

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(Dott. Vincenzo Spaziante)
(D.C.A. n. 182 del 7 dicembre 2022)

N. 572 DEL 09/05/2023

OGGETTO:	INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL SERVIZIO MENSA AZIENDALE (BUONO PASTO) - PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E SOCIO SANITARIO - MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI TEMPI DI VESTIZIONE/SVESTIZIONE, PASSAGGIO DI CONSEGNE IN FAVORE PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ - PRESA D'ATTO ACCORDI DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA STIPULATI IN DATA 28 MARZO 2023.
-----------------	---

STRUTTURA PROPONENTE	Gestione Risorse Umane
-----------------------------	-------------------------------

Parere Direttore Amministrativo VOCI NICOLA <i>(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)</i>	<i>Favorevole</i>
--	-------------------

Parere Direttore Sanitario LAZZARO ILARIO <i>(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)</i>	<i>Favorevole</i>
--	-------------------

OGGETTO:	INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL SERVIZIO MENSA AZIENDALE (BUONO PASTO) - PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E SOCIO SANITARIO - MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI TEMPI DI VESTIZIONE/SVESTIZIONE, PASSAGGIO DI CONSEGNE IN FAVORE PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ - PRESA D'ATTO ACCORDI DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA STIPULATI IN DATA 28 MARZO 2023.
-----------------	---

Proposta del Responsabile del Procedimento n.3066 / 2023

Il Responsabile del Procedimento con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria fatta, attesta che l'atto è conforme alla legge.

Il Responsabile del Procedimento
PUGLIESE TERESA

Il Direttore U.O.

Il Direttore Gestione Risorse Umane	Dott/Dott.ssa MARASCO VIVIANA (Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)
--	---

Il Direttore Gestione Risorse Umane

Visto il D.C.A. n. 182 del 7 dicembre 2022 con il quale il Dott. Vincenzo Spaziante è stato nominato, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del decreto legge n.150 del 10 novembre 2020, convertito con modificazioni nella legge 30 dicembre 2020, n.181 e s.m.i, Commissario Straordinario dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro;

Vista la Deliberazione del Commissario Straordinario n.1363 del 15 dicembre 2022;

Vista la Deliberazione del Commissario Straordinario n.83 del 25 Gennaio 2023.

RICHIAMATO il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 02.11.2022, ed in particolare:

- a. l'art. 43 recante "Orario di lavoro" ai sensi del quale sono definibili dalle Aziende regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute, tra le altre, nei commi:
- 4. "Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa)";
 - 11. "Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere".
 - 12. "Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di

Proposta n. 3066/2023

consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere”.

- b. l'art. 21, dedicato alle “Norme di prima applicazione”, che a fondamento della legittimità della disciplina derogatoria di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, ha previsto, fino al prossimo 30 giugno 2025, la possibilità per gli enti del SSN di bandire, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n), le progressioni tra le aree che tengano conto, ad eccezione dell'Area del personale di elevata qualificazione, dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria;

DATO ATTO che:

- in considerazione delle citate disposizioni contrattuali, l'Azienda ha predisposto apposite proposte di accordi di contrattazione decentrata e del Regolamento Aziendale, in allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale, sottoposte preventivamente alle Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area del Comparto ed alla RSU in data 23.03.2023 e con questi discussi, in sede di delegazione trattante, nel rispetto delle procedure previste dalla contrattazione nazionale, in apposito incontro tenutosi in data 28.03.2023;

PRECISATO che ai fini dell'erogazione dei buoni pasto, è necessario provvedere all'attivazione delle procedure tecnico-informatiche funzionali alla quantificazione degli stessi in ottemperanza a quanto disposto dal regolamento approvando;

RICHIAMATA la deliberazione n. 1402 del 17/12/2021 avente ad oggetto: “Parziale modifica deliberazione n. 680 del 22/10/2020 e s.m.i - approvazione profili orari personale dipendente ASP Catanzaro”;

VISTO il D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. recante “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”;

VISTI gli artt. 40, comma 3-quinquies e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

RICHIAMATO il vigente regolamento di organizzazione aziendale e ritenuta la propria competenza;

Visti gli esiti del procedimento istruttorio espletato dal Responsabile del procedimento designato ai sensi della L. 241/90 e s.m.i.;

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente ripetute e confermate di:

PRENDERE ATTO degli accordi di contrattazione decentrata e del Regolamento Aziendale, in allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale, stipulati, nel rispetto delle procedure previste dalla contrattazione nazionale, in data 28.03.2023, relativi ai seguenti istituti contrattuali:

1. Indennità sostitutiva del servizio mensa aziendale (buono pasto) (all. A);
2. Procedure selettive per la progressione tra le aree del personale del ruolo amministrativo, tecnico e socio sanitario (all. B);
3. Modalità di fruizione dei tempi di vestizione/svestizione - passaggio di consegne in favore personale del comparto sanità (all. C).

