

NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'AZIENDA ULSS N. 3 - SERENISSIMA

Il giorno 4 aprile 2018 presso la sede dell'Azienda ULSS n. 3 Serenissima, Via Don Tosatto n. 147, ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. ed RSU dell'area Comparto.

Premesso che:

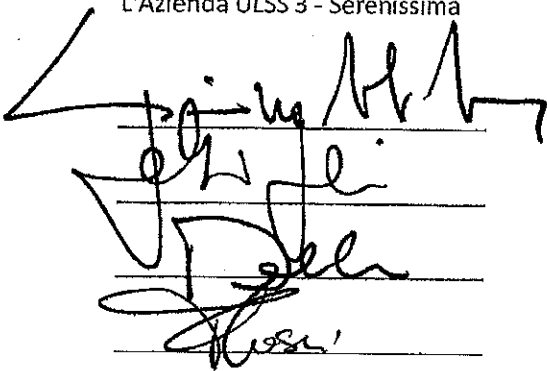
- l'art. 14 della Legge Regionale 25 ottobre 2016, n. 19 ha ridefinito l'assetto organizzativo dell'Azienda ULSS n. 12 Veneziana che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 3 Serenissima" e incorpora le sopresse Aziende ULSS n. 13 Mirano e ULSS n. 14 Chioggia;
- in data 28.12.2017 le parti hanno sottoscritto l'*accordo ponte* per il differimento al 31.3.2018 del termine per la sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo aziendale dell'Azienda ULSS n. 3 Serenissima nelle more del necessario perfezionamento delle relative trattative sindacali;
- le parti hanno firmato la pre intesa per la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo decentrato dell'Azienda ULSS n. 3 Serenissima in data 28.03.2018;
- si perviene all'odierna sottoscrizione ad esito di un costante e cadenzato confronto tra le parti, che hanno progressivamente sottoscritto accordi e pre intese su specifici argomenti destinati a confluire nel nuovo contratto collettivo decentrato dell'Azienda ULSS n. 3 Serenissima;
- in tal senso si ricordano gli accordi e le pre intese siglati nelle seguenti date:
 - **29.3.2017:** accordo in materia di spostamento volontario del personale dipendente all'interno dell'Azienda
 - **28.6.2017:** accordo sulla compatibilità economica dell'unificazione dei fondi delle tre ex Aziende con le nuove quote di produttività collettiva
 - **15.11.2017:** pre intesa per la disciplina delle progressioni orizzontali
 - **6.12.2017:** pre intesa per la disciplina dell'orario di lavoro
 - **13.12.2017:** pre intesa per la disciplina del cambio turno-passaggio di consegne e vestizione
 - **20.12.2017:** pre intesa per la disciplina del lavoro straordinario, gestione della turistica e servizio di pronta disponibilità
 - **31.1.2018:** pre intesa per la disciplina dei permessi retribuiti e non retribuiti
 - **31.1.2018:** pre intesa sui criteri generali per la definizione dei contingenti minimi di personale del comparto per le giornate di sciopero
 - **7.2.2018:** pre intesa per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
 - **21.02.2018:** pre intesa per la disciplina dell'attribuzione degli incarichi di coordinamento per le professioni sanitarie e del ruolo tecnico-collaboratore professionale assistente sociale
 - **14.3.2018:** sottoscrizione norme regolamentari in caso di sciopero e assemblea e schede contingenti minimi di personale del comparto per le giornate di sciopero
 - **28.3.2018:** accordo sulla valorizzazione economica delle prestazioni del personale di supporto alla libera professione, all'acquisto di prestazioni nonché alla partecipazione al fondo di collaborazione
 - **28.3.2018:** sottoscrizione regolamento applicativo pre intesa per la disciplina delle progressioni orizzontali

le parti

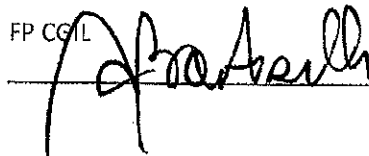
CONCORDANO

1. di approvare l'allegato contratto decentrato integrativo comprensivo di allegati;
2. di trasmettere l'allegato contratto al Collegio Sindacale per il prescritto parere;
3. di differire alla data di acquisizione del parere di cui al precedente punto 2 la decorrenza degli effetti non già prodotti dell'allegato contratto.

