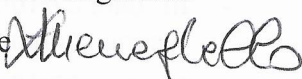
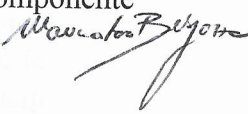


CASA DI RIPOSO I.S.A.C.C.
Istituto Servizi Assistenziali Cima Colbacchini
Bassano del Grappa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2025

Il giorno 20 / 11 / 2025, alle ore 14 : 00, presso la Casa di Riposo "I.S.A.C.C." di **Bassano del Grappa(VI)**, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022:

per la Parte Pubblica:

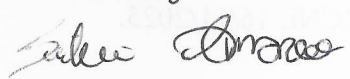
- ☐ Dott.ssa Dania Bertinazzi - Segretario Direttore Generale – Presidente della delegazione 
- ☐ Dott.ssa Laura Meneghello – Coordinatore di Sede ISACC - Componente 
- ☐ Dott.ssa Monica Lara Bergozza – Responsabile Ufficio Risorse Umane ISACC – Componente 
- ☐ Dott.ssa Alice Cavalli – Responsabile Formazione e Qualità - Segretario

per la Parte Sindacale:

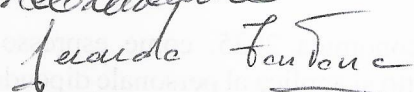
☐ i componenti la R.S.U.:

- Pasinato Luca 

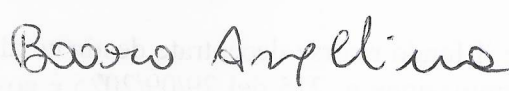
- Danis Andreea Iulia 

- Silvestri Annarosa 

- Castiello Antonietta 

- Fontana Gerardo 

- Piovesan Antonio 

- Boaro Angelina 

☐ i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:

▪ FP CGIL - ~~Donati Lara~~ - Campagnolo Andrea 

▪ CISL FP - Tonelli Elena 

▪ UIL FPL - Facco Barbara 

Premesso che:

- In data 10/01/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo parte economica 2022 con un fondo complessivo di 674.757,41 ripartito su 207 dipendenti beneficiari;
- alla data del 01/01/2025 i dipendenti presenti in ISACC risultavano essere n. 144;
- il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 50 del 26/06/2025 ha approvato "Linee di indirizzo alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata integrativa anno 2025";
- con deliberazione n. 63 del 09/09/2025 il Consiglio di Amministrazione ha fornito "Linee di indirizzo per la Costituzione Provvisoria Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente e dirigente anno 2025";
- con determina n. 215 del 29/09/2025 è stata approvata la "Costituzione Provvisoria Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente e dirigente – anno 2025". L'ammontare delle risorse del fondo rimarrà invariata, salve nuove e future disposizioni (legge o CCNL) di obbligatorio recepimento, anche per gli anni a venire fino alla concorrenza del numero di dipendenti destinatari del fondo con riferimento all'ultimo CCI parte economica sottoscritto per l'anno 2022 (nr dipendenti 207).
- In data 27/10/2025 è stata sottoscritta la l'ipotesi di accordo del Contratto Collettivo Integrativo – parte economica 2025.
- In data 29/10/2025 con nota n. prot. 0002968 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere in ordine alla compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo collettivo integrativo relativo al fondo risorse decentrate, rispetto ai vincoli di bilancio dell'esercizio 2025/2027, nonché, per quanto di competenza, sui contenuti della medesima ipotesi di accordo condivisa nella trattativa conclusiva svolta in data 27/10/2025;
- Con deliberazione n. 74 del 30/10/2025 il CdA ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica, nella figura del Segretario Direttore Generale, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo parte economica 2025;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il **Contratto Collettivo Integrativo – parte economica 2025**, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2025.

Art. 1

1. Il presente contratto – parte economica 2025, come espresso nel CCI parte normativa e parte economica 2021 – 2023 sottoscritto si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data del 01/01/2025 o assunto successivamente. I relativi effetti economici decoreranno dal **01/01/2025**.
2. Per l'anno 2025 si dà atto che il fondo risorse decentrate destinate alla contrattazione, approvato in maniera provvisoria con determinazione n. 215 del 29/09/2025 è costituito secondo le disposizioni contrattuali e normative vigenti per un importo complessivo di € 701.454,25 potenzialmente capiente fino a 207 dipendenti;
3. Il Fondo per le risorse decentrate, approvato in via provvisoria, risulta articolato secondo il seguente prospetto:

UIL
An. L. R.


