

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**FONDAZIONE OSPEDALE DELLA CARITA' CASA DI RIPOSO ONLUS**

Il giorno 15 luglio 2019, si sono incontrati presso la Fondazione “Ospedale della Carità – Casa di Riposo - Onlus” di Casalbuttano (CR)

la dott.ssa Paola Rago, nata a Brescia il 11.09.1967, C.F. RGAPLA67P51B157J, Direttore Generale della Fondazione Ospedale della Carità Casa di Riposo – Onlus, con sede in Casalbuttano, via Marconi n. 1, C.F. n. 83000810198 e P. Iva 00871140190

(di seguito “Fondazione”)

e

le OO. SS:

C.G.I.L.: sig.ra Sabrina Negri

C.I.S.L.: sig. Mazzullo Fausto

U.I.L.: sig. Fulvio Corbari

la delegazione aziendale di parte sindacale RSA composta da:

sig. Amos Frittoli

sig.ra Laura Ferrabò

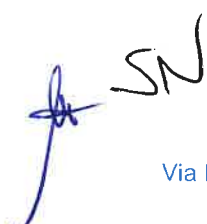
(di seguito “Rappresentanze Sindacali”)



**premesse che**

1. risulta scaduto alla data del 31 dicembre 2011 il contratto integrativo aziendale di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2008;
2. con il presente accordo, in un’ottica di condivisione e di confronto costruttivo con le parti, la Fondazione intende disciplinare alcuni istituti contrattuali per i quali la legge rinvia e delega la contrattazione collettiva di secondo livello per una disciplina più aderente alle esigenze aziendali e per promuovere istituti di maggior favore per il benessere dei dipendenti e una migliore conciliazione dei tempi vita - lavoro;
3. che in data 12.07.2019 il Consiglio d’Amministrazione della Fondazione ha approvato la bozza del seguente contratto e autorizzato la dott.ssa Paola Rago alla firma dello stesso;

tutto ciò premesso,

**si conviene quanto segue:**

 SN

  1

## Art. 1

### Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutti i lavoratori dipendenti non dirigenti della Fondazione Ospedale della Carità Casa di Riposo – Onlus in servizio alla data della stipula, nonché a tutti i dipendenti che saranno assunti dopo tale data.

## Art. 2

### Posizioni organizzative e Posizioni di Responsabilità

(Art. 14-15-70 quinquies CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

#### 2.1 Posizioni organizzative

Gli incarichi relativi all'area delle Posizioni Organizzative vengono conferiti annualmente dalla Direzione Generale (a prescindere dalla categoria contrattuale economica e giuridica posseduta), in considerazione della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare o dei servizi da coordinare, dei requisiti culturali posseduti, delle capacità, attitudini professionali ed esperienza acquisite. L'importo della retribuzione di posizione (importo come da CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018) nonché la retribuzione di risultato, potranno essere oggetto di revisione annuale da parte del Direttore Generale.

Per i dipendenti titolari di Posizioni Organizzative si adottano le seguenti indicazioni:

- a) Le assenze programmabili (ferie, permessi, ecc.) devono essere preventivamente autorizzate dalla Direzione Generale o (in assenza della stessa) dalla Direzione Sanitaria.
- b) Le ore lavorate in eccedenza, devono avere carattere di eccezionalità ed essere preventivamente autorizzati dalla Direzione Generale.
- c) Le ore lavorative in eccedenza possono essere recuperate per non più della metà delle ore del turno giornaliero; ad eccezione del credito orario prodotto da sostituzione di colleghi per l'intero turno lavorativo. Il credito orario residuo non utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno, verrà azzerato.
- d) Le fattispecie di cui ai commi a) e b) non programmabili verranno valutate e giustificate a consuntivo dalla Direzione Generale.

#### Metodologia di graduazione delle Posizioni Organizzative

La Fondazione si è dotata di un sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative, come indicato nel relativo Regolamento approvato in data 16/5/2019.

In particolare, la metodologia adottata si basa su logiche sia qualitative sia quantitative, volte a definire una classificazione organica, economica e veloce delle posizioni apicali.

Il sistema utilizzato non giudica le persone, ma le posizioni. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria di queste ultime a prescindere dal potenziale e dalle prestazioni delle persone che riceveranno l'incarico di posizione.

