

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
AZIENDALE  
PERSONALE DEL COMPARTO  
PER IL TRIENNIO 2024-2026  
PARTE NORMATIVA**

FF. CGIL GALLURA  
*Federico Corallo*

*Roberto Amato*

*Mario Rossi* RSU

*Roberto Amato*  
MURANO

*Giuseppe*  
RSU

*Roberto* UIL FPL

*[Signature]*

*[Signature]* CISL

*[Signature]* UIL

*[Signature]* CISL

*[Signature]* CISL

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**Indice**

Art. 1. Campo di applicazione, efficacia e durata.....	2
Art. 2. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	2
Art. 3 Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	4
Premialità legata alla performance .....	4
Art. 4 Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	6
Premio individuale.....	6
Art. 5 Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	6
Progetti.....	6
Art. 6 Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	6
Condizioni di lavoro .....	6
Art. 7 Differenziali economici di professionalità .....	8
Definizione e finalità .....	8
Art. 8 Requisiti per l'attribuzione dei DEP .....	9
Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei DEP .....	10
Art. 10 Procedura per l'attribuzione dei DEP .....	11
Art. 11 Welfare integrativo .....	12
Art. 12 Contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale .....	13
Art. 13 Percentuale massima di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione.....	13
Art. 14 Diritto allo studio.....	13
Art. 15 Tempi previsti per le operazioni di vestizioni e svestizione.....	15
Art. 16 Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	15
Art. 17 Flessibilità oraria .....	16
Art. 18 Congedo parentale a ore .....	16
Art. 19 Norme finali.....	16

Rfe  
MURANO

Manni-PLL  
RSU

Pellegrini  
L. Carru

AA

1  
RSU  
Simone

H. G. F. P.

CGIL

AL

CSL  
UIL  
CISL

**Art. 1**

**Campo di applicazione, efficacia e durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Asl Gallura.
2. Il presente contratto ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale.
3. In relazione alle materie disciplinate, il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso si rinnova tacitamente di anno in anno e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, escluse le modifiche e le revisioni derivanti da contrattazioni successive alla sua sottoscrizione.
4. Il presente contratto è stato elaborato nel rispetto del CCNL del Comparto Sanità per il periodo 2019- 2021, sottoscritto il 02/11/2022, nonché delle disposizioni contrattuali antecedenti, ove non espressamente disapplicate.
5. Il presente contratto integrativo si riferisce alle seguenti materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022:
  - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;
  - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
  - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Art. 2**

**Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Il CCNL Comparto del 2 novembre 2022 ha istituito agli artt. 102 e 103, rispettivamente, il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e il "Fondo premialità e condizioni di lavoro".
2. I fondi sono costituiti annualmente, in ottemperanza con quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali e dalla normativa vigente.

*Morini RSV*

*NO*  
*of CRSC*  
*UR 011*  
*GR 011*  
*ASL P.*  
*ACGIL*  
*AL*  
*Adde*

*RSV*  
*MUNDO*  
*2*  
*Polifedera*  
*Pubom UIL FPL d. Comun*  
*Singh*  
*NSC*

Con accordo stipulato annualmente tra le parti sono definiti gli utilizzi per le diverse voci a ciascuno di esse ricondotte, in via previsionale e consuntiva, secondo i seguenti criteri che potranno essere ulteriormente perfezionati in sede di accordo.

**FONDO ART. 102 CCNL 2/11/2022**

- INDENNITÀ CORRELATE AGLI INCARICHI (Titolo III — Capo III) Sulla base del sistema degli incarichi previsto nel relativo regolamento aziendale.
- DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (art. 19)  
Sulla base della stima di spesa derivante dall'applicazione dei criteri definiti con specifico accordo integrativo aziendale (parte integrante del presente CCIA)
- ASSEGNI AD PERSONAM (art. 23 e art. 37) In base al consuntivo dell'anno precedente, ridotte in misura di eventuali cessazioni.
- INDENNITÀ DI COORDINAMENTO (art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018) In base al personale in servizio al 1° gennaio sulla base del maturato economico, ridotte in misura di eventuali cessazioni.
- INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (art. 99, comma 3, lett. c) Sulla base del costo sostenuto nel mese di gennaio proiettato per 13 mensilità
- INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA (art. 108) Sulla base del costo sostenuto nel mese di gennaio proiettato per 12 mensilità

