



www.ausl.pe.it

Sede Legale:
Via Renato Paolini, 47
65124 Pescara
P.Iva: 01397530682

ORIGINALE

**AZIENDA U.S.L.
PESCARA**

Il giorno 15 NOV. 2018 nella sede dell'Unità Sanitaria Locale di Pescara.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Armando MANCINI, nominato dalla Giunta regionale con deliberazione numero 119 del 29/02/2016, acquisiti i pareri allegati del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento, su proposta del Direttore della UOC Dinamiche del Personale:

N. 1233

OGGETTO: REGOLAMENTO SULL'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DI AMBITO COMPARTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE ASL PESCARA 1174/2009 - MODIFICHE ED INTEGRAZIONI IN RECEPIMENTO DELLE DISPOSIZIONI DI ASSENZA E DI ORARIO DI LAVORO CONTENUTE NEL CCNL COMPARTO SANITÀ 2016-2018 SIGLATO IL 21/05/2018.

IL DIRETTORE GENERALE

Letta la relazione proposta a firma congiunta dal Direttore della UOC Dinamiche del Personale e dal Dirigente Ufficio Trattamento Economico del Personale;
Ritenuto di condividerne la proposta;

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 165/2001 ed il CCNL 21/05/2018;
- la precedente deliberazione ASL Pescara numero 1174/2009 recante approvazione del Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro del personale di ambito comparto;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e Sanitario;

DELIBERA

per le motivazioni espone in narrativa che qui si intendono trascritte ed approvate;

- DI APPROVARE** le modifiche e le integrazioni al Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro del personale di ambito comparto approvato con deliberazione ASL Pescara 1174/2009, in recepimento delle disposizioni di assenza e di orario di lavoro contenute nel CCNL Comparto Sanità 2016-2018 siglato il 21/05/2018, nel testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- DI DARE ATTO** che il presente Regolamento sarà trasmesso a tutti i dipendenti e pubblicato in via permanente sul sito istituzionale dall'adozione del presente atto al fine di darne la più ampia diffusione;
- DI DARE MANDATO** all'Ufficio Affari Generali per la trasmissione del presente provvedimento al Direttore della UOC Dinamiche del Personale ed all'Ufficio Trattamento Economico del Personale, nonché al Direttore Amministrativo dei Presidi Ospedalieri, per gli adempimenti di competenza; nonché per la trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS ed RSU per conoscenza;
- DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto nell'albo pretorio on-line aziendale, ai sensi dell'articolo 32 della legge 69/2009;
- DI DARE ATTO** che il presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 6 del regolamento interno approvato con deliberazione 28/06/2012, numero 705, è immediatamente esecutivo.

Relazione congiunta del Direttore UOC Dinamiche del Personale e del Dirigente Ufficio Trattamento Economico del personale.

PREMESSO che:

- con precedente deliberazione adottata dal Direttore Generale ASL Pescara, 1174/2009, è stato adottato il Regolamento Aziendale disciplinante l'orario di lavoro del personale di ambito comparto;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Sanità Triennio 2016 – 2018, che ha introdotto, tra l'altro, talune novità in materia di assenze ed orario di lavoro per il personale non dirigente di diretta applicazione;

PRESO ATTO:

- delle novità contrattuali intervenute in materia di taluni istituti di assenza e di orario di lavoro di immediata applicazione, per le quali si propongono le procedure applicative interne attraverso il documento allegato, al fine di consentirne un'applicazione omogenea;

RITENUTO:

- che i contenuti di cui al documento allegato sono correlati ad istituti contrattuali di immediata e diretta applicazione e che gli stessi non rientrano nelle materie oggetto di relazioni sindacali, come meglio precisato agli articoli 4 e 5 del CCNL 21/05/2018;
- di dover rinviare a distinti provvedimenti, previa informativa, e successivo confronto o contrattazione sindacale, nel rispetto delle previsioni della disciplina pattizia, le ulteriori statuizioni in merito agli istituti contrattuali recati dal CCNL del 21/05/2018, per la cui eventuale applicazione occorre l'attivazione di specifiche relazioni sindacali;

TANTO PREMESSO, si propone al Direttore Generale l'approvazione delle modifiche ed integrazioni al Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro del personale di ambito comparto approvato con deliberazione ASL Pescara 1174/2009, in recepimento delle disposizioni di assenza e di orario di lavoro contenute nel CCNL Comparto Sanità 2016-2018 siglato il 21/05/2018, nel testo allegato alla presente relazione.