La graduazione delle Posizioni Organizzative va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

#### 2.2 Posizioni di Responsabilità

La Direzione Generale può individuare annualmente Posizioni di Responsabilità (a prescindere dalla categoria contrattuale economica e giuridica posseduta), in considerazione della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare o dei servizi da coordinare, dei requisiti culturali posseduti, delle capacità, attitudini professionali ed esperienza acquisite. L'importo della retribuzione di responsabilità potrà essere oggetto di revisione annuale da parte del Direttore Generale.

Per i dipendenti titolari di Posizione di Responsabilità si adottano le seguenti indicazioni:

- a) Le assenze programmabili (ferie, permessi, ecc.) devono essere preventivamente autorizzate dalla Direzione Generale o (in assenza della stessa) dalla Direzione Sanitaria.
- b) Le ore lavorate in eccedenza, devono avere carattere di eccezionalità ed essere preventivamente autorizzati dalla Direzione Generale.
- c) Le ore lavorative in eccedenza possono essere recuperate per non più della metà del normale orario di lavoro; ad eccezione del credito orario prodotto da sostituzione di colleghi per l'intero turno lavorativo.
- d) Le fattispecie di cui ai commi a) e b) non programmabili verranno valutate e giustificate a consuntivo dalla Direzione Generale.

### **Art. 3**

#### **Aumenti periodici di anzianità**

In coerenza e continuità con il precedente Contratto Integrativo Aziendale, si conferma la disapplicazione del sistema di progressione economica all'interno della categoria, mantenendo gli aumenti periodici di anzianità esclusivamente per i dipendenti assunti al 31/12/18; per i lavoratori assunti dopo tale data si rinvia alla prossima contrattazione decentrata l'eventuale ripristino.

### **Art. 4**

#### **Orario di lavoro**

*(Art. 22 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)*

L'orario di lavoro corrisponde all'effettiva prestazione svolta, pertanto non comprende eventuali tempi di preparazione del personale. Il personale che ne fa uso deve quindi timbrare e stimbrare in divisa.

Le riunioni periodiche e straordinarie di nucleo e staff e gli incontri a carattere formativo sono considerati orario di lavoro: le ore in eccedenza in tal modo generate confluiscono nel monte ore personale e danno titolo a recupero orario.

L'orario di lavoro non può essere variato dal lavoratore; qualora egli intenda modificare, anche temporaneamente, la distribuzione del proprio orario di lavoro, dovrà farne richiesta al proprio responsabile di servizio ed attendere la relativa autorizzazione, rispettando un preavviso di almeno 24 ore.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere previste fasce temporali variabili in entrata e in uscita nella misura di 30 minuti. L'eventuale debito orario deve essere recuperato in detrazione alle ore in eccedenza oppure compensato a recupero entro il mese di maturazione dello stesso. A garanzia degli aspetti quali-quantitativi del servizio offerto, tale flessibilità andrà preventivamente autorizzata dal Responsabile del Servizio (che indicherà anche l'eventuale compensazione a recupero), fatti salvi i casi di urgenza o comprovato impedimento che andranno giustificati a consuntivo.

SN

HA

A PR

La tipologia dell'orario di lavoro del personale turnista, prevede una sequenza multi periodale secondo una programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali a matrice ripetuta (minimo 6 settimane, massimo 11 settimane) con orari medi pari alle 36 ore settimanali.

La Direzione della Fondazione si impegna a dare preventiva comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali, prima di adottare modifiche alla turnazione, al fine di verificare la possibilità di conciliare le esigenze dei lavoratori.

Previa comunicazione scritta alla Direzione Generale per le valutazioni relative alla compatibilità, all'opportunità e all'eventuale presenza di conflitto d'interessi e successivamente all'autorizzazione della stessa, è data possibilità ai dipendenti di svolgere prestazioni lavorative al di fuori della struttura, con il vincolo di non superare le 48 ore complessive di lavoro settimanali.

## Art. 5

### Orario plurisettimanale e Banca ore

(Art. 23-25 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

#### *Orario plurisettimanale*

È possibile l'adozione di sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, anche in fasce orarie differenti, ivi compresa la possibilità di applicazione di orari spezzati.

