieristico, che lavorando su aree omogenee, rende la propria prestazione in via esclusiva nelle sale operatorie e sulla base di turni di servizio.

L'indennità sui 2 turni sarà corrisposta anche al personale che opera nei servizi su tre turni dispensati dal lavoro notturno dal medico competente e da specifiche disposizioni di legge.

#### ART. 39

#### Indennità per particolari condizioni di lavoro.

L'indennità per lavoro notturno viene maturata da tutto il personale che osserva un orario di servizio compreso tra le ore 22 e le ore 7, del mattino successivo. L'indennità notturna viene corrisposta con arrotondamento alla mezz'ora per difetto, per tutto l'orario effettivamente autorizzato.

L'indennità per servizio festivo di cui al comma 12 art. 44 CCNL 1995 viene maturata da tutto il personale che osservi un turno lavorativo festivo, prestato anche in giorno festivo infrasettimanale e viene attribuita secondo le modalità previste dal CCNL (mezzo turno/ turno intero). Nel caso di richiesta da parte del dipendente del pagamento del servizio prestato in giorno festivo, anche infrasettimanale, allo stesso compete il compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo e l'indennità per servizio festivo.

Le indennità di cui all'art. 40 e 41 sono cumulabili tra loro nelle modalità prevista dal comma 13 art. 44 CCNL 1995.

Viene inoltre prevista per il personale ispettivo del Dipartimento di Prevenzione una indennità in riferimento all'art.44 c.10 del CCNL 20/09/2001, con le modalità e criteri previsti in apposito regolamento. Tale indennità è finanziata con il Bilancio dell'Azienda.

#### ART. 40

#### MENSA

L'ASL di Foggia garantirà l'esercizio del diritto di mensa e/o con modalità sostitutive nel rispetto della normativa contrattuale vigente.

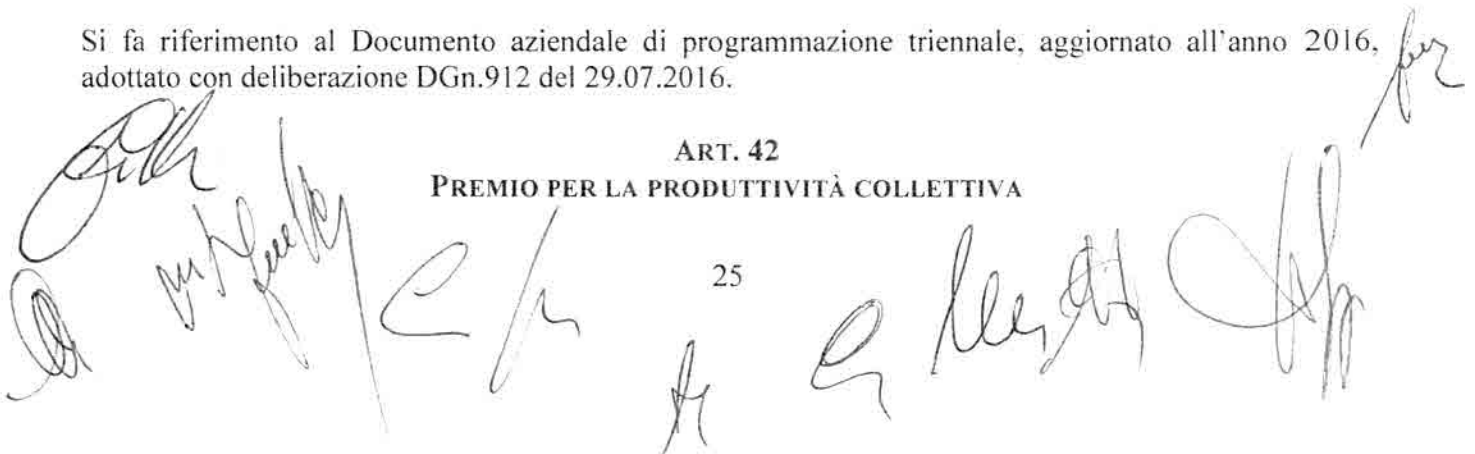
#### Art. 41

#### PIANO PER LA PERFORMANCE

Si fa riferimento al Documento aziendale di programmazione triennale, aggiornato all'anno 2016, adottato con deliberazione DGn.912 del 29.07.2016.

#### ART. 42

#### PREMIO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA



Si fa riferimento al Regolamento approvato in Delegazione trattante dell'05/08/2014, recepito con deliberazione DG n.1252 del 28.10.2014.

*[Handwritten signatures and initials]*

26

*[Handwritten signatures and initials]*

## Titolo VII


### OSSERVATORI E COMITATI

#### Art. 43

#### COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2, del C.C.N.L. 19/04/1999 e secondo quanto disposto dall'art. 21 della Legge 04/11/2010, n. 183, presso l'A.S.L. FG, con deliberazione n. 1005 del 30/06/2011 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione" (C.U.G.), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del Mobbing.
2. L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato, garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, valorizzando e pubblicizzando nell'ambito lavorativo i risultati del lavoro svolto.
3. In merito ai compiti, alla composizione, alla durata in carica ed alle modalità di funzionamento del C.U.G. si rimanda alla citata Legge n. 183/2010, alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011, alle deliberazioni n. 1005, del 30/06/2011, nonché al Regolamento interno adottato dal C.U.G. con delibera n.1171 del 26/07/2011.

