

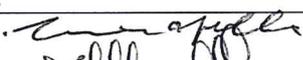
ACCORDO TRA LA RSU E LE OO.SS. AREA DEL COMPARTO E L'ASST CENTRO SPECIALISTICO ORTOPEDICO TRAUMATOLOGICO GAETANO PINI / CTO PER L'AGGIORNAMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO IN APPLICAZIONE DEI TEMPI DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE

In data 19 dicembre 2017 alle ore 14.30, presso il Presidio Ospedaliero Gaetano Pini, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi del contratto integrativo aziendale di cui sopra, tra:

l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini CTO, nelle persone di:

- dott.ssa Paola Navone – Direttore Sanitario;
- dott. Valentino Colao – Direttore Amministrativo;
- dott.ssa Sandra Di Simone – Dirigente UOC Organizzazione Risorse Umane;
- dott. Alessandro Valtolina – Dirigente UOC Organizzazione Risorse Umane

la **RSU** aziendale:

SIG./SIG.RA		(NARDELLA PARRIANO)
SIG./SIG.RA		(ELETTO)

e le **OO.SS.**, nelle persone di:

SIGLA	NOMINATIVO	
CGIL FP	SIG./SIG.RA	ROBERTO BELLINAZZI
CISL FPS	SIG./SIG.RA	STEFANO PARRINI
UIL FPL	SIG./SIG.RA	ROSA NOALGERI
FSI	SIG./SIG.RA	
NURSING UP	SIG./SIG.RA	
NURSIND	SIG./SIG.RA	
FIALS	SIG./SIG.RA	NOBILE MAURO

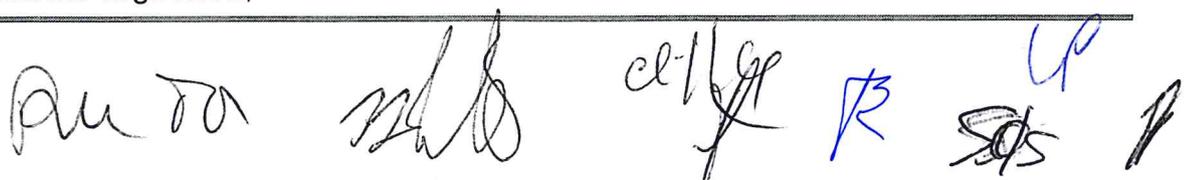
insieme, di seguito, definite "parti",

Premesso che:

- l'orientamento giurisprudenziale prevalente, ora mai consolidatosi, conferma l'indirizzo generale di dover ricomprendere all'interno dell'orario di lavoro anche i tempi di vestizione del personale che obbligatoriamente, per la sua attività istituzionale, deve indossare una divisa;
- anche la Direzione Generale Sanità della Regione Lombardia, con nota del 7 agosto 2009, ha suggerito alle aziende da essa dipendenti di procedere agli opportuni adeguamenti organizzativi, al fine di tenere in considerazione gli orientamenti giurisprudenziali intervenuti in materia;
- i contratti collettivi nazionali dell'area del comparto non hanno definito, al momento, tale tematica, e pertanto è rimandata ad una definizione decentrata con le OO.SS. aziendali rappresentative;

Considerato che:

- la ASST Gaetano Pini – CTO risulta essere costituita, al 1° gennaio 2016, per afferimento del personale dell'AO Gaetano Pini e del Presidio Ospedaliero CTO, precedentemente facente capo all'AO istituti Clinici di Perfezionamento di Milano;
- le due aziende di provenienza sopra citate avevano autonomamente definito, con le rispettive rappresentanze sindacali, autonome intese che avevano portato a riconoscimenti temporali del diritto al tempo per vestizione e svestizione differenti quantitativamente e per articolazione degli stessi;



Considerato che:

- una definizione unitaria della materia con le OO.SS. dell'area del comparto è nell'interesse dell'azienda al fine di addivenire ad un assetto organizzativo omogeneo, stabile e rispettoso delle reciproche prerogative;
- conseguentemente, in data 24 novembre 2017, l'Azienda ha chiesto di avviare le trattative nell'ambito dell'argomento in questione formulando una iniziale proposta su cui avviare il negoziato, che è stata illustrata nel corso dell'incontro tenutosi il 4 dicembre 2017 e di quello odierno;
- a seguito dell'ampio e proficuo confronto in sede sindacale che è derivato, si è concordata una ipotesi di trattazione unitaria del tema della vestizione e svestizione, descritta nel testo regolamentare allegato al presente accordo, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti **concordano e stipulano quanto di seguito riportato:**

- le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- si dà atto che il testo regolamentare allegato al presente accordo ottempera alla normativa di legge, contrattuale e regolamentare vigente;
- si approva il testo del "Regolamento sull'orario di lavoro in materia di tempi di vestizione e svestizione" allegato al presente accordo, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
- l'Azienda provvederà all'applicazione dello stesso con decorrenza 1° gennaio 2018, con contestuale adeguamento dei profili orari e dei contatori e totalizzatori per il recupero dei tempi di vestizione/svestizione, così come descritto nell'accordo stesso.

Letto, approvato e sottoscritto.

