

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA CITTA' DI SIENA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

PARTE NORMATIVA 2023-2025

Ju

Tr

Proz

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

1

CB

SOMMARIO

Titolo I

Disposizioni generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto Integrativo
- Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Titolo II

Relazioni sindacali

- Art. 4 - Principi
- Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali
- Art. 6 - Composizione delle delegazioni e modalità di partecipazione alle riunioni sindacali
- Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 8 - Confronto ed Informazione
- Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 10 - Clausole di raffreddamento
- Art. 11 - Diritto di assemblea
- Art. 12 - Diritto di affissione
- Art. 13 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali
- Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 15 - Formazione ed aggiornamento professionali

Titolo III

Ordinamento professionale

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

- Art. 16 - Classificazione del personale
- Art. 17 - Norme di prima applicazione
- Art. 18 - Progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 19 - Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 20 - Progressioni economiche tra le aree

Capo II

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione



Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'CB', 'Juu', and 'Th', and a page number '2'.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 22 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

Titolo IV

Trattamento economico

Art. 23 - Quantificazione delle risorse

Art. 24 - Finalità

Art. 25 - Strumenti di premialità Art.

Art. 26 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 27 - Indennità - Principi generali

Art. 28 - Indennità per condizioni di lavoro

Art. 29 - Indennità di turnazione

Art. 30 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 31 - Personale comandato e/o distaccato

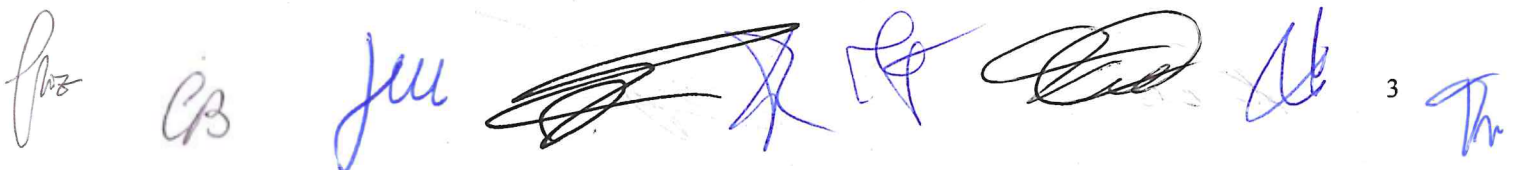
Art. 32 - Lavoro straordinario

Art. 33 - Banca delle ore

Art. 34 - Servizio mensa e buono pasto

Art. 35 - Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario

Art. 36 - Controlli e verifiche



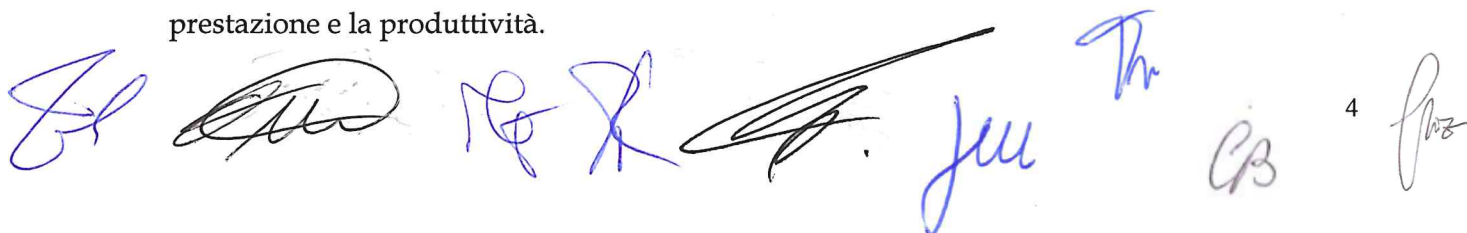
Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente, **alla luce del nuovo Ccnl. Funzioni Locali** sottoscritto il 16.11.2022, e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 vigente nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Il presente contratto collettivo di lavoro integrativo è definito ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Le parti si impegnano a perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto Integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (C.C.I.A.) si applica a tutto il personale dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale.
2. Gli effetti decorreranno dall'1/01/2023 e rimarranno in vigore fino alla firma del prossimo CCNL.
3. Relativamente alla parte economica, viene sottoscritto specifico accordo, a cadenza annuale e, quindi, per l'anno 2023, avente a oggetto la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

A series of handwritten signatures in blue ink, including initials like 'Fl', 'M', 'R', 'X', 'juu', 'Th', 'CB', and a signature that looks like 'Poz'. There is also a small number '4' written near the end of the line.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è demandato al Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo, entro dieci giorni dalla sottoscrizione, corredata dall'apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene definitivamente sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dalla delegazione trattante di parte pubblica. In caso di rilievi formulati dal Revisore contabile la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
5. L'azienda si impegna a dare al presente CCIA ampia ed adeguata pubblicità a tutto il personale dipendente, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