**FONDO ART. 103 CCNL 2/11/2022**

- COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO (art. 47)  
Sulla base della spesa pro-capite registrata nell'anno precedente, moltiplicata per il numero di personale in servizio al 1° gennaio, aggiornato secondo eventuali ulteriori necessità.
- INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (TITOLO X — CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute) Sulla base delle quantità erogate nell'anno precedente, valorizzate secondo le nuove disposizioni contrattuali e le disposizioni del presente CCIA,
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA O INDIVIDUALE (art. 103)  
Sulla base della spesa dell'anno precedente, per un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022, tenuto conto degli obiettivi aziendali e regionali.

*Mano RSO*  
*con...*

*3*  
*Poliforo...*  
*ASL*  
*Abile*

*ASC*  
*ME...*  
*CISE*  
*ASL...*  
*REGIL*  
*...*

Come previsto dall'art. 103 comma 11 del C.C.N.L. del 2.11.2022 si specifica che ai trattamenti economici per i compensi di cui sopra è destinata la parte prevalente delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, considerate al netto di quelle per le misure di welfare integrativo.

**- MISURE DI WELFARE INTEGRATIVO IN FAVORE DEL PERSONALE (art. 89)**

Le parti concordano di individuare annualmente una quota del fondo pari al massimo al 2%.

Le parti destinano, ai sensi dell'art. 103 comma 12, in sede di contrattazione annuale, una quota non superiore del 30% delle risorse destinate alla premialità dell'anno precedente al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali quale incremento stabile ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d) per gli anni 2024 e 2025 ai fini del finanziamento del DEP.

**Art. 3**

**Fondo premialità e condizioni di lavoro**

**Premialità legata alla performance**

1. Le parti stabiliscono che i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono ripartiti come segue:

- 60% della premialità per la performance ORGANIZZATIVA;
- 40% della premialità per la performance INDIVIDUALE.

2. La retribuzione in parola sia per la quota organizzativa sia per la quota individuale, verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, come segue:

risultato ottenuto	frazione di quote corrisposto
da 0 a <60%	0
dal 60% a <90%	percentualizzato
dal 90%	100%

3. Le quote di premialità da corrispondere al personale interessato, sia organizzativa che individuale, sono ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive aree di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:

- ✓ area dei Professionisti della Salute e Funzionari: 2,2;
- ✓ area degli Assistenti: 1,9;
- ✓ area degli Operatori: 1,6;
- ✓ area del Personale di Supporto: 1,3.

4. Le quote spettanti di cui ai commi precedenti (organizzativa ed individuale) saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio solo le assenze:

*Mano: K ASU*

*sf casl  
UC 014  
Grup CISL*

*A. Ciscif  
CCILL  
Mol. H*

*sfu alla cu  
MADINA L  
C. S. M. S. V.*

*4 sfu alla cu  
MADINA L  
C. S. M. S. V.*

- ✓ per ferie;
- ✓ per infortunio sul lavoro e per causa di servizio;
- ✓ permessi e congedi retribuiti a vario titolo disciplinati dal CCNL 02/11/2022;
- ✓ permessi mensili della L.104/92 (no congedo straordinario retribuito D.lgs. n.15112001 e s.m.i.);
- ✓ per terapie salvavita ex art. 57 del CCNL 02/11/2022;
- ✓ per permessi sindacali retribuiti;
- ✓ per riposi compensativi (anche ad ore);
- ✓ giudice popolare;
- ✓ maternità e paternità obbligatoria (solo quota organizzativa);
- ✓ congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (solo quota organizzativa);
- ✓ gravidanza anticipata;
- ✓ congedo malattia del figlio (primi 30 giorni, fino a 3 anni).

5. Per il personale con rapporto di lavoro part-time, fermo restando l'applicazione di quanto sopra regolamentato, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.

6. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premierità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CC,CC.NN.LL. vigenti nel tempo e/o per identica materia.

7. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre che il dipendente abbia prestato servizio per l'ASL Gallura per almeno tre mesi nell'anno di riferimento.

8. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione della premierità in entrambe le componenti, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:

- ✓ il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla multa;
- ✓ il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo (in uscita);
- ✓ il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 60 su 100;
- ✓ il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 60%.

9. La quota effettiva spettante calcolata come somma delle due parti è riconosciuta al termine del ciclo di valutazione della performance aziendale e individuale, previa verifica dell'OIV, nel mese di giugno nell'anno di riferimento.

*Man: pfr ASU*

*ASU  
M. P. P.  
S. M. S.*

*ASU  
M. P. P.*

*P. M. S.  
L. M. S.  
A. S. S.*

*ASU  
M. P. P.  
S. M. S.*

**Art. 4**

**Fondo premialità e condizioni di lavoro  
Premio individuale**

1. Come stabilito dall'art.82 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo.
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento sull'importo riservato alla performance individuale.
3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art.82, comma 3, del CCNL 21/05/2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, ogni anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, garantendo comunque almeno una unità per categoria che abbia conseguito la valutazione massima.
4. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata a tempo indeterminato nel SSN e, da ultimo, il più giovane d'età.

**Art. 5**

**Fondo premialità e condizioni di lavoro  
Progetti**

1. Le parti si riservano di individuare specifici progetti riconoscendo una ulteriore quota di premialità per valorizzare lo sforzo organizzativo e l'impegno professionale profuso dal personale che verrà individuato come meritevole. A tal fine si destinano parte dei residui disponibili derivante dall'applicazione dell'art.101, comma 1 del CCNL 02/11/2022 nella misura del 5% delle risorse complessive destinate alla premialità.

**Art. 6**

**Fondo premialità e condizioni di lavoro  
Condizioni di lavoro**

1. Le somme del fondo, ai sensi del comma 9 lett.a) e b) dell'art.103 del CCNL 02/11/2022, sono destinate a:
  - ✓ compensi per il lavoro straordinario di cui all'art.47 del CCNL 2022;
  - ✓ indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III del CCNL 2022, con esclusione delle indennità di cui agli artt.104 (indennità di specificità

*Mani per RSC*

*RSC Adm. Gallura  
N. 10/2022  
Indennità  
RSC*

*Adm. Gallura  
L. 10/2022  
RSC*

*ASL Gallura  
RSC  
CISL  
CUIF  
CUIFPL*

infermieristica) e 105 (indennità tutela del malato e promozione della salute) finanziate con il fondo art.102 "Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali".

2. L'indennità di pronta disponibilità è elevata dal valore contrattuale di 1,80 euro/l'ora al valore orario di 2,00 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2024;

3. L'indennità notturna è elevata dal valore contrattuale di 4,00 euro/l'ora al valore di 4,50 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2024;

4. In merito all'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, disciplinata all'art.107 commi 2 e 3 del CCNL 02/11/2022, si elencano le tipologie ed i reparti inclusi nel riconoscimento, ovvero:

- servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i.;
- i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive,
- i servizi di nefrologia e dialisi,
- le UO/Servizi di emergenza urgenza,
- i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente,
- i servizi per le dipendenze.

L'indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, è stabilita negli importi di seguito indicati:

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Le indennità del presente comma non sono cumulabili fra loro e nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità.

5. Con riferimento all'indennità di Pronto Soccorso, al fine di garantire un valore minimo omogeneo, a tutto il personale dipendente assegnato ai servizi di cui all'art. 107 comma 4 CCNL 2.11.2022 le parti convengono che tale indennità debba essere attribuita nella misura massima di 80 euro mensili al netto degli oneri riflessi per 12 mensilità in ragione dell'effettiva presenza in servizio per almeno 7 giorni lavorati nel mese.

*Mariano RSC*

*[Signature]*  
 di ASL  
 meo

*[Signature]*  
 Sp. ASL

*[Signature]*  
 P. Sc. Adm. Cell.

*[Signature]*  
 Pol. Soc. Ben. U.

*[Signature]*  
 ATCCAU  
 DR

*[Signature]*  
 H. Soc. P.

*[Signature]*  
 NURSING  
 Sp. med.  
 RSC

7

*[Signature]*  
 P. Soc. UICPA  
 P. Soc.

*[Signature]*  
 P. Soc. Soc. P.