L'art. 21 della legge 04/11/2010, n. 183, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva dei quali assume tutte le funzioni previste, come da Regolamento Aziendale di cui alla Delibera n. 1171 del 26/07/2011 quale allegato del presente contratto.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

**ART. 44**

**COMMISSIONI BILATERALI/TAVOLI TECNICI**

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'Azienda, nonché l'approfondimento di specifiche materie e la raccolta di dati utili alla contrattazione aziendale, su richiesta di una delle parti, possono essere costituite Commissioni Bilaterali paritetiche e tavoli tecnici, sia a livello centrale che a livello periferico.
2. Il tavolo negoziale definisce, di volta in volta, per ogni Commissione:
  - il mandato;
  - i tempi entro i quali devono essere ultimati i lavori;
  - il numero di componenti.
3. Le Commissioni Bilaterali ed i tavoli tecnici non sostituiscono la contrattazione aziendale, né hanno funzione negoziale, fatta salva la delega della Direzione Generale, su specifici argomenti di mero interesse locale.

**ART. 45**

**AMBIENTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO**

Le parti, in riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e sicurezza sul lavoro, per raggiungere gli obiettivi fondamentali che l'azienda intende darsi sul tema in questione concordano nell'applicazione, in toto, di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Le parti si impegnano ad adottare un regolamento attinente la disciplina e il funzionamento dei Rappresentanti Lavoratori Sicurezza.

**ART 46**

**PREVENZIONE DEI CONFLITTI - OSSERVATORIO SUL CONTENZIOSO**

Le parti stipulanti il presente accordo - ferma la piena ottemperanza a quanto disposto dagli artt. 68 - 68 bis del D.lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, come modificato dal D.lgs. 31 marzo 1998 n. 80 e D.Lgs. 29 ottobre 1998 n. 387 - ritengono necessario, per quanto in loro potere, addivenire alla prevenzione e definizione sull'interpretazione degli accordi contrattuali, attraverso gli strumenti, le forme e le modalità di seguito indicate, fermo restando che nessun atto compiuto dalle parti potrà incidere sui diritti soggettivi dei lavoratori, senza il consenso degli stessi e sull'esercizio del diritto di azione per singoli.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, le parti convengono di costituire un osservatorio locale paritetico composto da membri scelti dall'Azienda e da membri scelti dalle RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL Sanità Pubblica.

Le parti potranno anche avvalersi, congiuntamente o separatamente, dell'ausilio di esperti anche esterni.

Tale osservatorio potrà esprimere pareri circa l'opportunità di adottare dalle parti stipulanti il presente CCIA interpretazione autentica o rinegoziazione delle clausole controverse.

### Art. 47 Costituzione fondi

- Il Fondo dell'anno 2015 viene costituito - ai sensi dell'art.1, comma 456, della L. 147/2013 - assumendo come riferimento il fondo consolidato al 2014 incrementato secondo le norme contrattuali aggiungendo tutte le risorse previste dalla normativa di riferimento e decurtandolo della somma delle due percentuali di riduzione relative all'anno 2014, secondo le modalità descritte nella circolare n.20 del MEF del 08.05.2015;
- Il Fondo 2016 (costituito temporaneamente in via provvisoria utilizzando il fondo 2015), ai sensi dell'art. 1, comma 236, della L. 208/2015, verrà costituito regolarmente secondo le norme contrattuali aggiungendo tutte le risorse previste dalla normativa di riferimento, applicando il limite del non superamento del Fondo 2015 e riducendolo in percentuale con riferimento al personale cessato nell'anno.
- Nella seduta di Delegazione trattante del 08 settembre 2016 le Parti (Pubblica e Sindacale) hanno espresso parere favorevole "in merito al trasferimento della quota di euro 400,000 dal Fondo di disagio al Fondo fasce";
- Il citato art. 1, comma 236, L. n° 208/2015 prevede anche "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente". A tal proposito, visto che questa ASL, con delib. di G.R. n. 1072 del 19.7.2016, è stata autorizzata ad assumere personale nel limite di €. 17.540.000 circa, si ritiene di poter incrementare il Fondo 2016 di una quota pari alla differenza tra il personale cessato nel 2016 ed il personale assunto nello stesso periodo. Per ciascuna unità in più il Fondo sarà incrementato di una quota pari alla media pro capite.

### Art. 48 QUANTIFICAZIONE DEI FONDI

Si fa riferimento alle delibere annualmente adottate da questa amministrazione.

### Art. 49 DISPOSIZIONI FINALI

Ogni altra disposizione regolamentare precedente, in contrasto con il presente CCIA, deve intendersi abrogata.

Per tutto quanto non previsto e/o in contrasto del presente C.C.I.A. si fa riferimento alla normativa nazionale e contrattuale vigente in materia.

Si Allegano in quanto facenti parte integrante e sostanziale del presente CCIA i seguenti  
REGOLAMENTI AZIENDALI:

- 1) REGOLAMENTO RILEVAZIONE PRESENZE/ASSENZE
- 2) AFFIDAMENTO, MUTAMENTO, REVOCA E VALUTAZIONE DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI COORDINAMENTI
- 3) PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- 4) MOBILITA' INTERNA
- 5) PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- 6) PIANO DELLE PERFORMANCES
- 7) PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'
- 8) REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE PERSONALE COMPARTO

**CODICE DI CONDOTTA  
NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

**ART. 1  
DEFINIZIONE**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

**ART. 2**  
**PRINCIPI**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di

- molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

### ART. 3

#### PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

### ART. 4

#### PROCEDURA INFORMALE INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

### ART. 5

#### DENUNCIA FORMALE

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the company or the union.



1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ART. 6

ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consiglieria/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

### NORMA DI SALVAGUARDIA GENERALE

Le parti si riservano comunque di incontrarsi nuovamente alla emanazione di nuove disposizioni integrative/modificative al presente C.I.A.