IL DIRIGENTE UFFICIO
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
Dott. Giuseppe Bufile



IL DIRETTORE DELLA UOC
DINAMICHE DEL PERSONALE
Dott. Vero Michitelli





www.ausl.pe.it

AZIENDA SANITARIA LOCALE di PESCARA

**REGOLAMENTO SULL'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DI AMBITO COMPARTO
APPROVATO CON DELIBERAZIONE ASL PESCARA 1174/2009 - MODIFICHE ED INTEGRAZIONI IN
RECEPIMENTO DELLE DISPOSIZIONI DI ASSENZA E DI ORARIO DI LAVORO CONTENUTE NEL
CCNL COMPARTO SANITÀ 2016-2018 SIGLATO IL 21/05/2018.**

V. 12 NOVEMBRE 2018

ART. 1 – Applicazione

1. Il presente Regolamento modifica ed integra il vigente regolamento sull'orario di lavoro del personale di ambito comparto approvato con deliberazione ASL Pescara 1174/2009 in relazione a taluni istituti innovativi di "Assenza e di Orario di lavoro" disciplinati dal CCNL Sanità Triennio 2016 - 2018.
2. Il CCNL Comparto Sanità Triennio 2016 – 2018, siglato in via definitiva in data 21 Maggio 2018:
 - si applica a tutto il personale dipendente del Comparto Sanità, a tempo indeterminato e a tempo determinato, appartenente ai ruoli Sanitario, Tecnico, Amministrativo e Professionale, ad esclusione del personale con qualifica Dirigenziale;
 - gli effetti applicativi decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, quindi dal 22 Maggio 2018, salvo diverse e specifiche indicazioni;
 - alla scadenza del triennio 2016 – 2018 le disposizioni contrattuali rimangono in vigore sino ad espressa disapplicazione;
 - è integralmente disponibile per la consultazione attraverso il portale aziendale al seguente percorso: www.ausl.pe.it | Home Page | Amministrazione Trasparente | Personale | Contrattazione collettiva
3. Con successivo atto sarà reso disponibile un testo unificato atto ad integrare in un unico documento le presenti disposizioni con quelle di cui al vigente regolamento approvato con deliberazione ASL Pescara 1174/2009.

ART. 2 – Articolo 27 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: "Orario di lavoro"

1. L'orario di lavoro settimanale resta confermato in 36 ore.
2. Resta confermato l'orario medio teorico giornaliero già adottato in ASL Pescara, oggi definito dalla contrattazione nazionale "orario convenzionale", così articolato:
 - 7 ore e 12 minuti nel caso di orario di lavoro distribuito su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì;
 - 6 ore nel caso di orario di lavoro distribuito su sei giorni settimanali.

L'orario convenzionale non coincide necessariamente con l'effettiva distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata lavorativa. L'articolazione oraria può essere definita in turni diurni e notturni, o in orari flessibili con coesistenza di diverse articolazioni di orario, ovvero in orari che contemplano rientri pomeridiani, tenuto conto delle esigenze organizzative dei differenti servizi aziendali. Al di fuori dell'articolazione di orario in turni possono essere previste articolazioni di orario continuato per i dipendenti che effettuano la settimana corta, se funzionali alle esigenze di servizio, al lordo delle pause previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