Milano, 19 dicembre 2017

Per il Datore di Lavoro:

NOMINATIVO	FIRMA
dott.ssa Paola Navone Direttore Sanitario	
dott. Valentino Colao Direttore Amministrativo	
dott.ssa Sandra Di Simone Dirigente UOC Organizzazione Risorse Umane	
dott. Alessandro Valtolina Dirigente UOC Organizzazione Risorse Umane	

24/12/17

Per la R.S.U. aziendale:

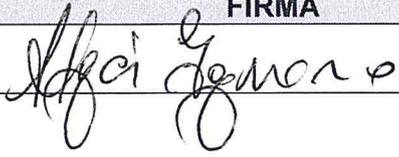
	NOMINATIVO	FIRMA
1	SIG./ SIG.RA	
2	SIG./ SIG.RA RSUCCIL dello stesso	

66 P.

Per le OO.SS.:

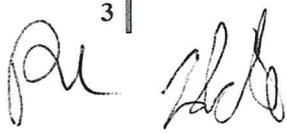
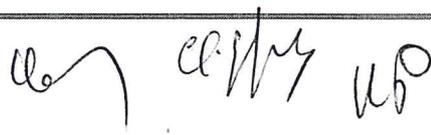
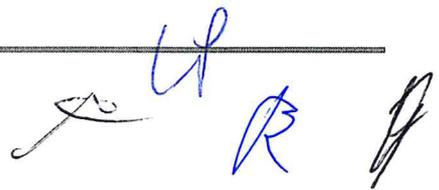
SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
CGIL FP	SIG./ SIG.RA	
CISL FPS	SIG./ SIG.RA	

2 |

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
UIL FPL	SIG./ SIG.RA GRAZIO ALGERI	
FSI	SIG./ SIG.RA	
NURSING UP	SIG./ SIG.RA	
NURSIND	SIG./ SIG.RA	
FIALS	SIG./ SIG.RA NOBILE MAURO	

Allegato:

- "Regolamento sull'orario di lavoro in materia di tempi di vestizione e svestizione".

REGOLAMENTO SULL'ORARIO DI LAVORO IN MATERIA DI TEMPI DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE

PREMESSA

Nell'ambito dell'orario di lavoro riconosciuto tramite rilevazione è compreso il tempo occorrente ai dipendenti per indossare e dismettere la divisa, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di Cassazione intervenuta nel frattempo, che appare univoca in materia: le citate norme impongono che i tempi vestizione e svestizione dei lavoratori devono considerarsi "lavoro" e vengono quindi come tali inseriti nell'orario di lavoro, a condizione che lo svolgimento di tali operazioni venga etero diretta dal datore di lavoro. Più specificatamente secondo la Corte "Ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica: in particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo ed il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e come tale non deve essere retribuita, mentre se tale operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito" (Cass. Civ. Sez. Lav. 08.09.2006, n. 19273, Cass. Civ. Sez. Lav. 31.01.2011, n. 2135, Cass. Civ. Sez. Lav. 10.09.2010, n. 19358, Cass. Civ. Sez. Lav. 02.07.2009, n. 15492).

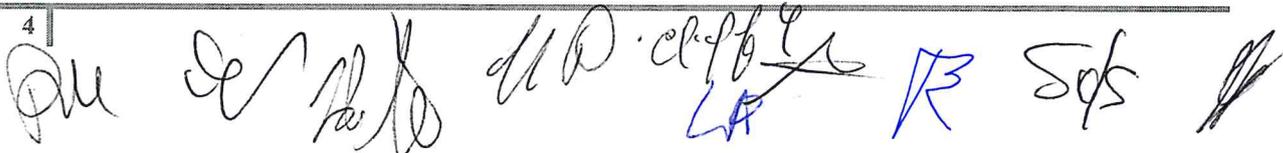
ART. 1 - GESTIONE OPERAZIONI VESTIZIONE/SVESTIZIONE

Il riconoscimento del tempo vestizione e svestizione è regolamentato secondo i criteri di seguito esposti.

- Per il personale che deve indossare indumenti di lavoro specifici e, per ragioni di salute o di decoro, si cambia in locali appositamente destinati a spogliatoi, l'attività di vestizione e svestizione rientra nell'orario di lavoro. Viene escluso chi indossa il camice su abiti civili, in quanto l'utilizzo del solo camice non è considerato divisa.
- È riconosciuto a tutto il personale interessato, così come sopra definito, in ragione di anno solare, un periodo di **quattro giorni di permesso retribuito dal lavoro** in aggiunta alle ferie annuali ed alle altre assenze previste dalla legge o dalla contrattazione o dalla normativa in genere; a fronte di tale riconoscimento forfettario, il personale interessato provvederà quotidianamente alle attività di vestizione e svestizione al di fuori dell'orario di servizio.
- Il periodo di quattro giorni è riconosciuto in misura proporzionale al periodo di presenza in servizio durante l'anno in mansioni che richiedano, come sopra indicato, l'utilizzo della divisa aziendale; per presenze inferiori all'anno il periodo è corrispondentemente ridotto, in misura di una giornata per ogni trimestre nel quale non risultino lavorate almeno 36 giornate (a tale scopo il turno notturno viene conteggiato come una sola giornata lavorata).
- Il periodo di permesso retribuito come sopra definito deve essere obbligatoriamente fruito:
 1. in giornate intere o mezze giornate;
 2. entro l'anno di maturazione.

ART. 2 – NORME FINALI E TRANSITORIE

La decorrenza dell'adeguamento sopra descritto è stabilita per il giorno 01.01.2018. Con medesima decorrenza cessa di aver efficacia qualunque precedente accordo disciplinante la medesima materia.



Il presente accordo sarà soggetto ad eventuale aggiornamento/abrogazione in caso di successiva trattazione nell'ambito dei futuri contratti collettivi nazionali dell'area del comparto.

Le parti si impegnano alla revisione del presente accordo e a revisione delle condizioni in esso contenute a richiesta di una delle stesse.

Qui ⁵¹