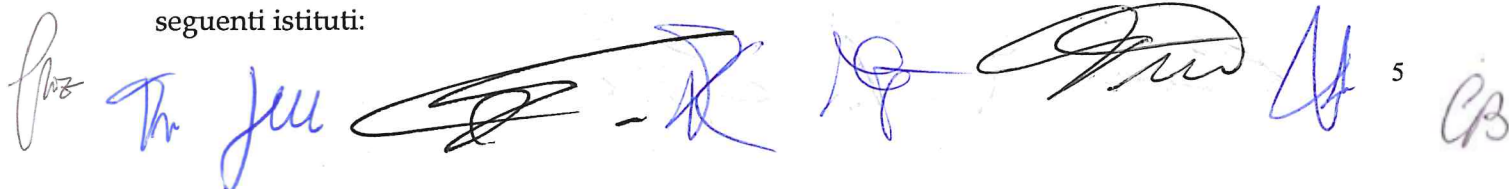
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
3. L'eventuale interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) verrà stipulato con le procedure previste dall'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022; l'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Titolo II

Relazioni sindacali

Art. 4 - Principi

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, che prevede un sistema di relazioni sindacali strutturato per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e soggetti sindacali, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'azienda di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività degli anziani accolti presso la struttura gestita dall'azienda, si dà atto che lo stesso si esplica nei seguenti istituti:

 5 CB

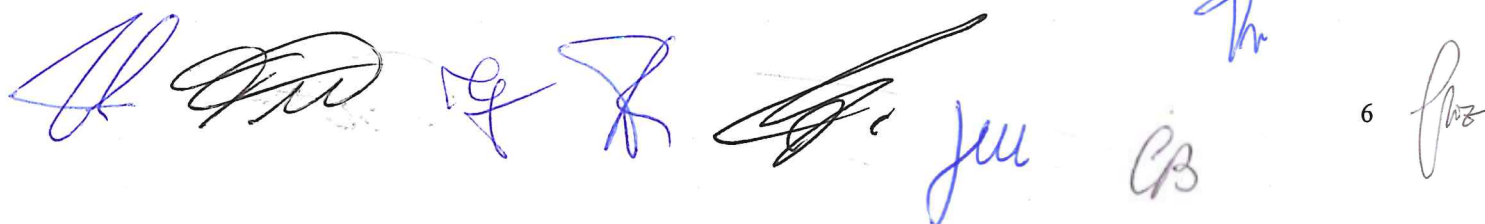
- a. contrattazione collettiva integrativa;
- b. informazione;
- c. confronto.

Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali

1. Le parti concordano che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'ASP sono utilizzati nel rispetto del monte ore complessivo spettante alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle Organizzazioni Sindacali entro i limiti e secondo le modalità disciplinate dal "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché sulle altre prerogative sindacali" stipulato in data 4.12.2017 e smi..
2. L'ASP, a seguito di richiesta espressa da parte delle rappresentanze sindacali, determina il riparto, fra tutti i soggetti aventi diritto, del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale di cui al comma precedente, secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ del 4.12.2017 e smi.

Art. 6 - Composizione delle delegazioni e modalità di partecipazione alle riunioni sindacali

1. La delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative aziendali è costituita dai seguenti soggetti:
 - Direttore dell'Azienda;
 - Dirigente Amministrativo dell'Azienda;
 - Responsabile Risorse Umane.
2. La delegazione di parte sindacale è costituita, di norma, da:
 - R.S.U. aziendale;
 - OO.SS. territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmataria del CCNL - Funzioni Locali.
3. Tutte le sigle sindacali inoltrano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ovvero con preavviso di almeno 5 giorni per ogni singola convocazione, i nominativi dei rappresentanti territoriali accreditati a partecipare alle riunioni sindacali in un numero non superiore a due per ogni sigla.
4. L'Amministrazione procede a convocare le delegazioni con l'ordine del giorno corredato, se del caso, dalla relativa documentazione.
5. La partecipazione alle riunioni con le quali l'Azienda assicura i vari livelli di relazioni sindacali avviene, preferibilmente al di fuori dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 8, del CCNQ 4/12/2017, nel rispetto delle esigenze organizzative.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like 'juu', 'CB', and 'Th'.