3. L'incidenza delle assenze per l'intera giornata lavorativa è pari all'orario convenzionale di cui al precedente comma, salvo diverse disposizioni espresse per particolari istituti di assenza. A decorrere dal 01 Gennaio 2019 viene pertanto disapplicato l'orario sperimentale, con orario convenzionale pari all'effettivo orario giornaliero (cosiddetto 6,9,6,9,6), in uso presso i servizi tecnico-amministrativi dell'ASL Pescara per talune unità di personale optante.
4. L'articolo 27 disciplina la coesistenza dei diversi sistemi di articolazione oraria per la gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi. In tale fattispecie viene ricompresa l'organizzazione flessibile già in uso presso i presidi territoriali dell'ASL Pescara dove l'utenza viene servita, oltre che negli orari antimeridiani, anche negli orari pomeridiani nonché al sabato. In tal caso si conferma l'articolazione oraria su sei giorni settimanali, con possibilità di alternare settimane con rientri pomeridiani a settimane con presenza solo mattutina e conseguente recupero orario programmato a giornata intera a compensazione delle eventuali eccedenze orarie.
5. Resta confermata la possibilità di articolazione orario continuato in turni sulle 12 o sulle 24 ore.
6. Resta confermata la regolamentazione vigente in ASL Pescara per l'accesso alla mensa aziendale. ? h²,12'
7. Il personale inserito in articolazione oraria con presenza nello stesso giorno sia al mattino che al pomeriggio, previa pausa, (cosiddetto orario spezzato) deve rispettare una pausa minima di almeno 30 minuti. Tale periodo di pausa può essere elevato per particolari motivi di servizio.
8. Il personale inserito in articolazione di "orario continuato" superiore alle 6 ore e fino ad un massimo di 7 ore e 12 minuti deve rispettare una pausa pranzo almeno pari a 30 minuti, fatte salve esigenze di riduzione della stessa pausa rappresentate dal dipendente. In tal caso la pausa non potrà essere inferiore ai dieci minuti.
9. Resta confermata la disciplina vigente per il personale turnista, nelle 12 o nelle 24 ore, che conserva il diritto, già disciplinato in ASL Pescara, alla consumazione del pasto all'inizio o alla fine del turno di lavoro con possibilità di accesso alla mensa aziendale "a prezzo convenzionato" per turni almeno pari a 7 ore di lavoro.
10. Il debito orario, fermo quanto previsto in sede di Codice Disciplinare, correlato a ritardi in ingresso al lavoro deve essere recuperato entro il termine massimo del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In mancanza l'ASL Pescara provvede a decurtare la retribuzione ed il trattamento economico accessorio, previa comunicazione scritta da parte del dirigente responsabile da inoltrare presso l'ufficio trattamento economico del personale; la comunicazione deve essere trasmessa entro il secondo mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, con prima applicazione dal mese di dicembre 2018 anche con riferimento ai conguagli per tutte le occorrenze successive al 22 05 2018.

11. Restano salvi i ritardi autorizzati e giustificati a mezzo recupero ore o altra tipologia di permesso prevista da leggi o da contratti. Resta assoggettato al recupero il permesso orario autorizzabile nel limite delle trentasei ore annue e non oltre la metà dell'orario giornaliero.

12. Con decorrenza 22 Maggio 2018 si rendono applicabili i commi 11 e 12 dell'articolo 27, per tutto il personale interessato indipendentemente dalla sede di servizio, nei termini che seguono:

Modifiche all'articolo 7 del Regolamento Orario di lavoro 1174/2009

13. L'ultimo alinea dell'articolo 7 del regolamento orario di lavoro, approvato con deliberazione ASL Pescara numero 1174 del 23 dicembre 2009, viene interamente sostituito dal seguente testo con decorrenza dal 22/05/2018:

“

1. la flessibilità come intesa al presente articolo è diritto di tutti i lavoratori, ad esclusione dei lavoratori a turni operanti sulle 12 ore o sulle 24 ore in considerazione delle peculiarità dell'organizzazione del lavoro a turni che necessità di presenza continuata del personale.

”.

Modifiche all'articolo 14 del Regolamento Orario di lavoro 1174/2009

14. I commi 6 e 7 dell'articolo 14 del regolamento orario di lavoro, approvato con deliberazione ASL Pescara numero 1174 del 23 dicembre 2009, risultano interamente abrogati con decorrenza dal 22/05/2018.

Inserimento articolo 7-bis al Regolamento Orario di lavoro 1174/2009 “Tempo divisa e passaggio consegne”

15. Dopo l'articolo 7 del regolamento orario di lavoro, approvato con deliberazione ASL Pescara numero 1174 del 23 dicembre 2009, viene aggiunto l'articolo 7-bis, rubricato “Tempo divisa e passaggio consegne”, applicabile con decorrenza dal 22/05/2018 ad esclusione del personale assegnato al presidio ospedaliero di Popoli e/o interessato dall'esecuzione sentenze vestizione per il quale l'applicazione è stabilita con decorrenza 01/01/2019, nel testo di seguito indicato:

“

1. Il personale dell'ASL Pescara è tenuto al rigoroso rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale, approvato con deliberazione del Direttore Generale numero 1510 del 17 Ottobre 2006, ad

oggetto "Regolamento per l'utilizzo della divisa da parte del personale dell'Azienda", che viene consegnato a ciascun dipendente al momento del ritiro della divisa.

A. OPERATORI DEL RUOLO SANITARIO E DEL RUOLO TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA TENUTI AD INDOSSARE LA DIVISA ALL'INTERNO DELLA SEDE DI LAVORO.

A1. Gli operatori del ruolo sanitario e gli operatori appartenenti al profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza hanno diritto a vedersi riconosciuto un orario aggiuntivo di lavoro fino ad un massimo di dieci minuti tra entrata ed uscita - oltre l'orario del turno assegnato e solo se effettivamente prestato ed obliterato all'orologio marcatempo – al fine di computare come orario utile per la resa del debito orario contrattualmente dovuto, anche il tempo destinato alla vestizione/svestizione della divisa di lavoro, fatto salvo quanto previsto nei successivi commi per i soli operatori del ruolo sanitario assegnati alle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale nelle 24 ore ove sia necessario un passaggio di consegne.