JG
Cid FA
Castell bidda


FDCU


UIL
FPL


Scato Dmro

Panto Ena


AM


PAB


Be

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025

A) COMPOSIZIONE FONDO AI SENSI DELL'ART 79 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI		
21.05.2018 - art. 67, c. 1	Unico importo consolidato anno 2017	716.086,76
21.05.2018 - art. 67, c. 2 lett c)	R.I.A. personale cessato dall'1.1.2000	3.060,04
21.05.2018 - art. 67, c. 2, lett. b) - dichiaraz. Congiunta n. 5	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	3.518,53
art. 79, c. 1 bis	Incremento differenziali D3 e B3 (in servizio al 01/04/2023)	2.249,80
art. 67 co 2 lett. a)	Importo di 83,20 per le unità in servizio al 31/12/2015	23.462,40
art. 79 Lett b) del CCNL 16-11-2022	Importo di euro 84,50 per le unità in servizio al 31/12/2018	27.209,00
art. 79 lett d) del CCNL 16/11/2022	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;	3.095,30
art. 67, c. 2, lettera h)	incremento delle dotazioni organiche	0,00
TOTALE RISORSE STABILI		778.681,83
RISORSE VARIABILI		
1.4.99 - art. 15, c. 1, lett. m)	Risparmi straordinario	0,00
21.05.2018 - art. 67, c. 3 lett d)	RIA delle mensilità residue 2023	0,00
21.05.2018 - art. 67, c. 4	Incremento 1,2% m.s. 1997	0,00
art. 79, c. 3 del CCNL 16/11/2022	0,22% monte salari 2018 quota fondo 2025	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00
TOTALE FONDO ANNO		778.681,83
art. 9, c. 2 bis D.L. 78/2010	Decurtazione consolidata (per anni 2011/2014)	17.227,58
Riduzione per recupero fondo anni precedenti	Piano di rientro	60.000,00
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		701.454,25

uic

An. In R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Cialtr
Cavallotti

[Handwritten signature]
FP CILU

[Handwritten signature]
uic
FPL

[Handwritten signature]
Bor h

[Handwritten signature]
Pante Erac

[Handwritten signature]
MB

4. Che il suddetto fondo trova destinazione come segue:

FONDO RISORSE DECENTRATE 2025 - DESTINAZIONE	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 701.454,25
Differenziali stipendiali (PEO)	€ 125.000,00
Indennità di comparto	€ 75.000,00
Indennità condizioni lavoro	€ 283.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 25.000,00
Progetto "rientri in servizio/prolungamento turno/disponibilità" (All. 1)	€ 20.000,00
Ore retribuite	€ 25.000,00
Performance organizzativa	€ 103.917,97
Performance individuale	€ 44.536,28

5. Che il fondo destinato alle P.O. risulta essere il seguente:

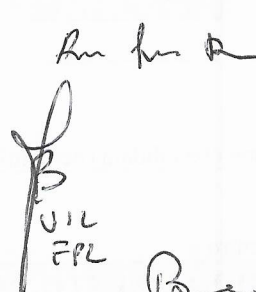
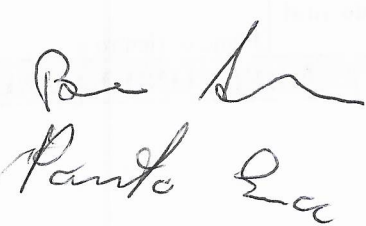
B) FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO P.O.