**Art. 7**

**Differenziali economici di professionalità**

**Definizione e finalità**

1. Come previsto dall'art.19 del CCNL 02/11/2022 per il personale di Comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (di seguito DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
2. I differenziali economici di professionalità sono volti a valorizzare il merito, la prestazione professionale, l'autonomia operativa e il raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.
3. Il personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione è escluso dai DEP.
4. I passaggi da un differenziale a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno.
5. Tali passaggi sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art.102 del CCNL 02/11/2022.
6. Ai sensi dell'art.102, comma 7, del CCNL 02/11/2022, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" e saranno corrisposte al personale nei modi e nei tempi stabiliti dal presente contratto collettivo integrativo in materia di premialità.
7. L'utilizzo di tali risorse nel Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" è limitato all'anno di riferimento, ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente; l'anno successivo le risorse in questione saranno pertanto riassegnate al Fondo di cui al presente articolo.
8. Ogni anno dovrà essere quantificato in sede di contrattazione integrativa l'importo destinato al finanziamento dei DEP nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art.102.
9. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E allegata al CCNL 02/11/2022 di seguito riportata:

*Man - P - R - E - S - C*

*[Signature]*  
*SPCISL*

*ASL Gallura*  
*N. 102/2022*  
*Art. 7*  
*Man - P - R - E - S - C*

*Per la OUV*

*SPCISL*  
*[Signature]*

*MEUIC*  
*gruppo ASL*  
*[Signature]*  
*SPCISL*

*[Signature]*  
*MEUIC*  
*[Signature]*  
*Man*

Area	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	1.200,00	7
Area degli Assistenti	1.000,00	6
Area degli Operatori	800,00	6
Area del Personale di supporto	700,00	6

10. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal successivo articolo.

11. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

#### Art. 8

#### Requisiti per l'attribuzione dei DEP

1. Per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" (DEP) si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

- ✓ essere dipendente a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di riferimento presso l'ASL Gallura;
- ✓ essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;
- ✓ non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni (parere ARAN n. CSAN137b del 26/10/2023);
- ✓ possedere le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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 (art.19 comma 4 lett.d) CCNL 02/11/2022). Ai fini della partecipazione sono utilizzabili anche le schede di valutazione individuali ricevute in altre Aziende SSN e/o altri comparti della PA. Qualora non si posseggano 3 valutazioni individuali la domanda di partecipazione è da intendersi improcedibile, in quanto il CCNL vigente, come sopra specificato, impone il possesso delle "ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico";

*Moon per RSU*

*RSU ASL Gallura  
MURMIS  
Simeone  
nsc*

*Polizia  
Kilom  
CICFP  
P. Jura  
H. Jura*

*ASL  
ME 012  
Gue CISL  
ASL F.P.  
Regio  
Comu*

- ✓ non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio precedente il primo gennaio dell'anno di riferimento. Laddove, al primo di gennaio di ciascun anno di riferimento siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

**Art. 9**

**Criteri per l'attribuzione dei DEP**

1. Le parti stabiliscono che i "DEP" sono attribuiti, in applicazione dell'art. 19 comma 4 lett.d), come segue:

- Con riguardo alle valutazioni annuali individuali (totale complessivo) cronologicamente conseguite negli ultimi 3 anni o in assenza utilizzando le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, per una quota pari al 60% del punteggio totale.

La media ottenuta viene valorizzata come segue: 0,6 punti per ogni punto di valutazione individuale, fino ad un massimo di 60 punti.

- Per una quota pari al 40% del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata per almeno 36 mesi, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo e nel DEP di appartenenza.

2. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito per un totale di 30 punti.

3. Per i restanti 10 punti viene valorizzata l'esperienza professionale maturata come da tabella che segue:

ANZIANITA'	PUNTEGGIO
da 3 a 5 anni	7,6
> 5 a 10 anni	8,2
> 10 a 15 anni	8,8
> 15 a 20 anni	9,4
> 20 anni	10