L'orario plurisettimanale comporta la compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario. Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello previsto dal CCNL non darà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con orario di lavoro di durata inferiore a quella prevista dal CCNL non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore o inferiore alle 36 ore settimanali è correlato alla tipologia del turno (da 6 a 11 settimane), fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

In caso di assenza dal servizio per qualsiasi motivo, il debito orario contrattualmente dovuto viene calcolato in 6 (sei) o 7 (sette) ore oppure 7 (sette) ore e 12 (dodici) minuti per ogni giornata trascorsa secondo la corrispondente articolazione oraria giornaliera di servizio.

Quanto risultante da busta paga mensile corrisponde a quanto già avvenuto nell'espletamento del ciclo di turnazione. Il saldo positivo in ore a credito o a debito per ogni singolo dipendente è suscettibile di successive variazioni sino al definitivo riscontro applicato al termine del ciclo di turno di assegnazione.

#### *Banca ore*

Nella Banca ore confluiranno le ore che matureranno a titolo di eccedenza oraria e/o di lavoro supplementare (per i part-time).

Il lavoratore potrà godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata o di intere giornate di recupero orario che andranno detratti dalla Banca ore.

La Fondazione si impegnerà, a far fruire quanto a credito sulla Banca ore entro il mese di settembre dell'anno successivo alla maturazione.

## Art. 6

### Riposi

(Art. 22-25 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

#### **Riposo settimanale**

Qualora la prestazione lavorativa venga eseguita nel giorno di riposo settimanale, il lavoratore potrà fruire del riposo settimanale in un altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione.

#### **Recupero festività infrasettimanali**

In caso di coincidenza di festività infrasettimanali con il giorno di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito a recupero, in altro giorno feriale stabilito dalla Fondazione.

## Art. 7

### Pause

(Art. 26 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

I dipendenti in turno hanno diritto ad una pausa della durata di 10 minuti, che può essere goduta dal lavoratore a propria discrezione nell'arco della giornata lavorativa, compatibilmente con le esigenze di servizio ed evitando sovrapposizioni con colleghi addetti al medesimo reparto/servizio.

Tale pausa va necessariamente fruita all'interno della struttura e non prima di aver svolto almeno un'ora di lavoro. Ogni lavoratore, per usufruire della pausa, dovrà firmare apposito foglio in cui verranno riportati gli orari di inizio e conclusione della pausa.

In caso di rientro pomeridiano, la pausa-pranzo non può essere inferiore ai 30 minuti.

Qualsiasi altra sospensione del lavoro, oltre alla pausa prevista, può essere sanzionata sulla base di quanto stabilito dal codice disciplinare.

## Art. 8

### Assenze e ritardi

Il lavoratore deve comunicare l'assenza il prima possibile, entro il giorno stesso e comunque prima dell'inizio del turno, salvo il caso di giustificato impedimento.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non può lasciare il proprio posto di lavoro senza regolare autorizzazione del Responsabile del Servizio.

Non è consentito al lavoratore, salvo vi sia un esplicito permesso, entrare o trattenersi nell'ambito della RSA-CDI in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore sospeso non può entrare nella RSA-CDI se non è autorizzato dalla Direzione della Fondazione.

I ritardi comportano debito orario calcolato in fasce di 15 minuti / ora e vanno prontamente comunicati al Responsabile del Servizio. I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari.

## Art. 9

### Ferie ed ex-festività

(Art. 28 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

La contabilizzazione delle ore di ferie e di ex-festività in busta paga per tutti i dipendenti avverrà in modalità oraria nel seguente modo:

distribuzione orario settimanale su 6 giorni:

- 204 ore fino a 3 anni di anzianità;
- 216 ore oltre 3 anni di anzianità;

distribuzione orario settimanale su 5 giorni:

- 216 ore fino a 3 anni di anzianità;
- 230,40 oltre 3 anni di anzianità.

Le ferie annuali devono essere godute entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

La programmazione dei turni di ferie dovrà assicurare, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, due settimane continuative nel periodo 1 giugno-30 settembre.

Per il personale turnista il godimento delle ferie sarà gestito, in via ordinaria, dalla programmazione a matrice ripetuta della turnazione di nucleo che genera ciclicamente (sulla base quantitativa del contingente di turno) un corrispettivo periodo pro capite destinabile alle ferie e sarà effettuato in funzione delle esigenze di servizio; in ogni caso, non è possibile la sovrapposizione di turni di ferie tra: coordinatori d'area, animatori, fisioterapisti, portinai e cuochi se non precedentemente valutata ed autorizzata dalla Direzione Generale e/o Sanitaria.