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
	RISORSE STABILI	
21/05/201 8 art. 67 co 1	Retribuzione di posizione	28.000,00
	Retribuzione di risultato	7.000,00
	TOTALE RISORSE PER RETRIBUZIONE E RISULTATO	35.000,00







Art. 2

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

(artt. 7, c. 4, lett. d) e 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

2. La pesatura del rischio è la seguente:

- rischio connesso all'attività di assistenza diretta: peso = 3,5 punti;

In attuazione della DGR n. 1720 del 30 dicembre 2022, le prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento a coloro che svolgono attività di assistenza diretta, individuata nel personale Infermieristico, OSS, OSS-S/OSS con formazione complementare. Viene previsto inoltre, anche per fisioterapisti svolgendo movimentazioni direttamente sui residenti;

- rischio per attività di assistenza indiretta: peso = 1,5 punti

Le prestazioni di lavoro che possono comportare un contatto indiretto con rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento a coloro che svolgono attività di assistenza indiretta le cui mansioni sono individuate dall'allegato A della DGR n. 1720 del 30 dicembre 2022:

Pulizia dei locali di nucleo
Allontanamento dei rifiuti e biancheria nell'arco della giornata
Ritiro distribuzione biancheria piana e personale degli ospiti
Rifacimento letti e riordino delle camere
Accompagnamento dell'ospite in altri spazi della struttura
Collaborare nell'organizzazione della preparazione delle colazioni, delle merende, dei pranzi e delle cene
Collaborare alla sorveglianza indiretta dell'utenza (es. Portineria)
Varie altre commissioni generiche
Ogni altra funzione correlata alla ottimizzazione dell'organizzazione dei servizi di nucleo che non preveda interventi diretti sull'ospite di stretta competenza del personale sanitario e sociosanitario

È assoggettabile alle mansioni di cui sopra il personale ausiliario, di portineria, personale OSS che svolge in maniera esclusiva le attività sopra elencate.

- rischio per attività di assistenza indiretta svolta da psicologi, educatori e logopedisti: peso = 2 punti

3. La pesatura del disagio è la seguente:

- per il solo personale infermieristico: peso = 3,5 punti
- per il personale di assistenza indiretta che non beneficia dell'indennità di turno: peso = 1 punto
- per il personale che svolge il turno di "referente lenzuola", per le giornate di effettivo svolgimento: peso = 1 punto

4. La pesatura del maneggio valori, in base alla media mensile dei valori maneggiati è la seguente.

- media mensile di valori maneggiati materialmente inferiori ad € 20.000,00: peso = 1;

5. Le indennità vengono erogate il mese successivo quello di riferimento, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, in misura

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AN", "FR", "A. L. A.", "Be", "PIL", "FIC", "Pelle", "Ea", and others.]

1

	PUNTEGGIO		
	A)	B)	C)
PESATURA			
RISCHIO	3,5	1,5	2
DISAGIO	3,5	1	1
MANEGGIO VALORI	1		

Art. 3

Art. 5
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
(art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. Il Segretario Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità in capo al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di P.O., indicando la decorrenza nel provvedimento stesso.
2. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite viene corrisposta al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento, con la disciplina del CCNL, che prevede:
 - un importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi, per il personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori
 - un importo non superiore a 4.000,00 euro annui lordi, per il personale delle aree Funzionari ed EQ non titolari di P.O.

RESPONSABILITÀ	PUNTEGGIO
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi che comportano un rilievo esterno trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e/o regolamenti	Max 5 punti
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA	Max 5 punti
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del GDPR	Max 5 punti
Responsabilità collegate al coordinamento di risorse umane e/o strumentali	Max 5 punti
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Max 5 punti
Responsabilità legata allo svolgimento di mansioni “plurime” ed ulteriori rispetto alla normale attività lavorativa	Max 5 punti
Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di	Max 5 punti

normale attività lavorativa	Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di	Max 5 punti

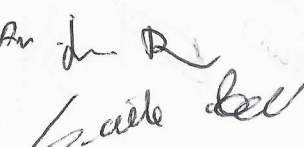
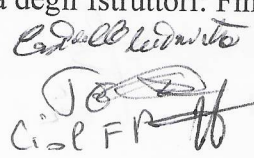
comunicazione e informazione	
Responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Max 5 punti
Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti	Max 5 punti