6. La R.S.U. partecipa alle riunioni sindacali secondo le modalità previste dal proprio regolamento interno.
7. Ad ogni riunione sindacale oggetto di contrattazione collettiva integrativa e di confronto, verrà steso un sintetico verbale degli argomenti discussi e delle eventuali decisioni operative. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione e le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
8. Le parti prevedono la possibilità di istituire tavoli tecnici tematici tra Rappresentanze sindacali ed Azienda al fine di trovare congiuntamente soluzioni tecnico-giuridiche che agevolino il lavoro della Delegazioni Trattante.
9. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento tenuti in attuazione di clausole di raffreddamento, qualora decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie previste dall'art. 7 comma 4 lett. k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
10. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w), ac), ae) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento da tenere in applicazione di clausole di raffreddamento, l'Azienda può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa è orientata a favorire l'incremento della produttività del personale, dello sviluppo ed il miglioramento della qualità dei servizi e del lavoro nonché a riconoscere condizioni di particolare disagio lavorativo.
2. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 di cui all'art. 7 comma 4.

Art. 8 - Confronto ed Informazione

1. Il confronto è gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
4. L'informazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 4 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 per le quali sono previste il confronto o la contrattazione integrativa, di cui agli artt. 5 e 7 del Ccnl del 21 maggio 2018, costituendone presupposto per la loro attivazione.
6. L'informazione consisterà nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata.

Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials and a full name 'juu'.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Esso:
- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 3, alle parti negoziali della trattativa integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 2, lett. c).
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 10 - Clausole di raffreddamento

1. Le parti si impegnano a rendere concreti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti.

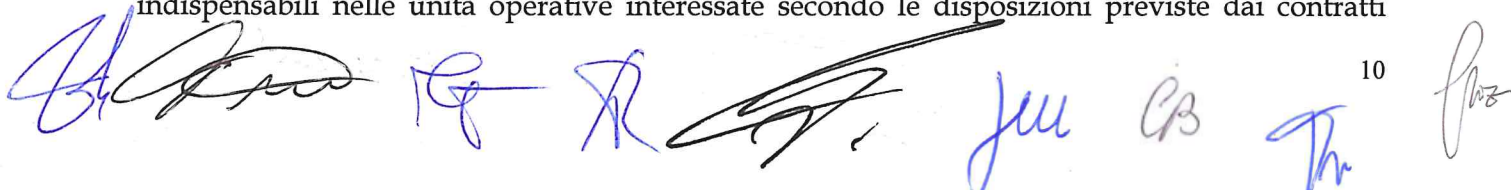


9

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiranno, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 11 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione o anche in modalità telematica, per 12 ore annue pro capite (art. 4 CCNQ del 4.12.2017), senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate per iscritto all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo le disposizioni previste dai contratti



10

nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove attivata.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo, di cui al comma 1, utilizzando, ove attivata, la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 13 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

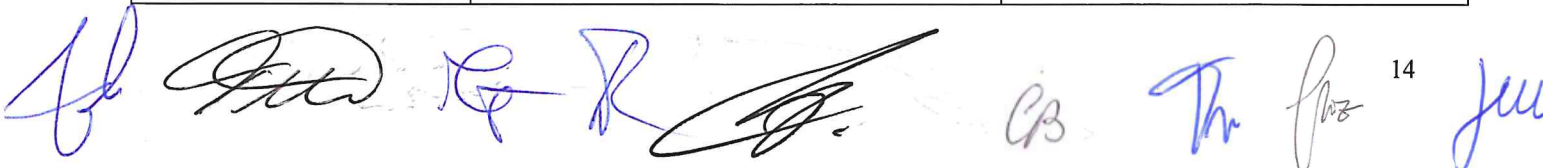
1. Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. In caso di sciopero devono essere assicurati i seguenti servizi essenziali:
 - Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti (RSA struttura Campansi)
 - Servizio di assistenza agli ospiti autosufficienti (RA struttura Campansi)
 - Portineria/Centralino
 - Cucina struttura Campansi
 - Servizi amministrativi
 - Cucina Centralizzata
 - Farmacie

3. I contingenti minimi di personale tenuto a prestare servizio in caso di sciopero sono i seguenti:

SERVIZIO INTERESSATO	PRESTAZIONE INDISPENSABILE DA ASSICURARE	PERSONALE CHE ASSICURA LA PRESTAZIONE
Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti delle RSA struttura Campansi	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	RSA "Il Riccio" e "P. di Domenico": n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino, pomeriggio e notte e n. 2 OSS al mattino, n. 2 OSS al pomeriggio e n. 1 OSS di notte
		RSA "S. di Pietro" (primo piano): n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino, pomeriggio e notte e n. 2 OSS al mattino, n. 2 OSS al pomeriggio e n. 1 OSS di notte.
		RSA "B. di Giovanni": n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino, pomeriggio e notte.
		RSA "M. Balducci": n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino e pomeriggio.
Servizio di assistenza agli ospiti autosufficienti delle RA struttura Campansi	Distribuzione del vitto	RA "S. Martini": n. 1 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al mattino e n. 1 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al pomeriggio.
		RA "R. Manetti": n. 2 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al mattino e n. 1 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al pomeriggio.
Portineria/Centralino	Gestione delle emergenze antincendio	N. 1 Operatore al mattino N. 1 Operatore al pomeriggio