PRECISARE che ai fini dell'erogazione dei buoni pasto, è necessario provvedere all'attivazione delle procedure tecnico-informatiche funzionali alla quantificazione degli stessi in ottemperanza a quanto disposto dal approvato regolamento;

TRASMETTERE copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

PRECISARE che a seguito dell'adozione del presente atto è contestualmente disapplicata qualsiasi altra previgente regolamentazione;

DARE MANDATO al Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali dell'U.O.C. GRU di procedere a tutti gli adempimenti di competenza, ivi compresa la notifica alle Organizzazioni Sindacali;

PUBBLICARE il presente provvedimento sul sito internet dell'Azienda;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Sulla base della proposta dell'U.O.C. Gestione Risorse umane;

ACQUISITI i pareri espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

Di far propria la proposta, che qui si intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Vincenzo Spaziante

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



ACCORDO TRA L'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITA' IN MATERIA DI INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL SERVIZIO MENSA AZIENDALE (BUONO PASTO)

PREMESSO:

- Che con deliberazione n. 127 del 27.02.2015 veniva approvata la disciplina interna per l'accesso e la fruizione di un servizio di mensa aziendale;
- La Direzione strategica aziendale, nell'intenzione di determinare una migliore e più efficiente organizzazione del diritto di mensa, garantendo regole chiare e precise di supporto al personale, per favorire una maggiore trasparenza ed una migliore coscienza nell'esercizio del proprio diritto, e ai servizi amministrativi deputati alla gestione ed al controllo delle procedure di concessione ed utilizzazione dell'istituto, ha, quindi, dato mandato alla Direzione dell'UOC Gestione Risorse Umane di proporre una nuova ipotesi di accordo, in linea con le ragioni recentemente espresse nell'Ordinanza della Corte di Cassazione n° 32113 del 31.10.2022, che in riforma della sentenza n° 63/2017 della Corte d'appello di Caltanissetta, ha affermato il principio che «In tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto, in quanto agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente, al fine di garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa quando l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio, è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, solo che il lavoratore, osservando un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, abbia diritto ad un intervallo non lavorato» (Cass. n. 5547 del 2021; v. altresì Cass. n. 15629 del 2021), ciò perché il diritto alla mensa ex art.29, comma 2, del C.C.N.L. integrativo sanità del 20.09.2001 è (invero) collegato al diritto alla pausa;

NURSING UP
Racchi Feb 10

Conf. Asu Cat

Stabile

Preso atto che ai sensi del CCNL comparto sanità triennio 2019/2021, art. 43, co. 4, "Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art. 4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun Ufficio/Servizio/Struttura, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g)";

Rilevato che sulla materia è intervenuto recentemente il parere Aran CSAN104a del 20/12/2022 nel quale viene confermato quanto già evidenziato nell'orientamento CSAN11 in base al quale "....per quanto attiene più specificamente al diritto alla mensa o alle modalità sostitutive, l'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 31/07/2009 del Comparto Sanità, riconosce il diritto alla mensa o alla modalità sostitutiva «nei giorni di effettiva presenza a lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro» (comma 2) e prevede altresì che «il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti» (comma 3). Come è evidente la norma contrattuale non pone limitazione alcuna al godimento della pausa mensa/pasto in relazione al turno assegnato che dovrà però essere esercitata nell'intervallo tra due periodi di attività lavorativa. Ne consegue che, per la consumazione del pasto da parte dei turnisti con fruizione della mensa o di modalità sostitutiva, la pausa -rilevabile con i normali mezzi di controllo - si deve collocare fuori dall'orario di lavoro come intervallo tra due periodi di attività lavorativa e non deve essere superiore a 30 minuti;

A IL NURSING

1 F.P. C. 11 G. J. J. J.

Stabile

(A)

Considerato che nel pubblico impiego privatizzato il diritto alla mensa o al buono pasto sostitutivo non dipende dalla divisione in turni dell'attività lavorativa o dal fatto che la prestazione sia svolta in fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto o ancora che il pasto possa essere consumato prima dell'inizio del turno. Il diritto al buono pasto spetta in ogni caso in cui l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di ore previsto dal relativo contratto collettivo nazionale (che, per i dipendenti dell'Asl è di 6 ore) (cfr. Corte d'Appello di Roma - Sezione lavoro - Sentenza 23 giugno 2021 n. 2568);

Precisato che l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario superiore minimo indicato dalla contrattazione collettiva); ne consegue che i buoni pasto non possono essere attribuiti ai lavoratori che, beneficiando delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, osservano, in concreto, un orario giornaliero effettivo inferiore alle suddette sei ore, né può valere l'equiparazione dei periodi di riposo alle ore lavorative di cui allo stesso D.Lgs, art. 39, comma 1, che vale "agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro", in quanto l'attribuzione dei buoni pasto non riguarda né la durata né la retribuzione del lavoro ma è finalizzata a compensare l'estensione dell'orario lavorativo disposta dalla p.a., con una agevolazione di carattere assistenziale diretta a consentire il recupero delle energie psico-fisiche degli interessati (cfr. Cassazione civile sez. lav., 25/05/2022, n.16929);

Bersani Febio

Letto l'art. 8 del D.Lgs. 8.04.2003 n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), disposizione che collega la consumazione del pasto alla pausa di lavoro;

Esaminata la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 8 del 03.03.2005 avente ad oggetto "Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004);

Richiamati:

- l'art. 43, comma 4, del C.C.N.L. relativo al Personale del Comparto Sanità Triennio 2019-2021, che rinvia espressamente, con riferimento alla consumazione del pasto, al previgente art. 29 del CCNL Integrativo del 20.9.2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 31.07.2009 del Comparto Sanità (Mensa);
- la deliberazione n. 1402 del 17/12/2021 avente ad oggetto: "Parziale modifica deliberazione n. 680 del 22/10/2020 e s.m.l - approvazione profili orari personale dipendente Asp Catanzaro";
- le note prot. n. 91735 del 08/07/2022 e n. 99397 del 27/07/2022;