A2. Nella predisposizione della turnazione mensile il servizio competente è tenuto a computare, all'interno dell'orario contrattualmente dovuto dal singolo dipendente, oltre all'orario del turno assegnato, anche il tempo massimo di vestizione/svestizione pari a dieci minuti.

A3. I lavoratori di cui al presente comma A devono garantire l'effettiva presenza in servizio presso l'unità operativa di afferenza per l'intera durata del turno assegnato.

A4. Il personale di cui al presente comma A oblitera il cartellino segnatempo, presso il rilevatore orario di competenza, in ingresso, immediatamente prima di attendere alle attività di vestizione/svestizione divisa, ed in uscita, subito dopo aver completato le attività di vestizione/svestizione divisa.

B. OPERATORI DEL RUOLO SANITARIO ASSEGNATI ALLE UNITÀ OPERATIVE CHE GARANTISCONO LA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE SULLE 24 ORE OVE TENUTI A GARANTIRE UN PASSAGGIO DI CONSEGNE TRA UN TURNO E L'ALTRO.

B1. Gli operatori del ruolo sanitario assegnati alle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove tenuti a garantire un passaggio di consegne, hanno diritto a vedersi riconosciuto un orario aggiuntivo di lavoro fino ad un massimo di quindici minuti tra entrata ed uscita - oltre l'orario del turno assegnato e solo se effettivamente prestato ed obliterato all'orologio marcatempo – al fine di computare come orario utile per la resa del debito orario contrattualmente dovuto, anche il tempo destinato alla vestizione/svestizione della divisa di lavoro ed al passaggio consegne.

B2. Nella predisposizione della turnazione mensile il servizio competente è tenuto a computare, all'interno dell'orario contrattualmente dovuto dal singolo dipendente, oltre all'orario del turno assegnato, anche il tempo massimo di vestizione/svestizione e passaggio consegne pari a quindici minuti.

B3. I lavoratori turnisti di cui al presente comma B devono garantire l'effettiva presenza in servizio presso l'unità operativa di afferenza per l'intera durata del turno assegnato oltre che per i tempi necessari ad espletare un regolare passaggio di consegne.

84. Il personale turnista di cui al presente comma B omltera il cartellino segnatempo, presso il rilevatore orario di competenza, in ingresso, immediatamente prima di attendere alle attività di vestizione e presa in carico consegne, ed in uscita, subito dopo aver completato le attività di passaggio consegne e svestizione divisa.

C. ALTRI OPERATORI NON CONTEMPLATI NELLE TIPOLOGIE SUB A) E SUB B) TENUTI AD INDOSSARE LA DIVISA SUL LUOGO DI LAVORO E RIENTRANTI NELLA TIPOLOGIA DI LAVORATORI TURNISTI SULLE 12 O SULLE 24 ORE.

C1. Tutti gli operatori che non rientrano nelle tipologie di personale contemplate nei precedenti commi sub A) e sub B), ove tenuti ad indossare la divisa sul luogo di lavoro per ragioni di igiene e sicurezza e, contemporaneamente, ove rientranti nella tipologia di lavoratori a turni sulle 12 o sulle 24 ore, hanno diritto a vedersi riconosciuto un orario aggiuntivo di lavoro fino ad un massimo di dieci minuti tra entrata ed uscita - oltre l'orario del turno assegnato e solo se l'orario viene effettivamente prestato ed omlterato all'orologio marcatempo – al fine di computare come orario utile per la resa del debito orario contrattualmente dovuto, anche il tempo destinato alla vestizione/svestizione della divisa di lavoro.

C2. Nella predisposizione della turnazione mensile il servizio competente è tenuto a computare, all'interno dell'orario contrattualmente dovuto dal singolo dipendente, oltre all'orario del turno assegnato, anche il tempo massimo di vestizione/svestizione pari a dieci minuti.

C3. I lavoratori di cui al presente comma C garantiscono l'effettiva presenza in servizio presso l'unità operativa di afferenza per l'intera durata del turno assegnato.

C4. Il personale di cui al presente comma C omltera il cartellino segnatempo, presso il rilevatore orario di competenza, in ingresso, immediatamente prima di attendere alle attività di vestizione/svestizione divisa, ed in uscita, subito dopo aver completato le attività di vestizione/svestizione divisa.