		N. 1 Operatore di notte
Cucina struttura Campansi	Preparazione con menu unificato dei pasti e preparazione dei contenitori e dei carrelli per la consegna nei reparti	Mattino: N. 1 Coordinatore/Cuoco N. 3 Aiuto cuochi Pomeriggio: N. 1 Coordinatore/Cuoco N. 1 Aiuto cuoco
Servizi amministrativi	Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.	N. 1 addetto
	Servizio Accettazione/Rette Limitatamente alla gestione degli ingressi di utenti non autosufficienti e per comunicazioni ufficio anagrafe e SdiS	N. 1 addetto
Cucina Centralizzata		- Preparazione pasta all'olio più un frutto con sciopero di norma all'inizio del turno purché non superiore alle 3 ore di sciopero. - Se lo sciopero è superiore alle 3 ore la pasta all'olio più un

		<p>frutto è assicurato dal seguente personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Coordinatore - n. 1 Magazziniere - n. 2 Cuochi - n. 1 Aiuto Cuoco <p>Per le diete speciali saranno garantite le alternative inerenti il pasto erogato.</p> <p>“Il giorno precedente allo sciopero la Cucina Centralizzata invierà alle scuole un ulteriore alimento monoporzione non interessato alla catena del freddo (schiacciatina)”.</p> <p>La composizione del pasto rimarrà invariato anche in presenza di un maggior numero di lavoratori presenti in servizio oltre quelli contingentati, salvo che siano presenti tutti gli operatori previsti nel turno nel qual caso potrà essere somministrato in aggiunta un secondo composto da “Carote lesse” o similare.</p>
Farmacie		<p>Farmacia N. 1 e N. 2: garanzia per i turni di spettanza.</p> <p>Farmacia N. 3: nella misura del 50% (arrotondato per difetto) del personale assegnato alle singole sedi</p>



In occasione di sciopero occorre che:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione per mezzo di apposito elenco;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5[^] giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove è possibile, da parte del personale non aderente;
- c) Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento ai disposti di cui alla legge 146/90.

Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Azienda s'impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro ivi compreso il benessere dei dipendenti.
4. L'Azienda deve coinvolgere, informare, consultare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

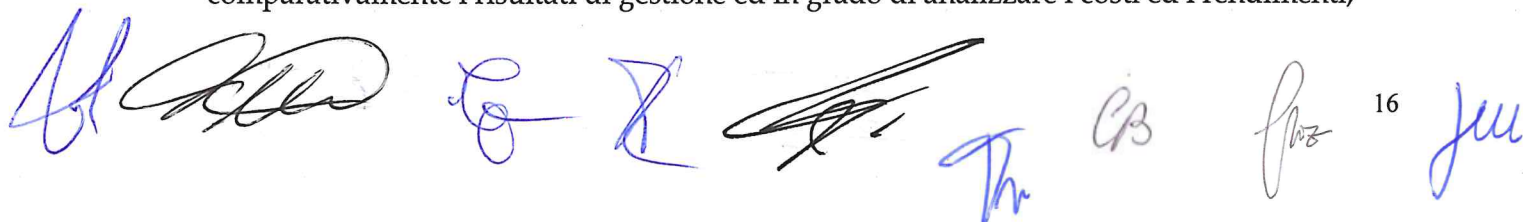


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number 15 next to it.

6. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene data garanzia di immediata accessibilità agli ambienti di lavoro, nonché l'inoltro della documentazione entro 10 giorni dalla relativa richiesta, mediante idoneo preavviso all'amministrazione e secondo le modalità ed i limiti di cui alle disposizioni tempo per tempo vigenti in materia.
7. L'Azienda assicura il massimo coinvolgimento tra il Servizio di Prevenzione e Protezione e il RLS, soprattutto in occasione della predisposizione e dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e relative modalità di prevenzione.
8. Fatte salve le previsioni di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, possono essere attivati specifici incontri su richiesta di ciascuna delle parti.
9. Al RLS sono garantiti - per l'espletamento delle proprie attribuzioni di cui all'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 40 ore annue. (Art 4 CCNQ 10/7/1996 e s.m.i).