Stefano

Alla stregua dei condivisibili principi giurisprudenziali precedentemente enunciati e in conformità a quanto previsto dalle vigenti normative nazionali

LE PARTI CONVENGONO

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro (di seguito Azienda), in relazione al proprio assetto organizzativo, riconosce, compatibilmente con le risorse necessarie allo scopo, il servizio sostitutivo di mensa mediante l'erogazione di *ticket restaurant* (buono pasto), al personale dipendente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, con orario di lavoro *full time* e *part time*, ivi compreso il personale dipendente da altri Enti che svolga la propria attività lavorativa in posizione di comando o distacco, dell'area del comparto, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del C.C.N.L. relativo al Personale del Comparto Sanità Triennio 2019-2021, che rinvia espressamente, con riferimento alla consumazione del pasto, al previgente art. 29 del CCNL integrativo del 20.9.2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 31.07.2009 del Comparto Sanità (Mensa).

Stefano

Si intende per buono pasto, il documento di legittimazione, anche in forma elettronica, avente le caratteristiche previste dall'art. 2 del decreto n. 122 del 7 giugno 2017, che attribuisce, al titolare, ai sensi dell'articolo 2002 del codice civile, il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono e, all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione.

Il buono pasto costituisce lo strumento alternativo all'utilizzo della mensa aziendale, ove la stessa non sia disponibile, ed ha le stesse finalità previste per la pausa di servizio.

Ha diritto al buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata, anche se domenicale o festiva, in relazione alla particolare articolazione di lavoro:

FPC 611
H. Pers. ?

1000 x 1000

copla informatica per consultazione

- il personale che effettua l'orario settimanale su cinque giorni con almeno n. 2 rientri pomeridiani e limitatamente ai giorni di rientro, osservando nella singola giornata lavorativa un orario di lavoro della durata di almeno sette ore effettive ricomprensive sia l'arco antimeridiano che pomeridiano della giornata stessa con l'intervallo della pausa mensa non superiore ad un'ora e non inferiore a trenta minuti, nella fascia oraria che va dalle 13:30-15:30. Ai sensi della circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 8 del 03.03.2005 *"il periodo di pausa può essere fruito anche sul posto di lavoro, in quanto la finalità della pausa è quella di costituire un intervallo tra due momenti di esecuzione della prestazione, ma non può essere sostituito da compensazioni economiche"*. In tal caso il sistema informatico di rilevazione automatizzata delle presenze in uso prevedrà la decurtazione automatica di 30 minuti dalle ore lavorate nel giorno per la pausa pranzo, nella predetta fascia oraria, senza necessità di effettuare coppia di timbrature uscita-ingresso e riconoscendo ugualmente il buono pasto. In questo caso si intende che il dipendente provvede al proprio recupero psico-fisico, pur restando all'interno della sede di lavoro, per una durata di 30 minuti.

Se il lavoratore esce per fruire della pausa pranzo, quindi per la consumazione del pasto, la timbratura è obbligatoria con coppia uscita/entrata e, nel caso in cui la durata della pausa fosse ridotta a meno di 30 minuti, il sistema informatico di rilevazione automatizzata delle presenze in uso provvederà alla decurtazione automatica di 30 minuti dalle ore lavorate nel giorno interessato, riconoscendo ugualmente il buono pasto. In questo caso si intende che il dipendente continua il recupero psico-fisico all'interno della sede di lavoro, fino al raggiungimento dei 30 minuti.

- il personale turnista, il cui profilo orario sia articolato, su cinque giorni, su turni con orario convenzionale di 7 ore e 12 minuti, o su sei giorni su turni con orario convenzionale di 12 ore, che non può determinare soluzioni di continuità nello svolgimento delle attività rese e garantisce l'attività lavorativa per almeno sette ore effettive di lavoro, il cui turno ricomprenda interamente:
 1. l'ora di pranzo (dalle ore 13.00 alle ore 15.00) o
 2. della cena (dalle ore 19.00 alle ore 21.00) o
 3. della notte (dalle 21.00 alle 7.00/dalle 20.00 alle 8.00) o
 4. turno notturno continuativo;

Il diritto al buono pasto spetta in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro e può essere utilizzato solo una volta per giornata lavorativa che ne dia diritto.

I buoni pasto:

- Non sono cedibili;
- Non sono commercializzabili;
- Non sono convertibili in denaro;
- Sono utilizzabili soltanto dal titolare;

Non è consentita la fruizione del buono pasto nelle giornate di assenza dal servizio per ferie, aspettativa con o senza assegni, permesso retribuito e non a qualsiasi titolo, riposo festivo e pre-festivo anche se compensativo, sospensione dal servizio a seguito di applicazione di sanzioni disciplinari, malattia, infortunio, smart working, permessi sindacali (per la partecipazione alle attività degli organismi direttivi statuari o per l'espletamento del mandato), i permessi per funzioni pubbliche elettive, i distacchi sindacali ed i mandati amministrativi.

L'orario di servizio che dà diritto al buono pasto non può essere raggiunto assommando al normale orario di servizio: l'effettuazione di attività in regime di libera professione, sia intramoenia che aziendale (cd. prestazioni aggiuntive) o di straordinario, l'espletamento di progetti obiettivo, né altre attività oggetto di specifico finanziamento, né si matura il diritto alla fruizione del pasto nei giorni in cui si effettuino esclusivamente le suddette tipologie di prestazioni, né nel caso di prolungamenti dell'orario di lavoro per recupero di ritardi o permessi brevi.