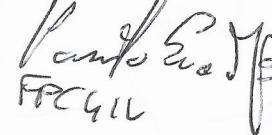
3. La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua e corrisposta a consuntivo:
 - Punteggio da 5 a 8: euro 600,00
 - Punteggio da 9 a 11: euro 1200,00
 - Punteggio da 12 a 14: euro 1500,00
 - Punteggio da 15 a 17: euro 2000,00
 - Punteggio da 18 a 20: euro 2500,00
 - Punteggio da 21 a 23: euro 3000,00
 - Punteggio da 24 a 25: euro 4000,00
4. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite viene corrisposta al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
5. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione, a fronte di un confronto con l'interessato.
6. In corso d'anno si prevedono incontri periodici di verifica/monitoraggio sulla corretta esecuzione delle funzioni attribuite.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la suddetta indennità viene erogata in misura proporzionale alle ore contrattuali per il personale a tempo parziale di tipo orizzontale, per il personale a tempo parziale di tipo verticale l'importo sarà riproporzionato in base alle giornate di presenza previste contrattualmente.
8. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni; viene fatto salvo quanto previsto in tema di giornate di lavoro dal CCNL.
9. Le parti concordano un tetto massimo da erogare per indennità di specifiche responsabilità pari a €25.000,00 Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente e annualmente di norma entro gennaio si procede a una ricognizione delle specifiche responsabilità.

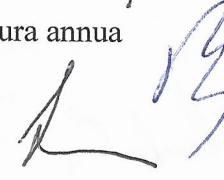
Art. 4

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c. 4, lett. c), 14, 102 e 106 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche all'interno delle aree. Esse si sviluppano partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alla misura annua lorda del differenziale stipendiale previsto nel CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - Per l'area degli Operatori: Fino ad un massimo di 5 differenziali attribuibili – misura annua lorda differenziale stipendiale € 550;
 - Per l'area degli Operatori Esperti: Fino ad un massimo di 5 differenziali attribuibili – misura annua lorda differenziale stipendiale € 650;
 - Per l'area degli Istruttori: Fino ad un massimo di 5 differenziali attribuibili – misura annua





lorda differenziale stipendiale € 750;

- Per l'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione: Fino ad un massimo di 6 differenziali attribuibili - misura annua lorda differenziale stipendiale € 1600.

Per il personale iscritto ad Ordini o Albi Professionali la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di € 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressione economica all'interno dell'area) avviene attraverso procedure selettive di area. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro n. 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCI avvia i relativi procedimenti.
3. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale /dipendente per ciascuna procedura selettiva.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
5. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi n. 3 anni all'interno dell'area al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche (31/12/2024);
 - b) non aver beneficiato di alcuna progressione tra aree negli ultimi n. 3 anni;
 - c) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla multa. Nel caso sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale liquidazione del differenziale viene sospesa fino all'esito del procedimento.
6. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza attraverso i criteri di seguito indicati, ai fini della realizzazione di una graduatoria che attribuisce massimo **100 punti**:
 - **Valutazione:** prendendo a riferimento la **media delle 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;
Peso assegnato massimo 50/100 punti (massimo della valutazione = 60 punti e quindi a scalare in maniera direttamente proporzionale).
 - **Esperienza professionale** maturata nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
Peso assegnato massimo 40/100 punti calcolando 2 punti per ogni anno di servizio o periodo superiore a sei mesi continuativi, dall'ultimo inquadramento e 0,5 per ogni anno di servizio o periodo superiore a sei mesi continuativi, per il periodo precedente all'ultimo inquadramento.
 - **Arricchimento professionale - peso assegnato massimo 10/100 punti:**
 - al possesso dell'aggiornamento periodico in materia di formazione obbligatoria si

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Ben", "FPCM", "UIC FPL", and others.]

attribuiscono punti 2;

- per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento, anche obbligatoria, effettuata nell'ultimo triennio (per le progressioni del 2025 si intende 2022-2023-2024), con durata:
 - inferiore o uguale a 3 ore di formazione = punti 1
 - superiore a 3 ore di formazione = punti 2;

Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento.

7. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, previo avviso di selezione cui potrà partecipare il personale in forza al 01/01/2025.
8. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine:
 - a. dal non aver mai beneficiato di una PEO
 - b. dall'anzianità di servizio
 - c. dall'anzianità anagrafica.

Entro 10 giorni lavorativi dalla pubblicazione delle graduatorie, che dovranno essere comunicate a tutto il personale dipendente tramite l'amministrazione trasparente, sezione "Bandi di concorso" nel sito istituzionale dell'ente, oltre che nell'albo pretorio, potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni.

Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie sopracitate.

Le graduatorie definitive saranno pubblicate nella sezione "Bandi di concorso" di Amministrazione trasparente nel sito istituzionale dell'ente, oltre che nell'albo pretorio.

9. Al personale interessato verrà quindi attribuito il differenziale stipendiale, con effetto dal 01 gennaio 2025.
10. La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.
11. I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio fra le aree.
12. La graduatoria sarà utilizzata per l'attribuzione dei differenziali stipendiali fino alla concorrenza di massimo assorbimento delle risorse destinate ai differenziali stipendiali di cui all'art. 1 (€ 125.000,00).
13. Le parti si impegnano a perseguire progressioni economiche orizzontali per il 50 % degli aventi diritto anche per gli anni 2026 – 2027.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "L. P.", "F. C. IL", "UIC FPL", "P. M. E. n. c.", and others.]

Art. 5
Varie

1. Le parti concordano su quanto segue:

- eventuali risparmi derivanti da un minore assorbimento di risorse di cui alle voci "indennità di comparto", "indennità per specifiche responsabilità" saranno destinati a soddisfare eventuali eccedenze di spesa necessarie per il progetto "rientri in servizio o prolungamento di turno e disponibilità" di cui all'allegato 1. Qualora invece si presentassero economie nei suddetti fondi insieme anche a eventuali economie nel fondo per le P.O. e nel fondo "indennità condizioni di lavoro", le stesse saranno oggetto di contrattazione in sede di discussione della parte economica 2026;
- eventuali economie derivanti dal fondo per i differenziali stipendiali (progressioni economiche orizzontali) andranno ad incrementare le risorse destinate alla performance.


G. PFR
Cavallotti

FCUL

UIC
FPR

P. J. Euer






**PROGETTO "RIENTRI IN SERVIZIO O PROLUNGAMENTO DI
TURNO E DISPONIBILITÀ"**

Considerato che è stato avviato un progetto finalizzato a garantire la continuità operativa nei servizi, attraverso la copertura delle assenze improvvise e la gestione di situazioni straordinarie o emergenziali, si ritiene opportuno proseguirne l'attuazione, prevedendo apposite forme di compensazione per il personale coinvolto.

In particolare, si stabilisce quanto segue:

- **Operatori Socio-Sanitari (OSS) e Infermieri:**

In caso di chiamata in servizio fuori turno o di prolungamento dell'orario lavorativo per almeno 4 ore, verrà riconosciuto un compenso aggiuntivo, volto a compensare il disagio derivante dalla prestazione resa in modalità straordinaria.

- **Personale addetto alla manutenzione:**

Considerata l'impossibilità di attivare l'istituto della reperibilità per tali figure, si concorda l'avvio di un progetto sperimentale di disponibilità al rientro per rispondere alle chiamate fuori dall'orario di servizio. Anche in questo caso, verranno previste apposite forme di compensazione per il disagio subito.

- **Personale addetto ai servizi ausiliari (assistenza indiretta) non turnista:** personale che, a decorrere da novembre 2025, offre la disponibilità a coprire il servizio di portineria in giornate festive con orario spezzato.

Le figure interessate al progetto sono Infermieri, OSS, Manutentori, Personale addetto ai servizi ausiliari che danno la loro disponibilità a rientrare/prolungare il turno o a coprire il servizio di Portineria in giornate festive (con decorrenza da novembre 2025).

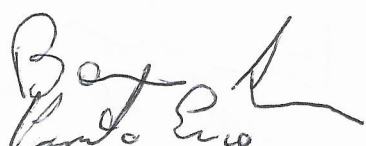
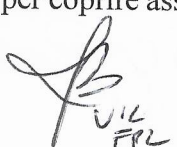
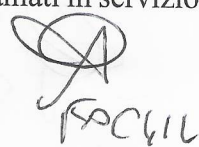
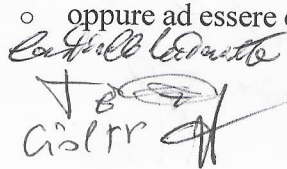
Le ore così effettuate saranno riconosciute come recupero ore o remunerate come straordinario (definite a consuntivo e in proporzione rispetto alle risorse disponibili).