Art. 15 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, ex artt. 54, 56, 67, 69, 103 e 108 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. A tal fine l'Azienda, per gli anni 2023 - 2025, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, anche tenuto conto di eventuali finanziamenti esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, anche mediante metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione e sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
4. L'Azienda può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right that appears to be 'juu'.

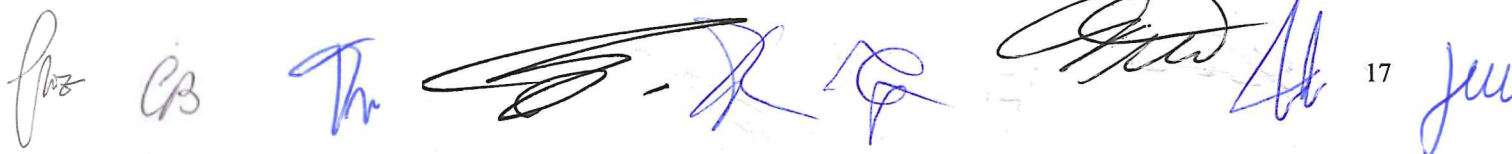
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D. Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
 7. Le attività di formazione sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti, secondo la normativa vigente.
 8. L'azienda cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
 9. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Il personale in assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.
 10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Titolo III

Ordinamento professionale

Capo I

Nuovo sistema di classificazione



Art. 16 – Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.
4. ASP Città di Siena, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali, che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area, e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
5. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

Art. 17 - Norme di prima applicazione

1. A far data 01/05/2023 il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di cui al comma precedente sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 1.
5. In applicazione del CCNL Funzioni Locali del 16.11.23, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
6. ASP Città di Siena definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 8 (Confronto ed informazione), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
7. Le progressioni di cui al comma 5, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

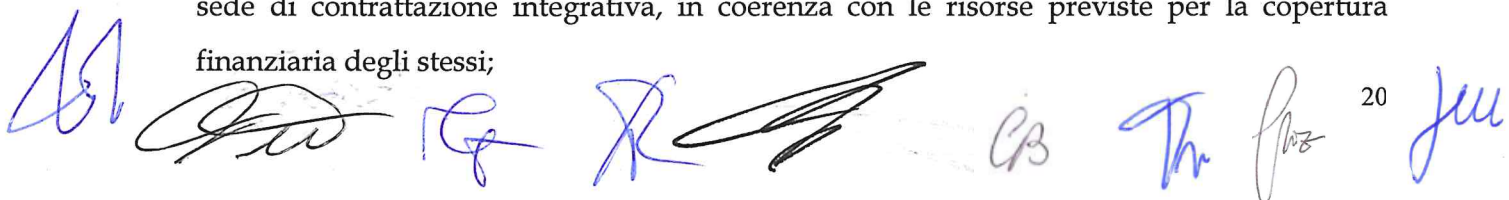
Art. 18 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, con

le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
3.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
4.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

2. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;



3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022), secondo le procedure stabilite nell'articolo seguente;

Art 19 - Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del medesimo CCNL, per il personale delle Sezioni speciali, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 del medesimo CCNL;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16.11.22, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
5. il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del budget economico stabilito per ogni area si calcolano i differenziali stipendiali attribuibili per ogni Area; le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono

 21 

predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul sito dell'Ufficio Personale Associato per almeno 15 (quindici) giorni;

9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri fissati nella seguente tabella;

Criterio	Punteggio Massimo	Specifiche
VALUTAZIONE 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	64	Media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	36	6 punti per ogni anno dall'ultimo differenziale stipendiale (ex progressione economica orizzontale)
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO: coloro che hanno fatto meno progressioni nell'intero periodo lavorativo	Fino al 3% del punteggio conseguito come sopra	Oltre sette anni di non progressione: 1% Oltre otto anni di non progressione: 2% Oltre nove anni di non progressione: 3%

10. In caso di parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- Dipendente con maggiore anzianità nel livello iniziale dell'area.
- In caso di ulteriore parità il dipendente più giovane di età.

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9.

12. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	---	--	---	---
Operatori esperti	27	650,00	17.550,00	27 aventi diritto
Istruttori	1	750,00	750,00	1 aventi diritto
Funzionari e EQ	4	1.600,00	6.400,00	4 aventi diritto
COSTO COMPLESSIVO*			EURO 24.700,00	

* Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 20 - Progressioni economiche tra le aree