L'Azienda ULSS 3 - Serenissima



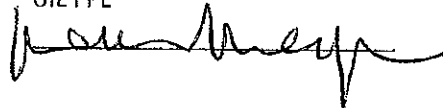
FP CGIL



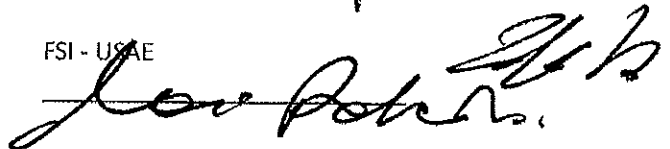
OSL FP



UIL FPL

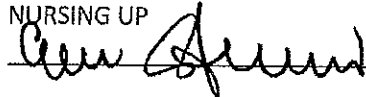


FSI - USAE

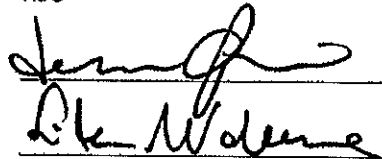


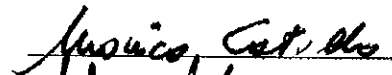
FIALS

NURSING UP

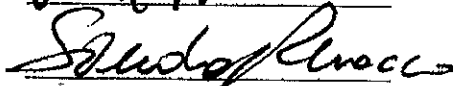


RSU

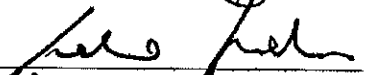






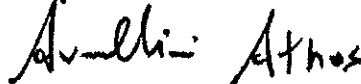














Segreterie Territoriali

NOTA A VERBALE SULL'UTILIZZO DEI PERMESSI LEGGE 104/92

Queste Organizzazioni sindacali

TENUTO PRESENTE

che l'indagine Istat riferita al 2015 "Anziani: le condizioni di salute in Italia e nell'Unione Europea" afferma che *"... i principali fornitori di cure (...agli anziani ndr) hanno un'età compresa tra i 45 e i 64 anni, in particolare tra le donne. I divari di genere sono particolarmente elevati tra i 25 ed i 54 anni, nelle fasce di età in cui le donne si devono dividere tra gli aiuti forniti ai figli e quelli forniti ai genitori anziani. Quasi il 30% circa delle donne di 45-54 anni infatti fornisce aiuti, mentre il valore massimo per gli uomini è pari al 23,4%, in corrispondenza dei 55-64 anni..."*

DATO ATTO

che il caregiver (*familiare assistente*) è la persona che aiuta, in maniera gratuita e quotidiana, un proprio parente non autosufficiente fisicamente e/o mentalmente in maniera diretta (lavare, vestire, cucinare, ...) o indiretta (adempiere agli obblighi amministrativi),

CONSAPEVOLI

quindi che i "caregiver" sono lavoratrici e lavoratori e ne riconosce il valore sociale ed economico connesso ai rilevanti vantaggi che trae l'intera collettività per la mancata ospedalizzazione del parente non autosufficiente e che la Legge tutela, al fine di conciliare le esigenze del congiunto disabile alle esigenze personali di vita sociale e lavorativa, la/il lavoratrice/ore attraverso lo strumento dato dall'art. 33 comma 3 della Legge 104/92 (permessi lavorativi)

DATO ATTO

- che l'I.N.P.S, per di dipendenti del settore privato si è chiaramente espressa in modo positivo circa la possibilità in capo al lavoratore dipendente che ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, di farlo anche in modo frazionato.
- Che la Circolare D.F.P. 8/2008 *prevede la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore;*
- che il messaggio INPS n. 15995 del 18 giugno 2007, scriveva *"al fine di fornire una soluzione unitaria al problema della frazionabilità dei permessi lavorativi dei familiari di portatori di handicap grave, data la diversa soluzione interpretativa adottata dagli enti previdenziali, Inps e Inpdap, con proprie circolari (Inps n.211/1996 e Inpdap n.34/2000), il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con propria circolare, ha ammesso la*



Segreterie Territoriali

possibilità di fruire dei tre giorni di permesso di cui al comma 3 della legge 104/1992, anche frazionandoli in permessi orari.