*M. P. RSU*

*P. F. C. UIC*

*RSU*

*RSU ASL Gallura*

*P. F. C. Michele*

*RSU ASL Gallura*

**Art. 10**

**Procedura per l'attribuzione dei DEP**

1. La mancanza anche di uno soltanto dei requisiti generali di accesso indicati nell'art. 8 determinerà l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva.
2. La graduatoria dei partecipanti sarà stilata a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente, sulla base dei criteri di graduazione e relativi punteggi indicati nell'art. 9.
3. La graduatoria sarà stilata riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità. Si stabilisce, inoltre, che nel caso in cui la graduatoria per area e ruolo sia formata da un solo dipendente, lo stesso potrà beneficiare del differenziale solamente nel caso in cui ottenga un punteggio finale, uguale o superiore, rispetto al punteggio minimo dei beneficiari nelle graduatorie della stessa area, o in caso di assenza di beneficiari in detta area, nelle altre graduatorie di diversa area.
4. I DEP verranno riconosciuti nel rispetto della quota non superiore al 50% del totale dei dipendenti potenziali beneficiari e comunque nel limite delle risorse disponibili.
5. Prioritariamente allo scorrimento delle singole graduatorie di area e ruolo, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett. b) ed e), differenziali economici di professionalità in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche. Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti nella presente ipotesi di accordo.
6. In caso di ex-aequo nel punteggio, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19 comma 4 lett. f1) e f2) CCNL Comparto 02/11/2022:
  - personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
  - personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità.
7. In caso di ulteriore parità si applicano nell'ordine i criteri di priorità:
  - il dipendente con maggiore anzianità di servizio;
  - il dipendente più anziano di età;
  - titolo di studio superiore al titolo richiesto per l'accesso all'area, purché attinente al profilo professionale di appartenenza.
8. Nell'avviare la procedura per la progressione economica all'interno delle aree, la domanda

*Mani per RSC*

*RSC*  
*NIRINDA*  
*...*

*Palto area VI*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*

di partecipazione si considera presentata d'ufficio da tutti i dipendenti aventi diritto senza necessità di ulteriore formalità, salvo eventuali richieste di adempimenti al lavoratore utili per l'attribuzione del punteggio e salvo il diritto di rinuncia.

9. La graduatoria provvisoria degli ammessi sarà pubblicata a cura della SC Affari Generali, Legali e Capitale Umano, nella sezione "Avvisi e Concorsi" del sito aziendale entro il 31 marzo di ogni anno.

10. La graduatoria rimarrà pubblicata per 15 giorni allo scopo di consentire ai dipendenti interessati di inoltrare richieste di chiarimenti/integrazioni in ordine al punteggio conseguito, nonché richieste di inclusione nella graduatoria.

11. Decorso il termine tassativo di 15 giorni, la SC Affari Generali, Legali e Capitale Umano provvederà a pubblicare la graduatoria definitiva degli ammessi.

12. I differenziali economici di professionalità sono attribuiti ai candidati presenti nella graduatoria definitiva degli ammessi fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui al precedente punto 3.

13. Non è possibile attribuire più di un differenziale economico di professionalità al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

14. Nell'attribuzione del differenziale economico di professionalità saranno riassorbiti eventuali assegni *ad personam* (riassorbibili).

15. In considerazione di quanto previsto all'art. 19 comma 4 lett. d) CCNL 02/11/2022, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

#### Art. 11

#### Welfare integrativo

1. Le Parti condividono la necessità di dare seguito, a quanto disposto dall'art 89 del CCNL 02/11/2022 in materia di welfare integrativo, inteso come l'insieme di benefit e servizi, di natura assistenziale e sociale, forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa e favorire un miglioramento del clima aziendale e un aumento di produttività, quali risultati di efficaci leve motivazionali.

2. Gli strumenti di welfare utilizzabili, per macro categorie, potranno essere legati ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi, rimborsi, prestiti); alla sezione maternità e cura dei figli (contribuzione delle spese per attivazioni di convenzioni per asili nido e supporto all'istruzione/promozione del merito dei figli); all'area del supporto del tempo libero (contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali); all'assistenza sanitaria (polizze sanitarie integrative); all'area della conciliazione dei tempi con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria.

3. Gli oneri per la concessione dei predetti benefici sono sostenuti mediante utilizzo di quota

*Mano per RSU*

*RSU ASL Gallura  
N. 12/2022  
S. 1/2022*

*Polizia  
UCFPL  
L. Gian  
L. Corru*

*sfase  
MEUK  
Gue CISL  
H. Ose F.P.  
di CCLL  
de  
Nole*

parte del Fondo di cui all'art. 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro), come indicato all'articolo 2.