Il conteggio dei buoni spettanti viene effettuato esclusivamente dal sistema elettronico automatizzato di rilevazione delle presenze in uso presso l'Azienda, sulla base dell'orario rilevato dall'orologio marcatempo di accesso alla sede lavorativa.

Il presente accordo viene redatto nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Azienda, decorre dal 1° gennaio 2023.

Con il presente accordo si intendono revocati tutti i precedenti accordi sottoscritti in materia.

X¹² NURSINA
 N. *[Signature]*
 copia informatica per consultazione



Banco Feb 10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

FPCGIL M. Perini

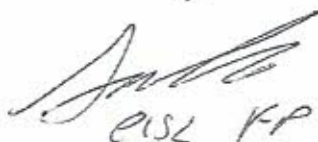
(A)

NURSING UP Branchi Fabio
COORDINATORE

FIALC Jolani

I RAPPRESENTANTI LA NURSING
FINANCIO CON ZANNO

AN (M) Stambur


EISE KP



NURSING UP
 BZU-ich. Fabio

Regolamento disciplinante le procedure se-
 lettive per la progressione tra le aree del
 personale del ruolo amministrativo, tecnico e
 socio sanitario in attuazione dell'art. 21 del
 CCNL relativo al personale del comparto sa-
 nità 2019-2021

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO

NURSING
 Nino
 Debra
 CISL FP
 Mario

FP CGIL
 P. Felop.


 CISL FP


 CISL FP

 CISL FP

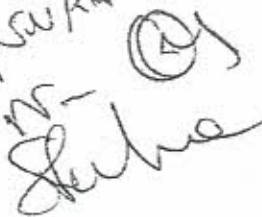

Sommario

Art. 1 Oggetto	2
Art. 2 Caratteristiche delle procedure di progressione verticale.....	2
Art. 3 Requisiti per la partecipazione alle procedure per la progressione tra le aree.....	2
Art. 4 Avviso di selezione e pubblicazione.....	3
Art. 5 Ammissione dei candidati.....	3
Art. 6 Composizione delle Commissioni.....	3
Art. 7 Criteri di selezione.....	4
Art. 8 Modalità di espletamento.....	4
Art. 9 Criteri di valutazione delle prove selettive.....	4
Art. 10 Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura.....	7
Art. 11 Applicazione ed entrata in vigore.....	7
Art. 12 Rinvio	8

FIACS
Talia


PISCIA

Flaminio
Bianchi
Febio

NUARINA
M-







Art. 1 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 21 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto sanità 2019-2021, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n), le modalità di svolgimento delle procedure selettive per le progressioni, c.d. "verticali", riservate ai profili professionali dei ruoli amministrativo, tecnico e socio sanitario, dall'Area del **Personale di supporto/degli Operatori** all'Area degli **Assistenti** e dall'Area degli **Assistenti** all'Area dei **Funzionari**, secondo il sistema di classificazione di cui al richiamato C.C.N.L.
2. Le procedure selettive di cui al presente Regolamento mirano a valorizzare le professionalità interne all'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro (di seguito Azienda) e sono volte a promuovere la crescita professionale dei lavoratori, coniugando le esperienze, le competenze acquisite e le capacità di svolgere le attività del profilo superiore con le esigenze di più ampia professionalità dei servizi.
3. Le procedure selettive si svolgono con modalità che garantiscono l'osservanza dei principi di pari opportunità, imparzialità, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché dei principi previsti dall'art. 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
4. Le progressioni di cui all'art. 21 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

Art. 2 Caratteristiche delle procedure di progressione verticale

1. E' facoltà dell'Azienda, in attuazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare, procedure selettive interne per le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore, unitamente alla comparazione delle valutazioni di *performance* individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, al possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché al numero e alla tipologia degli incarichi rivestiti.

Art. 3 Requisiti per la partecipazione alle procedure per la progressione tra le aree

1. Le procedure comparative per la progressione tra le aree sono riservate al personale interno secondo i termini, i vincoli, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto a tempo indeterminato, inquadrato secondo la contrattazione collettiva nazionale di comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura.
2. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree, in fase di prima applicazione, cioè dal **1° gennaio 2023** (entrata in vigore delle disposizioni contrattuali sulla revisione dell'ordinamento professionale) al **30 giugno 2025**, ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti di seguito indicati:

- a) titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - a.1) *in alternativa*: titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza. In tal caso il passaggio può avvenire solo per l'area immediatamente superiore;
 - b) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità;
 - c) assenza di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio antecedente la data di scadenza del termine stabilito nel bando di progressione verticale per la presentazione della domanda di ammissione;
 - d) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - e) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della *performance*, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, sarà escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge.
 4. Ai sensi del precedente comma 2 lett. a) e a.1) è richiesto il possesso dei titoli di studio previsti dall'Allegato A) al CCNL 2019-2021.
 5. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente.

Benedi Fabio
Stelma

H. J. J.

Art. 4 Avviso di selezione e pubblicazione

1. La procedura è indetta attraverso la pubblicazione di un avviso di selezione interna, pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione bandi e concorsi - selezioni interne, per almeno venti giorni, nel quale vengono indicati il numero dei posti disponibili, distinti per area e profilo professionale. La pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. I bandi vengono trasmessi via mail a tutte le macro-articolazioni aziendali, che provvederanno a darne la massima diffusione. In analogia con le procedure concorsuali, il bando dovrà, in particolare, indicare tutti gli elementi riferiti all'identificazione della selezione, alla modalità di presentazione della domanda, ai requisiti di ammissione, alle modalità di svolgimento della selezione, alla tipologia delle prove, ai punteggi attribuiti, alla composizione della Commissione, ai contenuti, alle modalità e ai termini per la presentazione delle domande, alla formazione della graduatoria.