La fruizione delle ferie è subordinata all'autorizzazione formale del responsabile del servizio; in assenza di preventiva autorizzazione, il lavoratore è considerato assente ingiustificato dal lavoro.

La richiesta di ferie, formalizzata su modulistica dedicata, è da presentarsi al responsabile del servizio ordinariamente entro il giorno 15 del mese precedente e comunque, in via straordinaria e per esigenze non programmabili, con un preavviso che permetta allo stesso la valutazione delle contingenze/esigenze di servizio.

Nel caso in cui un dipendente in ferie fosse richiamato in servizio, il responsabile del servizio è tenuto a darne comunicazione all'ufficio del personale.

## Art. 10

### Permessi e congedi

#### Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

(Art. 32 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

Tali permessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e previa valutazione del responsabile del servizio, possono essere concessi solo dopo l'esaurimento del monte ore ferie teorico maturato alla data della richiesta.

Devono essere richiesti ordinariamente con un preavviso di tre giorni; in via straordinaria e per esigenze non programmabili entro le ventiquattro ore precedenti; sono fruibili in modalità oraria o, cumulativamente, anche per l'intera giornata di lavoro (in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione è pari alle ore effettive previste da turno originario).

### Permessi e congedi previsti per particolari disposizioni di legge (legge 104/92)

(Art. 33 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

I permessi previsti di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/92 vanno comunicati al Responsabile del Servizio entro il giorno 15 del mese precedente con la compilazione di modulistica dedicata. Solo nei casi di comprovata urgenza, il preavviso potrà essere di 24 ore con conseguente produzione di documentazione giustificativa.

### Permessi brevi

(Art. 33-bis CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

Il dipendente può assentarsi dal lavoro previa richiesta da inoltrare al responsabile del servizio con un preavviso di almeno tre giorni, salvo casi di particolare urgenza o necessità. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue. Il debito orario sarà compensato a recupero entro il mese successivo.

### Congedi dei genitori

(Art. 43 CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

*Congedo obbligatorio per maternità / Congedi parentali*

A tutela della salute delle lavoratrici gestanti e puerpere, la Fondazione agisce in base a quanto previsto dal documento aziendale "Valutazione dei rischi per le lavoratrici gestanti – DLgs.151/01".

## Art. 11

### Formazione del personale

#### Destinatari della formazione

(Art. 49-ter CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

Le attività formative sono programmate secondo le modalità previste dalla procedura aziendale "Pianificazione della Formazione".

I Responsabili dei Servizi in collaborazione con le Direzioni Generale e Sanitaria annualmente rilevano le necessità formative sulla base di obiettivi aziendali specifici emersi in fase di analisi a vario titolo prodotte (analisi degli indicatori di processo e di esito del sistema qualità, analisi delle non conformità rilevate, analisi delle customer satisfaction ...), aggiornamenti legislativi, fabbisogni dovuti all'introduzione di nuove esigenze organizzative, proposte raccolte fra i collaboratori o necessità emerse durante le riunioni di nucleo/staff, eventuali criticità/gap formativi rilevati in sede di analisi/report dei servizi.

Sulla base delle necessità formative rilevate viene redatta la pianificazione formativa aziendale e proposta per l'approvazione, alle Direzioni Generale e Sanitaria.

Le tipologie dei corsi proposti potranno essere:

- Formazione residenziale classica: lezioni frontali, slide, possibilità di interazione con il docente
- Formazione sul campo / Gruppi di miglioramento: formazione a piccoli gruppi (team di nucleo, di servizio...) inerente tematiche d'interesse quotidiano e direttamente impattante sulla realtà lavorativa. Attività in cui l'apprendimento avviene attraverso l'interazione con un gruppo di pari e la partecipazione a iniziative mirate prevalentemente al miglioramento di un processo, di una situazione, di una procedura, etc. Possono includere Audit clinico-assistenziale con revisione sistematica e strutturata di argomenti e contesti clinici.
- Formazione a distanza / E-learning (FAD) individuale: selezione e proposta di corsi su piattaforma informatica o e-book

## ECM

La formazione continua, in base al D.lgs. 502/1992 integrato dal D.lgs. 229/1999, costituisce requisito indispensabile per svolgere l'attività professionale.