”.

ART. 3 – Articolo 31 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Lavoro straordinario”

1. E' confermato l'istituto del lavoro straordinario con la precisazione che l'autorizzazione deve intervenire in maniera espressa, ma non più preventiva da parte del dirigente o responsabile, restando esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione, con obbligo del dipendente ad adempiere per motivate esigenze organizzative e di servizio.

2. Eventuali impedimenti da parte del dipendente alla prestazione di lavoro straordinario devono essere comunicati preventivamente e per iscritto al proprio dirigente o responsabile, in relazione alle motivazioni (esigenze personali o familiari) ed alla presumibile durata. L'eventuale esonero del dipendente dall'effettuazione del lavoro straordinario, dietro richiesta, deve intervenire per iscritto da

parte del dirigente o responsabile, facendo salve prioritarie esigenze di servizio non altrimenti fronteggiabili.

ART. 4 – Articolo 33 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Ferie e recupero festività sopresse”

1. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 33 in oggetto il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo estivo, su richiesta espressa del dipendente, nel caso di presenza di figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, deve essere concesso nel periodo 15 giugno – 15 settembre, e non 01 giugno – 30 settembre. In tal caso la richiesta del dipendente, per poter essere accolta, deve essere accompagnata dall'autocertificazione in relazione allo stato di famiglia ed alla frequenza della scuola dell'obbligo.
2. Ai fini della sospensione delle ferie in godimento, ai sensi del comma 15 dell'articolo 33 in oggetto, è confermata la necessità di documentare la malattia protratta per oltre tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, attraverso produzione telematica della certificazione di malattia con indicazione della prognosi ovvero della certificazione di ricovero. **Le ferie sono altresì sospese, come stabilito dal CCNL 2018, per eventi luttuosi documentati per coniuge, parenti entro il secondo grado, affini entro il primo grado o convivente da Unione Civile e patto di convivenza.** L'informazione tempestiva da parte del dipendente, seguita dalla produzione della documentazione, deve avvenire prontamente a mezzo messaggio telefonico (SMS o similari) ovvero a mezzo mail, da inoltrare al Dirigente Responsabile/Coordinatore o suo delegato.

ART. 5 – Articolo 34 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Ferie e riposi solidali”

1. Le richieste di giornate di ferie o riposi solidali da parte dei dipendenti interessati devono essere inoltrate alla UOC Dinamiche del Personale che, verificati i requisiti richiesti dalla norma, ne dispone un avviso interno completo di modulo di adesione, nell'anonimato del nominativo richiedente, da porre in pubblicazione sul sito aziendale in Area Interna Sezione “Ferie e riposi solidali” . La pubblicazione resterà attiva sino al soddisfo della richiesta e comunque per un periodo minimo di giorni dieci di calendario e non oltre il limite di mesi sei, oltre il quale la richiesta, ove non integralmente soddisfatta, può essere reiterata.
2. Il richiedente può avanzare istanza di avviso anche in periodi precedenti l'avvenuta completa fruizione delle spettanze di cui al comma 7 dell'articolo 34 in oggetto, tuttavia la fruizione delle ferie e dei riposi solidali potrà avvenire solo a seguito della predetta integrale fruizione.

3. Le adesioni possono avvenire attraverso il solo cedimento delle ferie o dei riposi per le festività soppresse, eccedenti i limiti previsti dall'articolo 34 in oggetto. Le ferie cedute vengono stornate prioritariamente dall'anno corrente, nei limiti disciplinati dalla norma, e quindi dalle annualità precedenti, dalla più recente alla più lontana, sino al raggiungimento del numero dei giorni ceduti che non potrà superare il limite dettato dall'articolo 34.

ART. 6 – Articolo 36 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Permessi giornalieri retribuiti”

1. E' confermato l'obbligo di documentare la fruizione di permessi giornalieri retribuiti per concorsi od esami o per aggiornamento professionale facoltativo, nonché i permessi lutto.
2. I permessi lutto, pari al massimo a tre giorni anche non consecutivi per evento, possono essere fruiti per il coniuge, parenti entro il secondo grado (figli, genitori, fratelli, sorelle, nipoti di nonno e nonna), affini entro il primo grado (suocero/a, genero, nuora), e convivente da Unioni Civili e patto di convivenza.
3. La fruizione dei tre giorni deve essere completata entro il settimo giorno lavorativo dalla data del decesso.
4. La fruizione del congedo matrimoniale, pari al massimo a **giorni 15 consecutivi** in occasione del matrimonio, deve essere completata entro il quarantacinquesimo giorno dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel computo dei 15 giorni sono ricompresi anche eventuali giorni non lavorativi, festivi e domeniche. La fruizione può essere avviata anche in data precedente quella di contrazione del matrimonio, per un anticipo pari al massimo a **sette giorni di calendario**, con riserva di trasformazione delle stesse assenze in ferie nel caso di mancata definizione del matrimonio. L'anticipazione massima dei sette giorni resta autorizzabile purché siano state maturate e non richieste/godute giornate corrispondenti di ferie. L'autocertificazione di avvenuto matrimonio deve essere prodotta nel termine del rientro in servizio.