Art. 5 Ammissione dei candidati

1. L'U.O.C. Gestione Risorse Umane provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dal bando di selezione nonché la regolare presentazione della domanda.
2. L'elenco dei candidati ammessi e degli esclusi sarà pubblicato sul sito internet aziendale alla voce "Bandi e concorsi - Selezioni interne" nella sezione relativa alla procedura selettiva.

Art. 6 Composizione delle Commissioni

1. Le Commissioni Esaminatrici saranno nominate con atto del Direttore Generale/Commissario Straordinario e sono composte da:

F. P. S. J. J.

Stendone

- a) Presidente: Un dipendente con qualifica dirigenziale;
- b) Componenti: Due dipendenti individuati dall'Azienda nella medesima professionalità appartenente all'area oggetto della selezione con almeno 5 anni di anzianità;
- c) Segretario: Un dipendente amministrativo a tempo indeterminato dell'Azienda appartenente all'Area dei Funzionari, nominato dal direttore dell'UOC GRU contestualmente alla commissione;

Bianchi Fabi

Rea

17.000

Rea

- 2. Per ciascun membro titolare è previsto il rispettivo supplente, che subentra in caso di assenza od impedimento.
- 3. I membri della Commissione esaminatrice, compreso il Presidente, non devono essere componenti di organi di direzione politica di questa Amministrazione, non devono ricoprire cariche politiche né essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
- 4. Almeno un posto di componente della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.
- 5. Come previsto e disciplinato dall'art. 35-bis, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", inserito dall'articolo 1, comma 46, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, "non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale".
- 6. Tutti i componenti della Commissione giudicatrice non dovranno trovarsi, altresì, nelle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 11 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487

Art. 7 Criteri di selezione

- 1. La verifica del possesso delle capacità e attitudini professionali viene effettuata, per i profili a selezione, mediante l'espletamento di apposito colloquio e valutazione dei titoli con i criteri di cui al presente Regolamento.
- 2. Nell'ambito del colloquio è valutata la capacità del candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.

Art. 8 Modalità di espletamento

- 3. I candidati ammessi saranno convocati per il colloquio con comunicazione a mezzo pubblicazione sul sito internet aziendale "Bandi e concorsi - Selezioni interne" nella sezione relativa alla procedura selettiva, da effettuarsi almeno 15 giorni prima della data fissata per il colloquio medesimo.
- 4. La pubblicazione della convocazione sul sito internet aziendale ha valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti dei partecipanti.

Art. 9 Criteri di valutazione delle prove selettive

- 1. La Commissione ha a disposizione 100 punti da attribuire. Nello specifico, costituiranno criteri di valutazione della procedura i seguenti elementi, con riconoscimento dei punteggi di seguito indicati:

Elemento di valutazione	Punteggio massimo
a) Valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio	40
b) Possesso di titoli di studio o professionali <u>ulteriori</u> rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno	20
c) Possesso di competenze professionali attinenti al pro-	20

FIACT

15/11/20

filo professionale per il quale è previsto il passaggio di categoria, correlata direttamente all'esperienza professionale maturata per il tramite dell'attività lavorativa svolta nelle Aziende del SSN

- d Numero e tipologia degli incarichi rivestiti 10
- e Colloquio attitudinale 10

2. I predetti elementi di valutazione saranno così dettagliatamente pesati:

- a. **Valutazione (positiva) conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni**, secondo le definizioni e disposizioni del vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'ente - valore medio delle tre annualità - fino ad un massimo di 40 punti. In particolare, il punteggio complessivo sarà dato dalla somma del punteggio relativo a ciascun anno di riferimento, avuto riguardo alla classe di valutazione nella quale ricondurre, per ciascuno dei tre anni presi in considerazione, la performance del dipendente. La valutazione conseguita dal candidato sarà ricondotta ad una valorizzazione in centesimi.

	Performance individuale	Punteggio
1	1 ^a classe di valutazione: valutazione di performance individuale tra il 90% e il 100%	40
2	2 ^a classe di valutazione: valutazione di performance individuale tra l'89% e l'80%	35
3	3 ^a classe di valutazione: valutazione di performance individuale tra il 79% e il 70%: 3 punti;	25

Nel caso di mancanza di valutazione di una o più annualità dell'ultimo triennio si prenderà a riferimento l'ultimo anno utilmente valutato.