- che la Circolare INPDAP n. 34 del 10 luglio 2000 che, al punto 4.2 dice "...I medesimi soggetti hanno diritto, in luogo dei tre giorni di permesso in esame, al corrispondente frazionamento orario nei limiti delle diciotto ore mensili. La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo".

CONSIDERATO

che negli anni nella P.A. sono intervenute sull'argomento circolari di INPDAP e Funzione Pubblica che in taluni casi hanno reso non lineari le disposizioni in materia di utilizzo dei predetti giorni di permesso in modo frazionato e che alcuni CCNLL del settore pubblico, come quello degli EELL chiaramente disciplinano l'istituto dimostrando che la norma non lo vieta,

SOTTOLINEANO

l'opportunità nonché la necessità di consentire l'utilizzo dei permessi di cui all'art. 33 comma 3 Legge 104/92 in modo frazionato, anche al fine di non creare discriminazioni tra lavoratrici e lavoratori nell'ambito del lavoro pubblico e tra dipendenti da datori di lavoro pubblico e privato.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Mestre, 4 aprile 2018

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AZIENDA ULSS 3 SERENISSIMA

TITOLO I° - PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 - Campo di applicazione – termini e durata
- Art. 2 - Relazioni sindacali
- Art. 3 - Rappresentanza, diritti sindacali e di assemblea
- Art. 4 - Comitato unico di garanzia (C.U.G.)
- Art. 5 - Commissioni bilaterali

TITOLO II° - APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI PREVISTI DAL CCNL

- Art. 6 – Contingenti minimi di personale per le giornate di sciopero
- Art. 7 - Orario di lavoro
- Art. 8 - Cambio turno- passaggio di consegne e vestizione
- Art. 9 - Lavoro straordinario
- Art. 10 - Gestione della turnistica
- Art. 11- Pronta disponibilità
- Art. 12- Permessi retribuiti e non retribuiti al personale del comparto sanità
- Art. 13 - Part Time
- Art. 14 – Attribuzione incarichi di coordinamento per le professioni sanitarie e del ruolo tecnico – collaboratore professionale assistente sociale
- Art. 15 – Produttività
- Art. 16 –Progressioni orizzontali
- Art. 17 – Spostamento volontario tra Aree
- Art. 18 Valorizzazione economica delle prestazioni del personale di supporto alla libera professione, all'acquisto di prestazioni nonché alla partecipazione al fondo di collaborazione
- Art. 19 – Norma di rinvio

TITOLO I° - PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art.1 CAMPO DI APPLICAZIONE – TERMINI E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina unitariamente gli istituti già regolamentati dai Contratti Collettivi Integrativi delle ex Aziende Ulss 12, 13 e 14, ora confluite nell'Azienda ULSS 3 Serenissima.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dell'Azienda ULSS 3 Serenissima.
3. Il Presente Contratto Integrativo regola le materie elencate dall'art. 4 del CCNL - comparto Sanità 1998-2001 e s.m.
4. Sono altresì disciplinate ulteriori materie di rilevante interesse per la realtà aziendale.
5. In caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dagli artt. 5 e 11 del CCNL 7.4.1999 e dal D. L.vo 29/93. Per tutta la durata della controversia le parti si astengono dall'assumere iniziative al riguardo.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto.
7. Il presente contratto conserva validità sino a quando non ne sia data disdetta da una delle parti, e fatto salvo quanto previsto dal precedente comma 6.