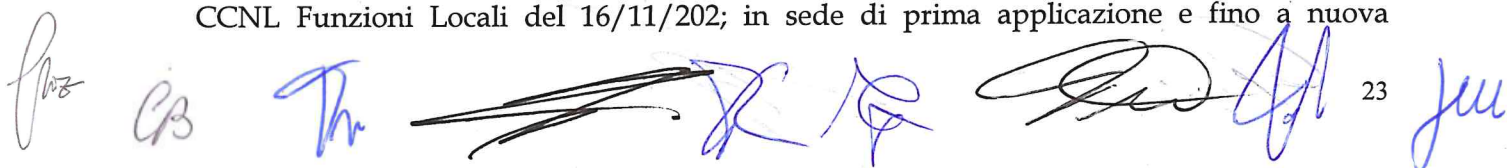
Le progressioni tra le aree sono disciplinate dall'art. 15 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Capo II

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) del medesimo CCNL;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/202; in sede di prima applicazione e fino a nuova



determinazione da parte dell'Amministrazione tale quota è fissata nel 15% delle risorse già destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ. Le risorse derivanti dall'applicazione del terzo comma dell'art. 79 del CCNL 2022 per la parte di competenza delle EQ è finalizzata alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dal precedente capoverso.

- b) La quota teorica della retribuzione di risultato prevista per ciascun incaricato di EQ è proporzionata alla relativa indennità di posizione
 - c) La determinazione della retribuzione di risultato individuale è correlata alle risultanze della valutazione della performance a al periodo di incarico
 - d) Periodi di incarico inferiori a sei mesi annui non danno diritto alla retribuzione di risultato;
 - e) Eventuali economie per incarichi non corrispondenti all'intera annualità o a valutazioni inferiori al punteggio massimo costituiscono economie di bilancio
3. La retribuzione di risultato viene erogata a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione;

Art. 22 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

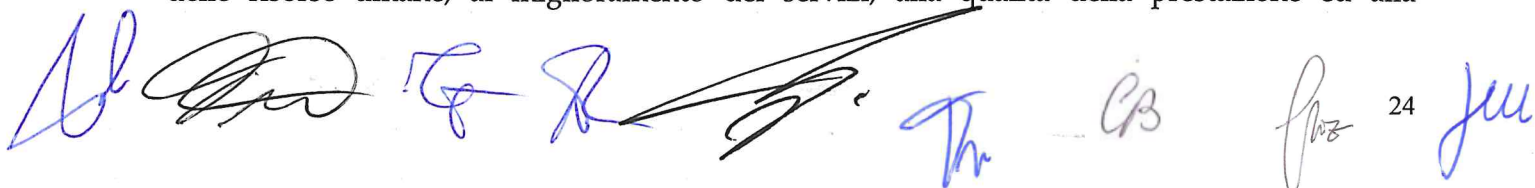
1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. lgs. n. 36/2023;
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

Titolo IV

Trattamento economico

Art. 23 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla



24

produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è competenza dell'Azienda.

Art. 24 - Finalità

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva sono finalizzate a:
 - migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall'Azienda agli ospiti ed utenti nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
 - garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali assegnati mediante l'erogazione dei compensi spettanti a tutto il personale aziendale (sanitario, tecnico e amministrativo) del comparto sanità con rapporto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che indeterminato, a seguito delle verifiche del raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Art. 25 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, sono strumenti di premialità oggetto di contrattazione integrativa i seguenti:
 - compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni degli art. 80 comma 2 lett. g) e 81 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che il Sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione della performance è approvato con atto aziendale.

Art. 26 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dall'Azienda;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

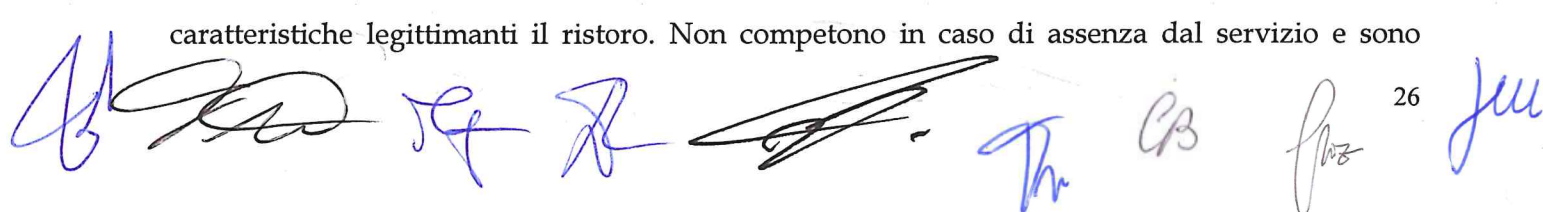


25

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Azienda, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per la quantificazione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 4. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione nel caso di contratto di durata di almeno sei mesi continuativi.
 5. Sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori per i quali non sia possibile esprimere una valutazione a causa di assenza di almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.
 6. Fanno eccezione i congedi per le donne vittime di violenza, le assenze per congedo obbligatorio di maternità e per congedo obbligatorio di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Non sono considerate, inoltre, le assenze per permessi sindacali retribuiti e non retribuiti.