- b. **Valutazione di eventuali titoli di studio o titoli professionali purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera, rispetto a quello/i richiesto/i per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto della progressione di carriera per un massimo di 20 punti:**

Titolo di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria di II° grado	1
Diploma di Laurea Triennale attinente	1,5
Laurea specialistica o magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento attinente (che assorbe il punteggio della laurea triennale)	2
Dottorato di ricerca in materia (esclusivamente se attinente)	3
Specializzazioni universitaria post laurea esclusivamente se attinente di durata almeno 2 anni	2,5
Specializzazioni universitaria post laurea esclusivamente se attinente di durata almeno 3 anni	3
Master post laurea di I livello (di durata almeno annuale) esclusivamente se attinente	2
Master post laurea II livello (di durata almeno biennale) esclusivamente se attinente	3

Titoli professionali	Punteggio
Abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale che consentono	0,70 punto/abilitazione

Handwritten signature

Bianchi Fabio

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Stefano

l'iscrizione ad Ordini /Collegi professionali	
Possesso di certificazioni di lingue straniere	0,20 (sarà valutato un solo titolo per ciascuna lingua straniera)
Possesso di certificazioni informatiche e sulle competenze digitali (provenienti da Enti di formazione professionale riconosciuti)	0,30 per ogni certificazione conseguita
Attestati di corsi di formazione pertinenti alle mansioni da ricoprire con prova di fine corso e valutazione finale espressa con voto o apposito giudizio	0,30 per ogni corso, fino ad un massimo di punti 0,9;
Attestati di corsi di formazione pertinenti alle mansioni da ricoprire con prova finale di fine corso ma senza valutazione finale	0,10 per ogni corso, fino ad un massimo di punti 0,8;
Pubblicazioni edite a stampa su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale	0,50 punto/pubblicazione

Fabio
Bazzoli

- c. Le competenze professionali oggetto di valutazione, per un massimo di 20 punti, saranno valutate in quanto corrispondenti a periodi di servizio prestati, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro o presso altri Enti del comparto del SSN (con esclusione di ogni altro Ente).

Servizio	Punti/anno
Servizio in profilo pari o superiore a quello oggetto di progressione di carriera	1,50 per anno
Servizio in profilo inferiore a quello oggetto di progressione di carriera	1 per anno

11/10/21

Il punteggio sarà riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario prestato.

Per tutte i profili anzi esposte le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di 30 giorni e frazioni superiori di 15 giorni.

Per

Nel computo dell'anzianità di servizio maturata non sono considerati i periodi di aspettativa e/o istituti analoghi che interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.

- d. Valutazione del numero e della tipologia degli incarichi rivestiti dal dipendente durante negli ultimi 5 anni (a decorrere dalla data di scadenza della presentazione delle domande), con esclusione quindi di quelli rivestiti e svolti nei periodi precedenti, solo se attinenti al profilo messo a bando, attribuiti con formale provvedimento e non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 10 punti

bando

Incarichi	Punteggio
Responsabile del procedimento / RUP / Economo / agente contabile / DEC	0,5 punti per anno
Presidente / membro di commissione di concorso / gara	1 punto per commissione
Segretario di commissione di concorso / avviso / gara / organismi di valutazione	1 punto per commissione
Incarichi connessi alle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	1 punto per commissione

10

Stefano
Bazzoli

Docenze verso altre PA tramite società o enti di formazione pubblici o privati sia effettuate in presenza sia mediante la tecnica del webinar 0,20 per ogni incarico

Relatore a convegni, seminari, corsi 0,05 per ogni incarico

- e. Nel colloquio orale di approfondimento delle esperienze professionali e formative indicate dal candidato nel *curriculum vitae*, la commissione esaminatrice attribuisce complessivamente un punteggio massimo di 10 punti.

La Commissione mediante il colloquio di approfondimento valuterà le esperienze professionali e formative con riferimento al profilo professionale messo a bando tenendo conto dei seguenti elementi:

1. Preparazione specifica nel profilo professionale (massimo 10 punti);
2. Grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro (massimo 5 punti);
3. Conoscenza di tecniche di lavoro e procedure predeterminate necessarie all'esecuzione del lavoro (massimo 3 punti);
4. Capacità di individuare soluzioni innovative rispetto all'attività svolta (massimo 2 punti).

Art. 10 Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. Al termine della procedura di selezione la Commissione Esaminatrice formula la graduatoria finale di merito sulla base del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato e costituito dalla somma dei punti ottenuti nei titoli e nel colloquio. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella qualifica immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.
2. La graduatoria finale è approvata con deliberazione del Direttore Generale/Commissario Straordinario. La graduatoria in parola non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificati nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale.
3. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte dello stesso dipendente, se previsto, o ancora di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.
4. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 40, comma 11, lett. d), del C.C.N.L. 2019/2021 del comparto sanità sottoscritto il 02/11/2022.
5. In caso di progressione di carriera, l'Azienda rinuncia al preavviso ex art. 85 del C.C.N.L. 2019/2021 e alla relativa indennità sostitutiva al fine di consentire una rapida conclusione delle procedure di progressione ed una tempestiva copertura del posto. Il vincitore della selezione ha l'onere di recedere espressamente e formalmente dal precedente rapporto di lavoro e di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova Area/Profilo. Il recesso dal precedente rapporto può essere contestuale alla stipulazione del nuovo contratto di lavoro.

Art. 11 Applicazione ed entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è approvato in via sperimentale ed è applicato alle procedure di progressione verticale indette dall'ASP ai sensi dell'art. 21 del CCNL 2019-2021.

2. Entrerà in vigore e produrrà i suoi effetti dal giorno della sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'Asp: www.asp.cz.it nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", contestualmente alla Deliberazione del Direttore Generale/Commissario Straordinario che lo approva.

Art. 12 Trattamento economico

1. Il passaggio all'Area/Profilo immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto dal vigente C.C.N.L. per la nuova Area/Profilo e avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro.

Art. 13 Rinvio

2. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme di legge vigenti nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della sua pubblicazione.