La formazione e l'aggiornamento professionale sono un adempimento obbligatorio per tutto il personale sanitario; pertanto sarà riconosciuta al dipendente la partecipazione ai corsi interni alla Fondazione o esterni debitamente autorizzati (fino ad un massimo di 3 giornate annue) come servizio prestato. Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali ed i relativi oneri retributivi sono a carico della Fondazione.

La Fondazione, al fine di incentivare la formazione e l'acquisizione dei crediti ECM richiesti:

- pone a suo carico la somma annua di euro 200 per ogni dipendente che volesse partecipare in orario non lavorativo a corsi di formazione attinenti al proprio profilo professionale. Nel caso di formazione richiesta a titolo personale (vedi procedura aziendale "Pianificazione della Formazione") tale riconoscimento avrà seguito solo previa valutazione di pertinenza e coerenza dell'evento formativo con l'attività svolta dalla Fondazione, da parte delle Direzioni Generale e Sanitaria. In ogni unità d'offerta e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore operativo deve comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività.
- consente libero accesso alle piattaforme informatiche dedicate alla formazione a distanza.
- propone mensilmente una serie di corsi accreditati ECM in modalità FAD o residenziale da seguire a livello personale, sufficiente nell'anno a garantire l'acquisizione del credito formativo richiesto da normativa.

Il personale dipendente soggetto al Programma di Educazione Continua in Medicina è tenuto a produrre alla Fondazione la certificazione dei crediti ECM a qualsiasi titoli acquisiti entro il mese di settembre di ogni anno.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione e che facciano ricorso a mezzi multimediali, ove non sia possibile assicurarla a livello aziendale.

## Diritto allo studio

(Art. 45 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

È facoltà della Direzione Generale, previa valutazione di merito, valutare le esigenze aziendali e sentito il Presidente, concedere permessi retribuiti per diritto allo studio (150 ore) per anno solare oltre il limite del 3% del personale a tempo indeterminato.

## Art. 12

### Elemento perequativo

A seguito di pareri legali acquisiti dalla Fondazione, tramite ARSAC, in riguardo all'obbligatorietà per le Fondazioni, enti di diritto privato, di corrispondere l'elemento perequativo di cui all'art. 66 CCNL Funzioni Locali anche per gli anni successivi al 2018, si rileva che tale obbligatorietà non sussisterebbe per le Fondazioni, in quanto introdotta da una disposizione di legge (art. 1, comma 440, Legge di bilancio 2019 n. 145/2018) rivolta esclusivamente alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. 165/2001.



Le parti prendono atto che nella seduta del 30.4.2019 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha deliberato di continuare ad erogare, come trattamento di miglior favore per i dipendenti, l'elemento perequativo per l'intero anno 2019, in attesa di ulteriori chiarimenti.

### Art. 13

#### Lavoro a tempo parziale

*(Art. 53-54-55 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)*

La Fondazione valuterà, sulla base delle proprie esigenze organizzative e di lavoro al momento della domanda, se accettare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei propri dipendenti, per motivi legati alla situazione personale o familiare degli stessi, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) necessità legate a particolari condizioni psico-fisiche del dipendente;
- b) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 (patologie oncologiche o altre gravi patologie);
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di accudire figli minori;
- f) necessità di assistenza a familiari in situazioni di non autosufficienza;
- g) necessità di studio e formazione;
- h) esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale

Le domande verranno accettate in ordine cronologico di presentazione. Le domande non accettate per esigenze aziendali entreranno in graduatoria e verranno successivamente valutate in base alla seguente scaletta di precedenza e, in subordine, in base alla data di presentazione della domanda:

- 1) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
- 2) ai familiari che assistono portatori di handicap o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da patologie, ovvero anziani non autosufficienti;
- 3) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero ed età.

La Direzione, in sede di accoglimento delle domande, valuterà altresì la durata della trasformazione, sulla base delle specifiche esigenze presentate dai dipendenti.

Per quanto riguarda i lavoratori affetti da patologie oncologiche si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL applicato e dalla normativa vigente.

La Fondazione, allo stesso modo, considererà ed accetterà le richieste di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative al momento della domanda.