Art. 2 RELAZIONI SINDACALI

1. Il confronto con il Sindacato e in particolare con la RSU risulta determinante per un'azione comune di informazione, partecipazione, coinvolgimento nei processi di riorganizzazione ed innovazione aziendale.
2. Pertanto gli istituti contrattuali sulle relazioni sindacali definiti dal CCNL vanno attuati in modo da rendere evidente – senza confondere le responsabilità e mantenendo la distinzione dei ruoli – il contributo dei rappresentanti sindacali.
3. Nel caso di materie per le quali il contratto prevede la contrattazione integrativa, la concertazione e la consultazione, l'Azienda dovrà fornire l'informazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale (d'ora in poi OO.SS.), nei tempi opportuni e possibilmente in forma scritta.
4. L'Azienda Ulss mette a disposizione della RSU e delle OO.SS. e dei RLS locali e spazi funzionali a garantire le prerogative sindacali, in posizioni accessibili al personale, nelle sedi distrettuali e territoriali dell'Ulss predisponendo contestualmente bacheche con sezioni riservate a RSU e organizzazioni sindacali firmatarie.
5. Il presente contratto aziendale sarà reso disponibile a tutti i dipendenti mediante pubblicazione sul sito web aziendale, entro 30 giorni dalla stipula dello stesso.

Art. 3 RAPPRESENTANZA, DIRITTI SINDACALI E DI ASSEMBLEA

1. I rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro e i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, previsti dal CCNL, cui l'Azienda deve fare riferimento, sono la RSU e le OO.SS.
2. La contrattazione decentrata sarà condotta congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS.. Le stesse costituiranno la delegazione trattante di parte sindacale.
3. Durante le ore di assemblea permangono vincoli di garanzia dei servizi minimi essenziali previsti nelle giornate di sciopero.
4. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, firmato in data 4.12.2017).
5. Le parti si impegnano a disciplinare la materia con apposito regolamento.

Art. 4 COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un Comitato paritetico costituito all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori.
2. I CUG hanno assunto tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi previgenti attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
3. Per quanto riguarda le competenze e la modalità di funzionamento del CUG aziendale si rimanda al vigente regolamento di funzionamento allegato al presente accordo.

Art. 5 COMMISSIONI BILATERALI

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale all'attività dell'Azienda si conviene sulla opportunità di utilizzare lo strumento delle Commissioni Bilaterali per l'approfondimento di specifiche problematiche da individuare congiuntamente.
2. Le Commissioni Bilaterali svolgono un ruolo di raccolta dati, di analisi, di studio e di formulazione di proposte in ordine alle singole materie con funzione di supporto, e non sostitutiva, alla contrattazione.
3. La composizione delle Commissioni da formalizzare con singoli provvedimenti, è paritetica e deve prevedere una adeguata rappresentanza dei soggetti firmatari del presente accordo che potranno nominare anche dipendenti non facenti parte di organismi sindacali.
4. Le commissioni stabiliranno modi e tempi per espletare il proprio mandato.
5. La composizione delle commissioni bilaterali è modulata in relazione alle organizzazioni sindacali che ottengono rappresentatività alle elezioni della RSU. I componenti di parte sindacale vengono nominati congiuntamente dalla RSU e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale.

TITOLO II° - APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI PREVISTI DAL CCNL