Il progetto ha un valore di € 20.000,00 fino al 31.12.2025 con possibilità di proroga a fronte della capienza del fondo risorse decentrate personale non dirigente.

DESTINATARI

Sono destinatari del presente progetto:

- Il personale infermieristico e gli Operatori Socio-Sanitari (OSS) che si rendano disponibili:
 - ad effettuare un prolungamento del turno lavorativo di almeno 4 ore, all'interno della medesima giornata;
 - oppure ad essere chiamati in servizio per coprire assenze impreviste, intervenute nel



giorno stesso o nei due giorni successivi.

- Il personale addetto alla manutenzione che si renda disponibile al rientro in servizio fuori dal proprio orario di lavoro, per far fronte a esigenze impreviste e non differibili.
- Il personale addetto ai servizi ausiliari (assistenza indiretta) non turnista che si offre di coprire il servizio di portineria in giornate festive con orario spezzato.

Resta fermo quanto previsto rispetto alla pausa minima di 30 minuti, le 11 ore consecutive di riposo giornaliero e dall'art. 29, comma 6 e 8, CCNL 16/11/2022.

Si precisa inoltre che non è da considerare rientro in servizio il cambio turno.

MODALITÀ

- Il Coordinatore di struttura o il Responsabile delle Attività Infermieristiche e Assistenziali (RAIA) provvede alla copertura del turno scoperto scegliendo fra i dipendenti che hanno manifestato la propria disponibilità, nel seguente ordine:
 - Personale a tempo pieno
 - Personale a tempo part-time
- Il preposto provvederà ad aggiornare il tabellone turni e ad inserire il relativo giustificativo nel programma turni.

IMPORTI RICONOSCIUTI

Gli importi riconosciuti sono così suddivisi:

OSS e INFERMIERI	
Chiamata in servizio giorno stesso	25,00 €
Chiamata in servizio per il secondo giorno	20,00 €
Chiamata in servizio per il terzo giorno	15,00 €
Extra bonus se chiamata in servizio per turno notturno (entro il terzo giorno)	10,00 €
Cambio reparto o struttura per emergenze in giornata	€ 25,00
Prolungamento di turno feriale	15,00 €
Prolungamento di turno festivo	20,00 €
Prolungamento di turno notturno feriale	20,00 €
Prolungamento di turno notturno festivo	30,00 €

AM

Be
Sella

Car. Collaborante
TE
A. S. G. F. P.

P. S. G. P.
F. C. H. U.
V. B.
U. I. C.
F. P. L.

M. P. P.

MANUTENTORI	
Chiamata in servizio giorno feriale	35,00 €
Chiamata in servizio giorno festivo o notturno	45,00 €
PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI NON TURNISTA	
Disponibilità servizio portineria in giornata festiva con orario spezzato con decorrenza da novembre 2025	€ 15

RISORSE DISPONIBILI

Il progetto ha un valore di € 20.000,00 fino al 31.12.2025 con possibilità di proroga a fronte dell'acapienza del fondo risorse decentrate personale non dirigente.

An. L. D.

[Signature]

FPCGIL

[Signature]

Panico Eric

[Signature]

Giulio

Capicelli

[Signature]
VIL
PPL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
1155 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILL. 60637
TEL. 773-835-3100
FAX 773-835-3101
WWW.CHEM.UCHICAGO.EDU

PROFESSOR OF CHEMISTRY
AND
DIRECTOR OF THE
INSTITUTE FOR MATERIALS
AND CHEMICAL PROCESSING
AT THE UNIVERSITY OF CHICAGO
AND
AT THE ARMY RESEARCH
OFFICE-DURHAM
DURHAM, N.C. 27709
TEL. 919-286-6000
FAX 919-286-6001
WWW.ARO.DURHAM.NC.MIL

PROFESSOR OF CHEMISTRY
AND
DIRECTOR OF THE
INSTITUTE FOR MATERIALS
AND CHEMICAL PROCESSING
AT THE UNIVERSITY OF CHICAGO
AND
AT THE ARMY RESEARCH
OFFICE-DURHAM
DURHAM, N.C. 27709
TEL. 919-286-6000
FAX 919-286-6001
WWW.ARO.DURHAM.NC.MIL