Il numero dei contratti a tempo parziale non dovrà superare il 30%, in rapporto a quelli a tempo pieno della dotazione organica complessiva; al raggiungimento di questa soglia, la Fondazione accoglierà ulteriori richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a fronte di documentate e gravi situazioni familiari, particolari condizioni psico-fisiche, gravi malattie, decesso del coniuge, assistenza ad anziani e persone portatrici di handicap facenti parte del nucleo familiare, a condizione che le esigenze organizzative e gestionali dell'ente lo consentano.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere chiesta dai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Per i dipendenti che ricoprono ruoli di particolare responsabilità, la Direzione di riserva la facoltà di valutare la concessione del part-time, anche in funzione di un'eventuale disponibilità di cambio ruolo del dipendente.

Il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto potrà essere effettuato solo dopo il completo utilizzo di eventuali crediti orari e di ferie maturati prima della trasformazione del rapporto di lavoro e potrebbe comportare l'assegnazione d'ufficio ad altre unità operativa in cui risulti compatibile con le esigenze organizzative e di servizio.

Le parti condividono l'esigenza inderogabile di salvaguardare le condizioni operative connesse alle ordinarie esigenze assistenziali. Pertanto l'esecuzione delle prestazioni lavorative da parte di dipendenti in part-time debbono corrispondere all'applicazione di turni previsti dalla matrice multi periodale in uso. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono chiedere di tornare a tempo pieno prima del termine del contratto, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

La Fondazione potrà inserire nel contratto di lavoro a tempo parziale, qualora il lavoratore acconsenta, le clausole elastiche con le quali il lavoratore esprime la propria disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro in diversa collocazione temporale in giorni e orari diversi, nonché la propria disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro con ampliamento dell'orario sopra indicato, previa comunicazione allo stesso con almeno 2 giorni di preavviso.

Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative, la Fondazione potrà richiedere al personale a tempo parziale, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno, con successivo compenso orario a recupero o, a richiesta del dipendente, emolumento con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

#### Art. 14

##### **Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali**

In attuazione di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni, le parti individuano le seguenti tipologie di servizi minimi essenziali:

1. prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale e territoriale
2. prestazioni di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela delle persone accolte nella RSA e CDI;
3. confezionamento, distribuzione e somministrazione del vitto.

La continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati viene assicurata mediante l'impiego nella RSA e nel Servizio Cure Domiciliari di appositi contingenti di personale, che dovranno essere sempre garantiti come indicato nella tabella seguente:

NUCLEI	Minimi essenziali		Possibile assenza
	Mattina	Pomeriggio	
Gardenie	3 ASA	2 ASA	Turno M1=7/13
Ortensie	3 ASA	2 ASA	Turno M1=7/13
Gerani	3 ASA	2 ASA	Turno M1=7/13
Margherite	3 ASA	2 ASA	Turno M1=7/13
Magnolie	3 ASA	2 ASA	Turno M1=7/13
Rose	3 ASA	2 ASA	Addetto Servizi Generali
Azalee	3 ASA	2 ASA	Add.Ser.Gen.+Turno P=13/19
Girasoli	3 ASA	2 ASA	Turno M1=7/13
Camelie	3 ASA	2 ASA	Addetto Servizi Generali
Operatori Pulizie			Nessun limite
Infermieri Area 1	2 Infermieri	2 Infermieri	//
Infermieri Area 2	3 Infermieri	2 Infermieri	PX=14/20
Infermieri Area 3	2 Infermieri	2 Infermieri	//
CDI	1 ASA	1 ASA	1 Infermiere
Coordinatori d'Area	1 Coordinatore (turno SP)		M*=7/13
Fisioterapia			Nessun limite
Medici	1 Medico	1 Medico	Medici non di guardia
Animatori			Nessun limite
Cucina	1 Cuoco 3 Op. Cucina	1 Cuoco 2 Op. cucina	1 Cuoco
Manutentori			Nessun limite
Uffici Amministrativi			Nessun limite
Servizio prelievi			Nessun limite
Servizio ADI	1 ASA 1 Infermiere		1 Fisioterapista
Portineria	1 Addetto alla portineria	1 Addetto alla portineria	M= 8/14

## Art. 15

### Codice di comportamento dei dipendenti

(Art. 57 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)

Per tutto quanto riguarda il codice di comportamento dei dipendenti si rinvia al “Codice Etico” approvato all'interno del modello organizzativo Legge 231/2001, dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione in data 02/03/2016 e in possesso di ogni dipendente oltre che esposto nella bacheca aziendale, nonché al Regolamento di prossima emanazione.