Art. 27 - Indennità - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono



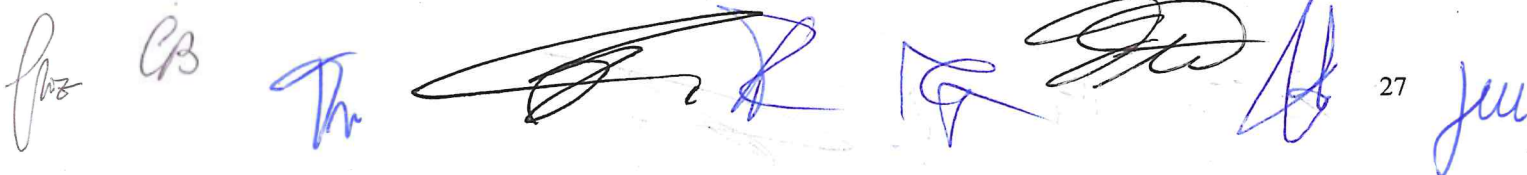
Handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, located at the bottom of the page.

riproporzionate in caso di prestazioni a tempo parziale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, attestata mensilmente dal responsabile del servizio.
4. Ogni specifica indennità è riconosciuta in presenza di fattispecie o condizioni di lavoro nettamente differenziate le une dalle altre.
5. Le somme destinate alla remunerazione delle indennità, di cui al presente capo, saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo collettivo integrativo.
6. Gli importi delle indennità definiti dal vigente CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni a livello nazionale.
7. Il pagamento delle indennità previste dal presente Contratto aziendale, viene effettuato entro il secondo mese successivo a quello di competenza delle stesse, sulla base dei dati rilevati dai cartellini di presenza dei dipendenti.
8. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2023.

Art. 28 - Indennità per condizioni di lavoro

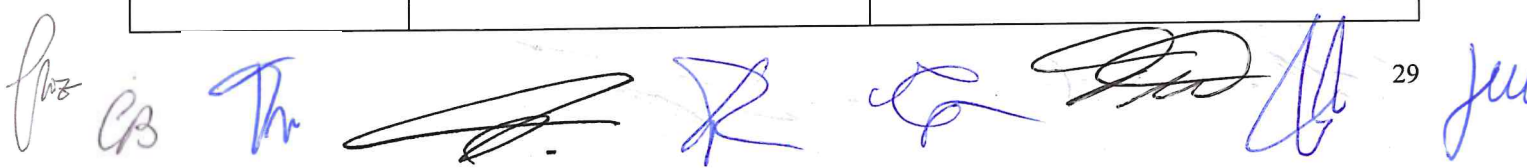
1. L'azienda corrisponderà un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - Esposte ai rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
 - Implicanti il maneggio di valori.
2. L'"indennità condizioni lavoro" per lo svolgimento di attività esposte a rischio può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. A titolo esemplificativo sono ritenute attività soggette a rischio quelle che prevedono l'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti idonei a procurare lesioni, quelle che espongono gli operatori al contatto continuo con la sofferenza, il decadimento emotivo e la morte, quelle caratterizzate dal continuo rapporto con i familiari degli ospiti e con altri soggetti esterni all'Azienda, quelle che comportano la gestione delle comunicazioni in caso di emergenza. Pertanto le attività considerate rischiose sono quelle di seguito elencate:

 CB Th [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RISCHIO
RSA	Infermiere (Funzionario EQ)	Rischio burnout: esposizione al rischio derivante dal contatto continuo con la sofferenza, il decadimento cognitivo e la morte; nonché a quello derivante dal continuo contatto con il pubblico (familiari degli ospiti ed altri soggetti esterni all'Ente).
	Operatore Socio - Sanitario (Operatore esperto)	
	Esecutore addetto ai servizi Socio assistenziali (Operatore esperto)	
RA	Esecutore addetto ai servizi Socio assistenziali (Operatore esperto)	Esposizione al rischio derivante dalla percorrenza dagli spazi esterni dell'Azienda, ove circolano frequentemente ambulanze e mezzi di trasporto dei fornitori, per l'approvvigionamento dei materiali necessari all'assistenza, della biancheria e per lo smaltimento dei rifiuti.
CUCINE	Coordinatore di cucina (Istruttore)	Esposizione ai rischi derivanti da ritmi di lavoro intenso e frenetico che si concentrano in un arco temporale ridotto rispetto alla durata complessiva dell'attività lavorativa. (punte di attività)
	Collaboratore professionale cuoco (Operatore esperto)	
	Esecutore addetto alla cucina (Operatore esperto)	
	Collaboratore professionale tecnico/manutentivo - Magazziniere (Operatore esperto)	Esposizione al rischio derivante dall'espletamento di attività di trasporto di cose con automezzi aziendali con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; Esposizione al rischio derivante dalla percorrenza degli spazi esterni dell'Azienda, ove circolano frequentemente i mezzi di trasporto dei vari fornitori.