FIACS
Folice

M. Jolly

NURSING UT Bensch Fabio

Capo RSU Benci

RSU + IL NURSING

Stalera Nm

ASL FI

EISC Km



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

M. M.

APPLICAZIONE ART. 43, COMMI 11, 12 E 13 DEL CCNL 2019/2021
MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI TEMPI DI VESTIZIONE/SVESTIZIONE E PASSAGGIO DI CONSEGNE

PREMESSO che:

- le clausole negoziali di cui all'art. 43, commi 11, 12 e 13, del CCNL del personale del Comparto Sanità del 22/11/2022, hanno introdotto e disciplinato le previsioni dei tempi di "vestizione/svestizione" e di "passaggio di consegne", che sono suscettibili di positivo apprezzamento, ai fini del loro computo come orario di lavoro, solo nei casi in cui ricorrano tutte le "situazioni" soggettive e oggettive, di seguito declinate.;
- i citati commi riportano:
 - comma 11: "Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere";
 - comma 12: "Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere";
 - comma 13: "Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo";
- l'art. 9 comma 5, lett. m) contempla, fra le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale, l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), e l'eventuale innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;

NURSING
 13-04-2024
 Feb.
 Conf.
 RSU
 Casuffi

RICHIAMATO l'art.21 del CIDA sottoscritto in data 16/10/2019;

ESAMINATO l'interpello n. 1/2020 nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla retribuitività dei tempi di vestizione dei lavoratori: articolo 1, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 66/2003;

VISTI gli orientamenti applicativi ARAN CSAN33 e CSAN12 in materia di tempi di "vestizione/svestizione" e di "passaggio di consegne" disciplinati dall'art. 27, comma 11 e 12, del CCNL 2016/2018 comparto sanità;

LETTA la sentenza della Corte di Giustizia UE (sentenza 10 settembre 2015, causa C-266/14), nella quale si afferma che non costituisce orario di lavoro solo il periodo durante il quale i lavoratori dispongono della "possibilità (...) di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi".

RICHIAMATO il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), il quale stabilisce, all'art. 1, comma 2, lett. a), che, per "orario di lavoro", si intende "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni";

CONSIDERATO, alla luce dell'orientamento consolidatosi in seno alla giurisprudenza, è legittimo includere nel cosiddetto tempo lavoro retribuito i minuti dedicati dal dipendente della struttura

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ospedaliera a indossare e dismettere la divisa necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa, intendendo, così valorizzare il profilo dell'obbligatorietà dell'operazione di vestizione e svestizione dell'abbigliamento ospedaliero che ne consente la riconducibilità all'ambito dell'esatto adempimento della prestazione che il soggetto datore può, anche in via implicita, pretendere anche in assenza di specifiche disposizioni volte a regolare l'operazione rispetto al momento della timbratura. Consentire la vestizione dopo la timbratura all'ingresso e la svestizione prima della timbratura all'uscita non può determinare l'estraneità dell'operazione rispetto all'ambito del lavoro effettivo, ma al contrario ne ammette l'inclusione nel tempo di lavoro, con invarianza dell'orario normale, che tenendo conto di tale formalizzazione andrà semplicemente rimodulato, senza risultare di fatto incrementato, derivandone l'inconfigurabilità del tempo relativo come lavoro straordinario (cfr. Ordinanza Corte di Cassazione n. 9306 del 22/4/2022);

GIORNALI CONCORDA QUANTO SEGUE

A decorrere dal 1° Maggio 2023, nell'ambito dell'orario di lavoro, agli operatori del comparto sanità, appartenenti al ruolo sanitario, socio-sanitario, e ai profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, che indossano apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le cui operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, sono riconosciuti, nelle strutture di assistenza, diagnosi, cura e riabilitazione dei servizi ospedalieri, per ogni turno di servizio, fino a 5 minuti in entrata e fino a 5 minuti in uscita per le attività di vestizione/svestizione, funzionali anche ai fini del corretto espletamento dei doveri deontologici della presa in carico dei pazienti, purché risultanti dalle timbrature effettuate, innalzabili sino al tempo ulteriore di 5 minuti, per il passaggio di consegne, negli ambiti organizzativi in cui sia necessario garantire la continuità dell'assistenza e vi sia alternanza di turno tra il personale, con articolazione su 24 ore o 12 ore diurne (15 minuti complessivi per turno tra cambio divisa e passaggio consegne).

Tale tempo non viene riconosciuto a chi indossa esclusivamente il camice su abiti civili.

In relazione alle esigenze organizzative l'articolazione dell'orario di lavoro è classificabile in due diverse tipologie: a carattere continuativo e a carattere non continuativo. La prima tipologia comprende l'articolazione oraria sulle 24 ore, mentre la seconda considera l'articolazione oraria sulle 12 ore.

1. Articolazione oraria sulle 24 ore (a ciclo continuo)

Nelle UU.OO. eroganti assistenza con articolazione sulle 24 ore che garantiscono la continuità dei servizi, il personale può alternarsi su 2 diverse tipologie di turno, in cui il tempo di vestizione e svestizione e passaggio di consegne verrà aggiunto all'orario di lavoro sia in entrata che in uscita, secondo la seguente esemplificazione oraria:

3 turni H24-PN08A	Vestizione	Consegne	Svestizione	Ingresso	Orario IN	Orario OUT	Uscita	Turno
Mattino	+5	+5	+5	7.55	08.00	14.00	14.10	6 h.
Pomeriggio	+5	+5	+5	13.55	14.00	20.00	20.10	6 h.
Notte	+5	+5	+5	19.55	20.00	08.00	08.10	12 h.