Art. 6 -- Contingenti minimi di personale per le giornate di sciopero

1. In via generale, nelle giornate di sciopero, si fa riferimento ai contingenti di personale previsti nei giorni festivi.
2. Eventuali eccezioni che comportano un incremento di personale rispetto al comma 1., vengono individuate per le situazioni organizzative che necessitano di garantire la continuità assistenziale.
3. Il comando dei dipendenti per la giornata intera di sciopero decorre dall'inizio del primo turno di servizio.
4. Per la disciplina dei contingenti minimi di personale per le giornate di sciopero si rinvia all'apposito regolamento allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 7 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico che deve essere determinato in relazione alla ottimizzazione delle risorse umane, al miglioramento della qualità della prestazione, all'ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa, al miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche nonché all'erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza. In tal senso l'orario di lavoro consente di coniugare l'esigenza dell'azienda con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto ai tempi di lavoro e ai i tempi di vita (D. Lgs. 81/2008).
2. L'orario teorico è così definito:
 - a) Giornaliero
 - per il personale operante su 6 giorni: 6 ore giornaliere;
 - per il personale operante su 5 giorni: 7,12 ore giornaliere;
 - per il personale PT verticale: in relazione all'orario settimanale rapportato al numero di giorni lavorati settimanalmente.
 - b) Turnista articolato su due turni mattina e pomeriggio:
 - turno su 6 giorni per 6 ore giornaliere;
 - turno su 5 giorni per 7,12 ore giornaliere indicato nelle realtà operative in cui l'eventuale pausa comporterebbe una non proficua interruzione del ciclo operativo e/o della continuità operativa/assistenziale;
 - turno misto (ad esempio con orari di 6 o 7 ore giornaliere) con riposi e/o compensazione oraria da programmare con cadenza equilibrata rispetto alle giornate di presenza lavorativa fatte salve le esigenze di funzionalità del Servizio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si descrivono qui di seguito alcune delle matrici turno:

- Matrice 6-1 + 5-2 (6 giorni lavorativi e 1 giorno di riposo + 5 giorni lavorativi +2 giorni di riposo/recupero compensativo) - matrice a compensazione oraria nelle due settimane lavorative utilizzata nei servizi;
- Matrice 4-1+4-1+3-1 - matrice a compensazione oraria nelle due settimane lavorative già utilizzata nelle realtà di degenza H24;
- Matrice 3-1+3-1+3-1 - matrice a compensazione oraria; le parti concordano di confermare questa matrice per le UU.OO. di degenza H24 in cui viene attualmente utilizzata e utilizzabile in relazione a valutazioni di

funzionalità e sostenibilità.

- c) Turnista articolato sulle 24 ore secondo gli standard sotto indicati:

	Standard 1	Standard 2	Standard 3
M	07.00 - 13.00	07.00 - 14.00	07.00 - 14.00
P	13.00 - 21.00	14.00 - 22.00	14.00 - 21.00
N	21.00 - 07.00	22.00 - 07.00	21.00 - 07.00

Il modello del turno prevede che si rispetti di norma uno sviluppo in 5 settimane così articolato:

M mattina; **P** pomeriggio; **N** notte; **SN** smonto notte; **R** riposo

3. La flessibilità oraria, concordata con il Direttore del Servizio e comunque compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture in relazione alla garanzia dell'apertura del servizio, è consentita nella misura massima di 60 minuti successivi all'inizio dell'orario di lavoro ove non vi sia apertura al pubblico.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che la flessibilità così come disciplinata al comma precedente potrà essere oggetto di revisione esaurita l'attuale fase sperimentale legata alla riorganizzazione aziendale.
5. L'articolazione oraria e l'orario di lavoro, nell'ambito dei modelli sopra citati, verranno definiti dalla Direzione Aziendale in funzione dell'apertura del servizio e nell'utilizzo integrato delle risorse, anche a livello dipartimentale. Inoltre la Direzione Aziendale prenderà in considerazione eventuali modelli orari difforni a quanto descritto nel punto 2) in relazione a specifiche esigenze di funzionalità del Servizio, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali.
6. Viene demandata ad una Commissione tecnica Azienda/OO.SS. volta a verificare la concreta possibilità di adozione di eventuali misure organizzative per l'attuazione del telelavoro secondo quanto previsto per le P.A. dalle disposizioni previste dalla Direttiva del Presidente Consiglio dei Ministri n. 3 del 1.06.2017, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, dell'art. 14 commi 1 e 2 della Legge 7 agosto 2015 n. 124.