ART. 7 – Articolo 37 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”

1. I permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari sono fruibili solo in ore e nel limite complessivo annuo di diciotto ore.
2. Nel caso di inizio servizio o cessazione servizio in corso d'anno i permessi in oggetto, pari a 18 ore annue, non subiscono alcuna riduzione. Nel caso di mobilità da altra pubblica amministrazione la fruizione annua resta pari a 18 ore in sommatoria tra le diverse amministrazioni di appartenenza.

3. La richiesta di permesso deve essere motivata, ma non necessariamente documentata. La motivazione deve essere "esplicitata" per iscritto, con sottoscrizione del dipendente, e deve contenere elementi di dettaglio tali da consentire verifiche da parte datoriale. Per fattispecie non verificabili è richiesta la produzione di prova documentale della sussistenza della motivazione, in applicazione dei principi di correttezza e buona fede che sono posti alla base del contratto di lavoro. I permessi di cui al presente articolo non devono essere intesi come strumenti di mera assenza che, ove non motivati, risulterebbero assenze ingiustificate.
4. Nei particolari motivi personali o familiari vanno ricompresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'effettuazione di testimonianze in giudizio per fatti non d'ufficio e la nascita figli, nonché le assenze motivate da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità. Sono da ritenersi escluse le assenze per citazione in giudizio.
5. I permessi in oggetto non sono fruibili per frazione di ora, pertanto, il minimo autorizzabile è sempre pari ad un'ora o multipli di ora. Nel caso di utilizzo effettivo del permesso per ratei di ora l'imputazione avverrà per l'ora intera.
6. I permessi in oggetto non sono fruibili, nella medesima giornata, con altre tipologie di permessi ad ore o con assenze per recupero ore. Nel caso di fruizione per l'intera giornata del permesso per particolari motivi personali o familiari l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi è pari all'orario convenzionale di 6 ore ovvero di 7,12 ore, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro su sei o su cinque giorni.
7. In ragione della modalità di fruizione ad ore già in essere con riferimento ai permessi retribuiti per particolari motivi familiari o personali disciplinati dal precedente CCNL, si evidenzia la necessità di procedere allo storno dal monte ore dei permessi spettanti ex articolo 37 del CCNL 2018 dei permessi già utilizzati prima dell'entrata in vigore del medesimo, sulla base di quanto effettivamente fruito.
8. L'autorizzazione al godimento dei permessi in oggetto può essere negata per effettive esigenze di servizio.

ART. 8 – Articolo 38 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: "Permessi previsti da particolari disposizioni di legge"

1. I permessi di cui all'articolo 33 della legge 104/1992 sono fruibili solo a giorni, non è infatti prevista la frazionabilità per la fruizione ad ore. Pertanto, a far data dal mese di Gennaio 2019, non saranno più ammessi utilizzi difformi.

2. E' stabilita l'automatica decadenza delle autorizzazioni per il godimento ad ore a far data dal Primo Gennaio 2019. Pertanto entro il corrente anno 2018 il personale già autorizzato alla fruizione ad ore dovrà produrre nuova istanza per la prosecuzione dell'utilizzo dei permessi ex articolo 33 della legge 104/1992 a giornata intera.
3. La giornata di assenza viene computata come pari all'orario convenzionale.
4. **Il dipendente è tenuto a predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi da presentare in forma scritta, preferibilmente a mezzo mail, al Responsabile di unità o Coordinatore, entro il primo giorno del mese di riferimento. I lavoratori turnisti devono produrre la predetta programmazione al Coordinatore, ove presente, ovvero al Responsabile di unità, entro il giorno 20 del mese precedente quello di riferimento.**
5. La programmazione può essere modificata in corso di mese solo in caso di **motivata necessità ed urgenza**, previa comunicazione da produrre in forma scritta, preferibilmente a mezzo mail, da trasmettere al responsabile di unità operativa / Coordinatore, almeno 24 ore prima l'inizio della fruizione e comunque non oltre l'inizio del proprio turno di lavoro.
6. La necessità e l'urgenza sono da intendersi come deroghe eccezionali alla programmazione di assenza mensile, pertanto, ogni evento derogatorio deve essere motivato. Sono ammesse, tuttavia, nel corso di ogni anno di calendario, al massimo sei giornate di urgenza e necessità prive di documentazione probatoria purché motivate.
7. Resta confermata l'ipotesi di fruizione oraria disciplinata dal combinato disposto dei commi 2 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 in favore del dipendente persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità.