3 turni H24-PN08A	Vestizione	Consegne	Svestizione	Ingresso	Orario IN	Orario OUT	Uscita	Turno
Mattino	+5	In orario	+5	06.55	07.00	14.12	14.17	7,12 h.
Pomeriggio	+5	In orario	+5	13.55	14.00	21.12	21.17	7,12 h.
Notte	+5	In orario	+5	20.55	21.00	07.12	07.17	10,12 h.

Al personale impegnato a svolgere le attività di autista di ambulanza presso le postazioni di soccorso o sul territorio saranno attribuiti soltanto i 10 minuti complessivi, per ogni giornata di effettivo servizio prestato, riguardanti le fasi di vestizione e svestizione.

Le sequenze di turnazione devono essere rispettose della normativa in tema di orario di lavoro e devono tenere in considerazione le esigenze organizzative della struttura, il numero di operatori, le presenze necessarie.

2. Articolazione oraria sulle 12 ore

[Handwritten signatures and initials]

Nelle UU.OO. eroganti assistenza con articolazione sulle 12 ore che garantiscono la continuità dei servizi, il personale può alternarsi su 4 diverse tipologie di turno, in cui il tempo di vestizione e svestizione e passaggio di consegne verrà aggiunto all'orario di lavoro sia in entrata che in uscita, secondo il seguente dettaglio esemplificativo dell'indicazione oraria:

2 turni H12-PN07B	Vesti- zione	Conse- gne	Svesti- zione	Ingresso	Orario IN	Orario OUT	Uscita	Turno
Mattino	+5	In orario	+5	7.55	08.00	15.12	15.17	7,12 h.
Pomeriggio	+5	In orario	+5	10.55	11.00	18.12	18.17	7,12 h.
2 turni H12-PN07C-D	Vesti- zione	Conse- gne	Svesti- zione	Ingresso	Orario IN	Orario OUT	Uscita	Turno
Mattino	+5	In orario	+5	7.55	08.00	15.12	15.17	7,12 h.
Pomeriggio	+5	In orario	+5	12.43	12.48	20.00	20.05	7,12 h.
2 turni H12-PN05A	Vesti- zione	Conse- gne	Svesti- zione	Ingresso	Orario IN	Orario OUT	Uscita	Turno
Mattino	+5	In orario	+5	7.55	07.00	14.12	14.17	7,12 h.
Pomeriggio	+5	In orario	+5	13.55	14.00	21.12	21.17	7,12 h.
2 turni H12-PN02A	Vesti- zione	Conse- gne	Svesti- zione	Ingresso	Orario IN	Orario OUT	Uscita	Turno
Mattino	+5	+5	+5	7.55	08.00	14.00	14.10	6 h.
Pomeriggio	+5	+5	+5	13.55	14.00	20.00	20.10	6 h.

Bened. Fabi.

Corrad. R. S. U.

Nelle UU.OO. ove è prevista la configurazione del turno in copresenza cioè una sovrapposizione istituzionalizzata tra turno entrante e turno uscente, per il passaggio di consegne, non sono previsti tempi aggiuntivi.

Per tutti gli operatori del comparto sanità, appartenenti al ruolo sanitario, socio-sanitario, e ai profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, tenuti ad indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione, affinché il tempo occorrente per le operazioni di vestizione/svestizione sia computato come orario di lavoro, le stesse devono avvenire, per ragioni di igiene e sicurezza, all'interno della sede di lavoro, ossia in locali appositamente adibiti e destinati a spogliatoi.

Il riconoscimento dell'orario di lavoro derivante dal presente accordo avviene in maniera informatizzata e la programmazione degli orari che prevedono il riconoscimento in eccedenza dei tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, terranno conto dei minuti aggiuntivi.

I minuti aggiuntivi, dedicati ai tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, maturati saranno computati in apposito contatore e dovranno essere recuperati con specifica programmazione, ad ore o a giornata intera, inserendo il relativo giustificativo. Gli stessi vanno goduti ENTRO L'ANNO CORRENTE DI MATURAZIONE, motivo per cui si consiglia di programmare la fruizione per tempo con il proprio responsabile, tenendo conto delle esigenze organizzative del proprio servizio, per evitare di ritrovarsi avanzi non fruiti che verrebbero poi azzerati.

I minuti aggiuntivi generati non costituiscono lavoro straordinario o supplementare e non possono comportare il pagamento delle rispettive maggiorazioni contrattualmente previste.

Per tanto tutto il personale interessato ai tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, non usufruirà della flessibilità oraria.

Per divisa, ai fini della vestizione e svestizione di cui sopra, si intende solo la tipologia completa composta dai seguenti indumenti: giacca, pantaloni, calzature (il solo camice non è considerato divisa).

Per tutto il personale non interessato dal presente accordo resta fermo quanto stabilito nella deliberazione n. 1402/2021 e nelle note prot. n. 91735 del 08/07/2022 e n. 99397 del 27/07/2022.

TAC 2022

[Handwritten signatures]

Il presente accordo regola l'istituto esclusivamente per il futuro senza possibile applicazione retroattiva e avrà naturale scadenza in caso di successiva trattazione nell'ambito dei futuri contratti collettivi nazionali dell'area del comparto.

Letto, confermato e sottoscritto.

FPCGILY
 NURSING UP
 Bzunchi Fabio
 Coord. RSU
 FIALS
 [Signature]

M.B.
 l'organizzazione Sindaca
 non firma in quanto
 non è d'accordo con
 gli contenuti del presente
 accordo
 [Signature]