Art. 8 - Cambio turno- passaggio di consegne e vestizione

1. Sulla base della necessità di uniformare i comportamenti relativi alla problematica della vestizione e passaggio di consegne del personale sanitario, tecnico sanitario e altro personale interessato, si concorda quanto segue:
 - a) Nei casi in cui gli operatori debbano indossare apposite divise sul luogo di lavoro per lo svolgimento della propria prestazione, gli orari di lavoro includono e contabilizzano 10 minuti complessivi – per turno di lavoro – necessari alla vestizione e svestizione degli indumenti, così intesi:
 1. qualora il tempo necessario per il cambio divisa interferisca, sulla base di valutazione organizzativa, con l'attività assistenziale i 10 minuti saranno aggiunti all'orario di lavoro;
 2. qualora il tempo necessario per il cambio divisa non interferisca, sulla base di valutazione organizzativa, con l'attività assistenziale i 10 minuti sono inclusi nell'orario di lavoro.
 - b) Negli ambiti organizzativi con articolazione degli orari di lavoro sulle 24 e 12 ore in cui sia prevista, sulla base di valutazione organizzativa, la continuità assistenziale, che garantiscono il passaggio di consegne inerenti agli utenti, sono riconosciuti, per turno di lavoro, 15 minuti complessivamente tra cambio divisa e passaggio di consegne.

- c) Nei casi in cui, diversamente da quanto ordinariamente previsto ai punti precedenti, si verificasse la necessità, per l'operatore smontante, di trattenersi ulteriormente in servizio per completare il passaggio di consegne, il relativo tempo sarà così disciplinato:
1. Andrà specificamente autorizzato;
 2. Andrà portato a compensazione dell'eventuale debito orario trimestralmente accumulato dal dipendente;
 3. In fase di prima applicazione del presente accordo, qualora il dipendente non abbia accumulato debito orario, il tempo andrà accantonato e le parti concordano di valutare congiuntamente entro 6 mesi dall'applicazione del presente accordo le modalità di riconoscimento dello stesso.
- d) Il personale con sovrapposizione già presente nel modello orario, effettuerà l'attività di cambio turno nell'ambito del modello orario programmato.

Il riconoscimento orario avviene in maniera informatizzata in entrata, e nella programmazione si dovrà tener conto dei 10 o dei 15 minuti aggiuntivi di cui alla precedente lett. a), punto 1 e lett. b).

Le parti si impegnano a verificare congiuntamente, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, gli effetti derivanti dall'applicazione dell'istituto in oggetto e a valutare eventuali azioni di miglioramento.

Art. 9 - Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di straordinario, le parti ribadiscono l'impegno per il massimo contenimento del ricorso a tale istituto contrattuale in modo tale da ricondurre lo stesso alla situazione di eccezionalità per fronteggiare le temporanee esigenze dei Servizi.
2. L'ammontare del fondo da destinare allo straordinario viene annualmente concordato tra le parti e formalizzato in separato documento con verifica quadrimestrale dell'andamento dello speso.
3. Annualmente l'Azienda provvede alla assegnazione del budget di ore straordinarie per le articolazioni aziendali di cui al D.lgs. 502/92 e s.m.i. (Distretti, Presidi Ospedalieri, Dipartimenti, ecc.).
4. Agli effetti dell'autorizzazione, ovvero del riconoscimento del lavoro straordinario, i responsabili del servizio non potranno autorizzare prestazioni straordinarie inferiori ai trenta minuti.
5. Viene istituita la "banca delle ore" ai sensi dell'art. 40 CCNL Integrativo del 20.9.2001. La disciplina sarà definita con apposito regolamento alle condizioni e con le modalità previste dallo stesso articolo. Nelle more restano salve le applicazioni dell'istituto già in essere.
6. Le prestazioni effettuate in pronta disponibilità vengono liquidate come lavoro straordinario salva espressa richiesta di recupero del dipendente, senza pertanto che si verifichino meccanismi automatici di compensazione con eventuale debito orario. Anche l'andamento di tali prestazioni è oggetto della verifica di cui al precedente punto n. 2.