ART. 9 – Articolo 39 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Congedi per le donne vittime di violenza”

1. L'accesso alle specifiche tutele previste dall'articolo 39 del CCNL in oggetto (congedi retribuiti, trasferimenti, aspettativa, esonero turni) deve essere definita presso gli uffici della gestione giuridica del personale.

ART. 10 – Articolo 40 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”

1. La contrattazione collettiva ha introdotto le assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, quali permessi retribuiti nella misura massima di 18 ore annue, fruibili ad ore o ad intera giornata - in aggiunta alle 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari - rientranti nella sommatoria per il calcolo del comparto di malattia.

2. E' vietato l'utilizzo di ulteriori permessi ad ora o recupero ore nel medesimo giorno di utilizzo permesso ai sensi dell'articolo 40 in oggetto.
3. Nel caso di concomitanza tra l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e lo stato di incapacità lavorativa per patologia in atto, l'assenza potrà essere imputata a malattia presentando attestazione di malattia del medico curante secondo le modalità prescritte per l'istituto della malattia, oltre alla produzione di attestazione espletamento visita, o terapia, o prestazione specialistica o esame diagnostico ai fini della giustificazione per l'allontanamento dalla sede di domiciliazione della malattia.

ART. 11 – Assenza per malattia insorta in costanza di servizio

1. Ad integrazione della disciplina relativa alle assenze per malattia si stabilisce che il certificato medico copre la mancata prestazione lavorativa (senza alcun recupero delle ore non lavorate) in quei casi in cui il dipendente abbia lavorato solo per una parte della ordinaria giornata lavorativa; in tale ipotesi, la prognosi si conta comunque dal giorno del rilascio, senza che il dipendente possa pretendere di recuperare a sua volta le ore lavorate.
2. Se il dipendente ha già reso effettivamente la propria prestazione lavorativa, essendo la malattia insorta e certificata oltre o allo scadere di tale orario, non vi è alcuna mancata prestazione lavorativa da coprire con il certificato medico, né risulta possibile considerare il dipendente in malattia il giorno in cui lo stesso ha già terminato gli obblighi di lavoro nei confronti dell'amministrazione. Si ritiene, pertanto, che in questa fattispecie, anche se la data di emissione del certificato e la prognosi trovano decorrenza dallo stesso giorno (come da sentenza della Cassazione n.1290 del 6.2.1988), l'assenza del dipendente per malattia sarà considerata utile dal primo giorno di effettiva assenza dal servizio.
3. Tale meccanismo consente di evitare penalizzazioni per il dipendente in merito a periodo di comporto e applicazione dell'articolo 71 del D,L. 112/2008.
4. Il presente articolo si rende applicabile dal 01/01/2019.

ART. 12 – Articolo 41 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: "Permessi orari a recupero"

1. Risultano confermati i Permessi brevi nel limite delle 36 ore annue che, con il CCNL 2018, assumono la denominazione di "Permessi orari a recupero".
2. Il dipendente è tenuto al recupero delle ore entro il mese successivo quello di godimento e con le modalità stabilite dal proprio dirigente/responsabile.

3. E' onere del dirigente/responsabile comunicare all'ufficio trattamento economico il mancato recupero dell'orario per la decurtazione della corrispondente retribuzione con nota scritta.
4. La comunicazione per la decurtazione stipendiale deve essere prodotta entro il secondo mese successivo quello di godimento del permesso, onde consentire la trattenuta stipendiale nel limite massimo del terzo mese successivo all'utilizzo del permesso.

ART. 13 – Articolo 58, comma 1, lettera e) CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: Permessi retribuiti estesi al personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e permessi studio.