Ad integrazione dei doveri stabiliti dall'art. 57 CCNL Funzioni Locali “Obblighi del dipendente”, si introduce la seguente disposizione:

- non prestare attività presso altre aziende o enti, anche la difuori dell'orario di lavoro, se non espressamente autorizzato dalla Fondazione.

## Art.16

### Procedimenti disciplinari

La Direzione Generale è individuata quale ufficio titolare e responsabile per i procedimenti disciplinari riguardanti infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale.

Restano a carico dei Responsabili di Servizio i rimproveri verbali che verranno annotati in apposito registro a disposizione della Direzione Generale.

Il caso di licenziamento disciplinare esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

## Art.17

### Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

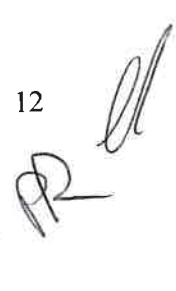

*(Art. 67 e 68 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)*

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa di esclusiva competenza dell'Azienda, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Il Direttore Generale Annualmente con determina costituisce il fondo delle risorse decentrate nonché indica la ripartizione annuale delle stesse tra le diverse modalità di utilizzo previsto dal CCNL.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale fondo da ripartire sulle varie voci distributive.

## Art.18

### Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale esprime per iscritto il proprio parere entro 30 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per gli eventuali premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.



4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli eventuali obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
5. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base delle attività/funzioni svolte, in relazione al riconoscimento del merito, al raggiungimento degli obiettivi ed alle responsabilità connesse.

## Art. 19

### Indennità correlata alle condizioni di lavoro

*(Art. 70-bis CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)*

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio valori.

Il "Documento valutazione dei rischi – D.lgs. 81/08 e s.m.i. rev.2" adottato dalla Fondazione, individuati e valutati i rischi legati al ciclo operativo, le attrezzature, i DPI adottati, le procedure e le istruzioni operative relative a ciascuna mansione, riconosce un "basso" rischio per ogni profilo.

In considerazione di quanto sopra, i lavoratori che eseguono prestazioni di lavoro comportanti intensa, continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità personale hanno titolo a percepire, anche in considerazione del basso rischio rilevato, una indennità di rischio.

Tale indennità, erogata per i giorni di effettivo servizio prestato, è assegnata alle seguenti figure professionali ed è quantificata rispettivamente in:

- ASA, Cuoco, Operatore di Cucina, Addetto Servizi Generali: € 1,30/die
- Operaio/Manutentore: € 1,50/die
- Autista: € 2/die (per utilizzo del mezzo al di fuori del territorio comunale di Casalbuttano)

Sono fatte salve le attribuzioni delle indennità di rischio in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto in favore di altre figure professionali, ancorché non ricomprese nel capoverso precedente, fino alla data del 31/12/2019, da erogare per i giorni di effettivo servizio prestato e quantificate in € 1,30/die.

## Art. 20

### Premi e benefit

*(Art. 69 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)*

Riconoscendo il ruolo attivo e collaborativo del personale dipendente, la Fondazione si impegna entro la fine del mese di novembre ad un incontro con le OOSS e le RSA per valutare annualmente (alla luce dei risultati di gestione e di quelli economici), la possibilità di erogazione di un riconoscimento in denaro o in altre forme di agevolazioni e benefit ai dipendenti.

## Art.21

### Progetti individuali o di staff

La Direzione Generale in coerenza con il Documento Programmatico Annuale potrà individuare e finanziare progetti individuali o di staff da rendersi noti alle OO.SS.

## Art. 22

### Welfare integrativo

*(Art. 72 CCNL comparto Funzioni Locali 2016 – 2018)*

La Fondazione persegue con convinzione una politica orientata alla promozione e consolidamento del benessere personale e lavorativo dei collaboratori. In considerazione delle risorse economiche a disposizione e con la collaborazione dei soggetti sociali interessati, s'impegna nella promozione di interventi e iniziative di natura sociale, culturale, preventiva e assistenziale a favore dei propri dipendenti.

#### 1. Anticipazione TFR

Hanno titolo per richiedere anticipazioni sul trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato almeno 5 (cinque) anni di servizio presso la Fondazione, alla data di presentazione della domanda.

Le richieste, verranno soddisfatte, annualmente, dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Verificati i bilanci e le coperture economico finanziarie, la Fondazione si riserva la possibilità di concedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto anche al di fuori dei limiti previsti dal c.c. art.2120.