Art. 10 - Gestione della turnistica

1. Programmazione della turnistica
 - Il turno di lavoro viene predisposto dal Coordinatore ed esposto presso l'Unità Operativa ed inserito nel programma informatizzato entro il 21 del mese antecedente a quello di riferimento per rendere conoscibili con congruo anticipo i turni di lavoro, al fine di consentire al dipendente la libera organizzazione del proprio tempo di non lavoro.
 - Il turno in fase di programmazione dovrà rispettare i limiti di riposo giornaliero previsti dalla normativa

vigente.

2. Recuperi compensativi

- Nell'ipotesi in cui la presenza in servizio svolta all'interno dell'orario di lavoro comporti crediti orari, che non trovano una naturale compensazione nella programmazione del turno, tali crediti vanno recuperati, nell'ambito della ciclicità del turno. I recuperi vengono programmati dal coordinatore e possono eventualmente essere revocati se la mutata situazione organizzativa del reparto lo renda necessario.

3. Riunioni per attività formative

- E' considerato orario a tutti gli effetti e come tale deve essere contabilizzato e di norma programmato, l'orario svolto per partecipare a riunioni di servizio ed a corsi di formazione obbligatoria previsti nel piano formativo aziendale, anche finalizzati ad ottenere il numero di crediti ECM previsti. La partecipazione ai corsi di formazione potrà essere consentita dal coordinatore o da suo delegato, in coerenza con le esigenze di servizio.

Art. 11- Pronta disponibilità

Viene esteso all'intera Azienda ULSS n. 3 il Regolamento del Servizio di Pronta Disponibilità sottoscritto in data 9.6.2016 per l'Azienda ULSS n. 12, allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 12- Permessi retribuiti e non retribuiti

Per la disciplina dei permessi retribuiti e non retribuiti si rinvia all'apposito regolamento allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 13 - Part Time

Per la disciplina dell'istituto del part-time si rinvia all'apposito regolamento allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 14 – Attribuzione incarichi di coordinamento per le professioni sanitarie e del ruolo tecnico – collaboratore professionale assistente sociale

Per la disciplina relativa all'attribuzione degli incarichi di coordinamento per le professioni sanitarie e del ruolo tecnico-collaboratore professionale assistente sociale si rinvia all'apposito regolamento allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 15 – Produttività

Per la disciplina della produttività si rinvia all'accordo aziendale sottoscritto in data 28.06.2017, allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 16 – Progressioni orizzontali

Per la disciplina delle progressioni orizzontali si rinvia al regolamento allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 17 – Spostamento volontario tra Aree

Per la disciplina dello spostamento volontario tra aree si rinvia all'apposito regolamento allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 18 - Valorizzazione economica delle prestazioni del personale di supporto alla libera professione, all'acquisto di prestazioni nonché alla partecipazione al fondo di collaborazione

Per la disciplina della valorizzazione economica delle prestazioni del personale di supporto alla libera professione, all'acquisto di prestazioni nonché alla partecipazione al fondo di collaborazione si rinvia all'accordo allegato al presente contratto come parte integrante dello stesso.

Art. 19 – Norma di rinvio

1. Le parti concordano di avviare specifici confronti volti ad armonizzare la persistente applicazione degli istituti contrattuali disciplinati da precedenti Accordi con i contenuti del presente Accordo.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero diversi indirizzi contrattuali relativi a specifici argomenti trattati nel presente Contratto.

ELENCO ALLEGATI:

Allegato 1: Regolamento aziendale Comitato Unico Garanzia

Allegato 2: Contingenti minimi di personale in caso di sciopero

Allegato 3: Regolamento della pronta disponibilità

Allegato 4: Regolamento per la concessione dei permessi retribuiti e non retribuiti al personale del comparto sanità

Allegato 5: Regolamento del part-time

Allegato 6: Regolamento disciplinante l'attribuzione delle funzioni di coordinamento

Allegato 7: Accordo produttività

Allegato 8: Regolamento per le progressioni orizzontali

Allegato 9: Accordo in materia di spostamento volontario del personale dipendente all'interno dell'Azienda

Allegato 10: Valorizzazione economica delle prestazioni del personale di supporto alla libera professione, all'acquisto di prestazioni nonché alla partecipazione al fondo di collaborazione