1. L'articolo 58 del CCNL 2018 consente la concessione, al personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con almeno sei mesi di rapporto di lavoro continuativo comprensivo di proroghe, dei seguenti permessi: - permesso retribuito per matrimonio; - permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari; permessi giornalieri retribuiti per esami o concorsi; permessi retribuiti orari o giornalieri per visite specialistiche; esami e prestazioni diagnostiche; permessi giornalieri retribuiti per lutto.
2. L'autorizzazione alla fruizione dei predetti permessi deve intervenire, da parte del dirigente/responsabile, previa verifica della durata temporale del contratto del dipendente interessato e proporzionalmente alle spettanze annue in relazione alla durata del contratto con arrotondamento matematico. Per esemplificare: 1) durata contratto mesi sei nel corso dell'anno 2018 – spettanza annua permessi per concorsi o esami 8 gg: $(8*6)/12= 4$ gg; 2) durata contratto mesi 8,5 nel corso dell'anno 2018 – spettanza annua permessi per concorsi o esami 8 gg: $(8*8,5)/12 = 5,66 = 6$ gg; 3) durata contratto mesi 8 nel corso dell'anno 2018 – spettanza annua permessi per concorsi o esami 8 gg: $(8*8)/12= 5,33 = 5$ gg;
3. I permessi per lutto non devono essere riproporzionati.
4. Sono altresì concedibili i permessi studio all'esito del procedimento e provvedimento finale di autorizzazione annuale, in carico all'ufficio del personale.

ART. 14 – Articolo 61 CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018: “Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”

1. Ai sensi del comma 8 dell'articolo 61 in oggetto il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive e/o attività di supporto all'intramoenia.
2. Si specifica in questa sede che il riferimento al rapporto di lavoro a tempo parziale riguarda ciascun tipo di articolazione, sia di tipo orizzontale, che verticale o misto, e ciascuna percentuale di riduzione oraria.

ART. 15 – Incarichi di posizione organizzativa

1. Il CCNL del 21/05/2018, oggetto del presente regolamento, ha disciplinato il superamento degli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento, attraverso l'istituzione degli incarichi di funzione.
2. Tenuto conto della disciplina contrattuale specifica applicabile ai titolari di Posizione Organizzativa si dispone l'azzeramento del plus orario maturato da ciascun interessato nei periodi di titolarità del ridetto incarico, pregressi e presenti, sino alla data di scadenza di ciascun incarico ancora attivo.
3. L'annullamento orario con da luogo ad alcun compenso retributivo, stante l'impossibilità di corrispondere al personale in questione compensi aggiuntivi correlati a maggiori prestazioni lavorative oltre alla retribuzione di posizione e di risultato.

ART. 16 – Norma finale

1. Il presente regolamento deve intendersi automaticamente modificato nel caso di successive disposizioni di legge o di contratto in contrasto con la disciplina ivi introdotta.
2. Il presente regolamento si rende applicabile previa adozione con deliberazione del Direttore Generale ASL Pescara.

Allegato B- Originale

Il Direttore della U.O. proponente, con la sottoscrizione, a seguito dell'istruttoria effettuata, attesta la regolarità tecnica ed amministrativa nonché la legittimità del presente provvedimento e domanda, ai sensi dell'art. 5 del regolamento approvato con Deliberazione n. 705/2012, all'UOC Servizio Economico Finanziario ogni adempimento ai fini dell'imputazione nelle pertinenti voci di conto.


IL DIRETTORE DELLA UOC
DINAMICHE DEL PERSONALE
(Dott. Vero Michitelli)

Si attesta la corretta imputazione contabile alle voci di conto del bilancio aziendale.

IL DIRIGENTE

Ai sensi del D.Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, i sottoscritti esprimono il seguente parere sul presente provvedimento:

- favorevole
- non favorevole per le seguenti motivazioni


IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Paolo Zappalà)

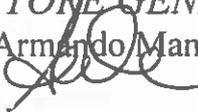
- favorevole
- non favorevole per le seguenti motivazioni

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Valterio Fortunato)



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Armando Mancini



Il presente provvedimento viene pubblicato all'albo on line dell'Ausl di Pescara in data 16 NOV. 2018 ove rimarrà affisso per un periodo non inferiore a n. 15 giorni consecutivi

-
- X Il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a seguito della pubblicazione all'albo on line dell'Ausl di Pescara
- Il presente provvedimento è soggetto al controllo da parte della Giunta Regionale

Il presente provvedimento viene trasmesso:

per l'esecuzione a:

UOC Gestione Ris. Umane

PO Pescara DA

UOC Trattamento Economico

per conoscenza a:

alla Giunta Regionale in data _____ con nota prot. _____

alla Conferenza dei Sindaci in data _____ con nota prot. _____

al Collegio Sindacale in data _____ con nota prot. _____

U.O.C. Affari Generali e Legali
Il funzionario incaricato

U.O.C. Affari Generali e Legali
Il Responsabile Affari Generali
(dott. Fabrizio Vertè)