4. Le iniziative cui si darà seguito dovranno essere adeguatamente pubblicizzate, attraverso i canali divulgativi in essere, affinché i lavoratori ne siano a conoscenza.

#### Art. 12

##### Contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Le Parti concordano di confermare il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale attualmente in vigore.

#### Art. 13

##### Percentuale massima di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione

Le Parti concordano di non procedere all'elevazione prevista alla lett. g dell'art. 9 comma 5 del CCNL 02/11/2022.

#### Art. 14

##### Diritto allo studio

Le Parti convengono le tipologie di corso correlate alla fruizione dei permessi di cui all'art. 62 del CCNL 02/11/2022 (diritto allo studio).

I corsi, di durata almeno annuale, per i quali è possibile richiedere l'accesso all'istituto, sono quelli destinati al conseguimento di titoli di studio di:

- ✓ istruzione primaria, secondaria, universitaria, post-universitaria (Master universitari di I e di II livello),
- ✓ qualificazione professionale, presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico,
- ✓ ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento attinenti profilo/ruolo ricoperto in azienda.

In nessun caso l'istituto del diritto allo studio può essere utilizzato:

- ✓ per la frequenza a corsi di aggiornamento (per tali finalità potranno essere usati gli istituti previsti dal C.C.N.L. per l'aggiornamento professionale);
- ✓ per la frequenza a corsi non abilitati al rilascio dei titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento italiano;
- ✓ per la frequenza di corsi, tenuti da scuole private, ai fini della preparazione per gli esami da privatista;
- ✓ per la preparazione degli esami e in ogni caso per tutta quella attività non certificabile

*Messa - D.D. RSU*

*Pantano ✓*

*[Signature]*  
*Di Cisc*  
*ME ✓*

*Giuseppe Cisc*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

13  
*[Signature]*  
*UFFPL*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

connessa allo studio;

- ✓ per la partecipazione ai tirocini formativi ancorché necessari al conseguimento del titolo di studio. In ogni caso potrà essere disposta dall'Azienda un'articolazione funzionale della prestazione lavorativa che faciliti il conseguimento del titolo stesso nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio.

Le parti convengono, altresì che, nel caso in cui il numero delle richieste accoglibili superi il limite del 3%, la S.C. Affari generali, Legali e Capitale Umano procederà a formulare una graduatoria degli aventi diritto, indicando i nominativi di coloro che hanno presentato istanza nella finestra temporale concessa, applicando i criteri di priorità di seguito indicati:

#### 1° fase di valutazione

Priorità decrescente:

1. attinenza del corso rispetto al profilo e/o ruolo ricoperto in azienda;
2. dipendenti che frequentano l'ultimo anno di corso di studi;
3. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni precedenti l'ultimo e successivamente quelli che nell'ordine frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo;
4. dipendenti ammessi a frequentare attività didattiche e formative, studenti universitari o post-universitari iscritti al primo anno dei corsi di studi o frequentanti un corso di durata annuale;
5. dipendenti iscritti fuori corso.

#### 2° fase di valutazione

Si applica ai nominativi pari merito presenti negli ultimi posti disponibili, al fine di definire l'assegnazione dei permessi:

- a. iscritto a tempo pieno rispetto a chi è iscritto a tempo parziale
- b. tipologia di scuola (priorità decrescente):
  1. Scuola Media Inferiore
  2. Scuola Media Superiore (per coloro che non sono già in possesso di un altro diploma di maturità)
  3. Riconversione titolo di studio in diploma di laurea
  4. Università triennale
  5. Università magistrale o a ciclo unico
  6. Master di I livello
  7. Master di II livello
  8. Dottorato di ricerca
  9. Corsi di perfezionamento

#### 3° fase di valutazione

*Masoni PL RSU*

*ASU  
NUARND  
RSU*

*L. Jura  
L. Jura UIL FPL*

*Roberto  
D  
Sfasi  
UCL  
Gme ASL  
L. Jura  
L. Jura  
L. Jura*

Si applica in caso di permanenza di posizioni pari merito per definire l'assegnazione degli ultimi posti disponibili:

1. non aver usufruito del beneficio in oggetto per la stessa tipologia di studi;
2. ordine decrescente di età.