In particolare potrà essere concesso ad un numero maggior di dipendenti fino ad un massimo del 15%.

Per quanto riguarda le motivazioni si aggiungono:

- 1) riscatto di mutui e prestiti personali
- 2) spese famigliari legate ad eventi particolari (matrimoni, funerali)
- 3) lavori di ristrutturazione
- 4) acquisto autoveicoli
- 5) spese per istruzione (tasse di iscrizione) per sé o per i figli

La richiesta di anticipazione dovrà essere motivata e può essere ottenuta anche più di una volta nel corso del rapporto di lavoro, nel limite massimo del 70% dell'importo maturato, e verrà detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.

SN

JA

PR

Per ogni richiesta dovrà essere poi prodotta documentazione giustificativa della spesa sostenuta (fatture, rogiti, quietanze di estinzione mutui e prestiti, ecc.).

### **Art. 23**

#### **Mensa e buoni pasto**

Ai lavoratori con orario di lavoro spezzato ed effettivamente in servizio verrà corrisposto, a carico della Fondazione, la somma di euro 4,65 (quattro/65) per giornata di presenza in servizio, sotto forma di ticket restaurant.

Il personale di cui sopra ha altresì la possibilità di usufruire del servizio di somministrazione dei pasti, pagando il corrispettivo richiesto dalla Fondazione a copertura del costo del servizio (attualmente pari a 4,50 euro).

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e in idoneo locale.

### **Art. 24**

#### **Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio**

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio, sarà effettuato in situazioni contingenti di necessità ed urgenza e previa autorizzazione del responsabile del Servizio.

Per i relativi rimborsi, si farà riferimento, alle "Tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli" elaborate dall'A.C.I. e la macchina sarà momentaneamente coperta da idonea polizza assicurativa.

Il dipendente, con esclusione del Personale addetto all'ADI, dovrà richiedere preventivamente l'autorizzazione all'uscita con la compilazione dell'apposito modulo di missione, che dovrà essere vistato dal responsabile del servizio o dalla Direzione Generale.

Nei giorni immediatamente successivi, e comunque entro la fine del mese in cui è stata effettuata la trasferta, il dipendente deve far pervenire all'ufficio del personale l'apposito modulo per la liquidazione delle spese di missione corredato dai relativi giustificativi di spesa.

I moduli di autorizzazione alla missione e di rimborso spese sono disponibili presso l'ufficio del personale.

### **Art. 25**

#### **Divise ed indumenti di servizio**


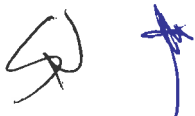


Le divise e gli altri indumenti da lavoro che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, sono a totale carico della Fondazione che si occupa dell'acquisto e del lavaggio degli stessi.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro.

### **Art. 26**

#### **Decorrenza e durata**

Il presente contratto integrativo aziendale avrà decorrenza dalla sua sottoscrizione e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti; le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo

contratto integrativo aziendale. Le parti potranno recedere dal presente accordo con un preavviso di 3 mesi rispetto alla scadenza annuale del 31 dicembre. La disdetta potrà essere comunicata dalle parti mediante invio di raccomandata A/R oppure tramite PEC.

#### Art. 27

#### Abrogazioni

Con l'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale si intende abrogato il contratto integrativo aziendale sottoscritto il 12.12.2008, nonché tutti gli accordi precedentemente siglati aventi ad oggetto gli argomenti trattati negli articoli del presente contratto.

#### Art. 28

#### Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo aziendale, si rinvia a quanto disposto dal CCNL Funzioni Locali.

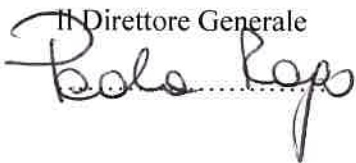
#### Art. 29

#### Deposito

Il presente contratto verrà depositato presso l'Ispettorato Territoriale di Cremona a cura della Fondazione entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

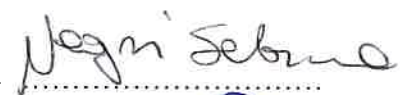
La Fondazione

Il Direttore Generale

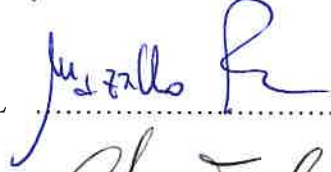


Le Rappresentanze sindacali

CGIL



CISL



UIL



La RSA