**Art. 15**

**Tempi previsti per le operazioni di vestizioni e svestizione**

1. Agli operatori del ruolo sanitario e a quelli appartenenti a 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, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 5 minuti in entrata e fino a 5 minuti in uscita per la vestizione e svestizione, purché risultanti dalle timbrature effettuate.
2. Per gli operatori del ruolo sanitario e a quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza il riconoscimento di 9<sup>10</sup> minuti per il passaggio di consegne è riconosciuto laddove sia necessario garantire la continuità dell'assistenza e vi sia alternanza di turno tra il personale.

**Art. 16**

**Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

1. Le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D. Lgs. 81/2008.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. L'Amministrazione, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D. Lgs. 81/2008, l'Amministrazione informa, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che, in sede di organismo

*Manin P. RSU*

*Pol. Fran. UCC*  
*[Signature]*  
*[Signature] CISL*  
*[Signature] UCC*  
*[Signature] CISL*  
*[Signature] CISL F.P.*  
*[Signature] FREGU*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*R. Sen. Adm. Cell.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature] VILFPL*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



paritetico per l'innovazione quando attivato, sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn-out.

6. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni agli RLS ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

#### Art. 17

##### Flessibilità oraria

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Azienda si impegna a garantire fasce temporali di flessibilità oraria in considerazione dei servizi e compatibilmente con una funzionale organizzazione del lavoro.

2. Entro il 31 dicembre 2024 verrà adottato un nuovo regolamento aziendale in materia di orario di lavoro

#### Art. 18

##### Congedo parentale ad ore

1. Per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art.32 del D.lgs. n. 151/2001.

2. Le parti stabiliscono che, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire di tali congedi parentali anche su base oraria.

3. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 7 ore e 12 minuti di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa.

4. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

5. Trascorsa la prima ora di utilizzo si procederà alla registrazione del tempo effettivo di utilizzo fino a 7 ore e 11 minuti.

#### Art. 19

##### Norme finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

2. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda (Amministrazione Trasparente - sezione personale - contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.

*Manni-RSU*

*Spese  
UR 014*

*Come CSL*

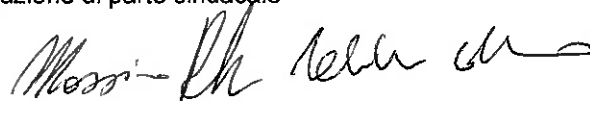


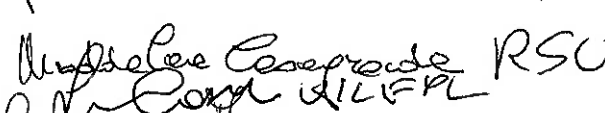
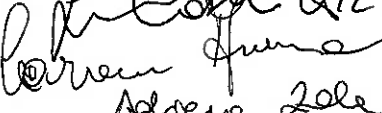
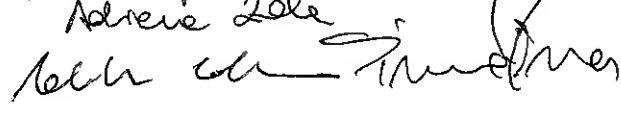
*Am. della  
NUNNO  
S. S. C.*

*Julian  
ULFPL*

*Potrebbe essere  
C. F. S.*

*FR  
Loren  
M. Dale*

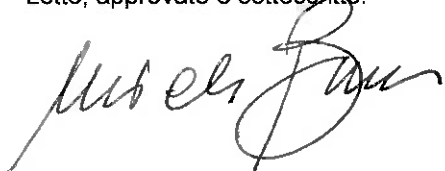
3. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente le materie oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione

Delegazione di parte Pubblica Aziendale	Delegazione di parte sindacale
Presidente:	RSU 
Componente:	FP CGIL 
Componente:	CISL FP 
Componente:	UIL FPL  RSU FIALS 
	NURSIND 
	NURSING UP

vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.

4. Il presente CIA può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art.49 del D.lgs. n.165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire nella forma prevista dall'art.2, comma 7 del CCNL Comparto 2/11/2022.

Letto, approvato e sottoscritto.



  
 UIL FPL