<p>LAVANDERIA GUARDAROBA</p>	<p>Esecutore addetto ai servizi Socio Assistenziali (Operatore esperto)</p>	<p>Esposizione ai rischi derivanti dagli spostamenti interni per la distribuzione della biancheria nelle RA e nelle RSA; rischi derivanti dall'interferenza con le attività assistenziali e con la particolare tipologia di utenti ospiti dei diversi reparti.</p>
<p>MANUTENZIONE</p>	<p>Esecutore addetto ai servizi di manutenzione (Operatore esperto)</p>	<p>Esposizione ai rischi derivanti dagli spostamenti interni per l'espletamento delle varie attività di riparazione e manutenzione all'interno delle RA e delle RSA; rischi derivanti dall'interferenza con le attività assistenziali e con la particolare tipologia di utenti ospiti dei diversi reparti .</p>
<p>ANIMAZIONE</p>	<p>Animatore (Operatore esperto)</p>	<p>Esposizione al rischio derivante dagli spostamenti esterni per l'espletamento di attività ludico-ricreative per gli utenti ospiti delle strutture residenziali; Rischio burnout: esposizione al rischio derivante dal contatto continuo con la sofferenza, il decadimento cognitivo e la morte; nonché a quello derivante dal continuo contatto con il pubblico (familiari degli ospiti ed altri soggetti esterni all'Ente).</p>
<p>CENTRALINO PORTINERIA</p>	<p>Operatore tecnico di centralino/portineria (Operatore esperto)</p>	<p>Esposizione al rischio derivante dalla gestione delle comunicazioni di emergenza e dal contatto con soggetti esterni rispetto all'Ente; Esposizione al rischio derivante dal contatto con la particolare tipologia di utenti ospiti delle strutture aziendali.</p>



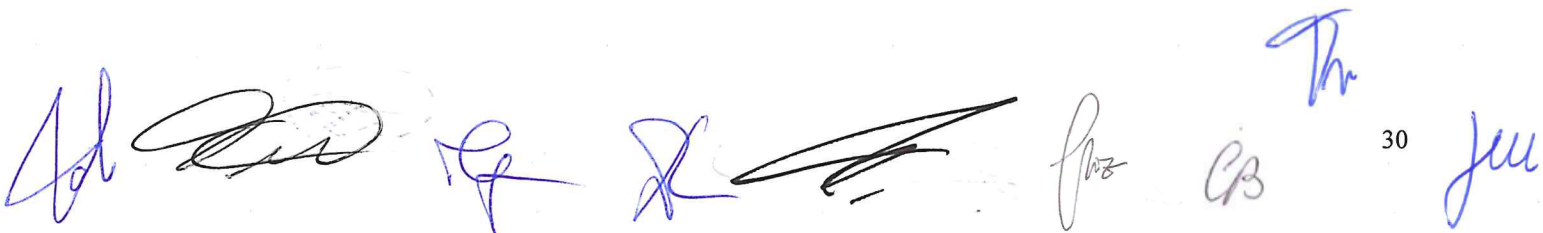
FARMACIA	Funzionario farmaceutico (Funzionario EQ)	Esposizione al rischio derivante dall'impiego di attrezzature e strumenti per l'autoanalisi del sangue; rischio derivante dall'esposizione all'inquinamento atmosferico ed al rumore.
	Collaboratore professionale tecnico manutentivo - Magazziniere (Operatore esperto)	Esposizione al rischio derivante dall'espletamento di attività di trasporto di cose con automezzi aziendali con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; esposizione al rischio derivante dall'esposizione all'inquinamento atmosferico ed al rumore.

L'indennità connessa al maneggio valori sarà erogata ai dipendenti addetti al servizio farmacia ed agli addetti alla cassa economale.

2. La spettanza dell'indennità condizioni di lavoro, per lo svolgimento di attività esposte a rischio, ai singoli dipendenti, nell'ambito delle prestazioni lavorative sopra individuate, è verificata mensilmente dall'Ufficio Personale.
3. L'indennità verrà liquidata mensilmente per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel modo di seguito indicato:
 - € 1,06 limitatamente agli addetti alla cassa economale;
 - € 2,36 limitatamente agli addetti al Servizio Farmaceutico;
 - € 1,30 per tutti gli altri addetti ricompresi nelle suddette categorie.
4. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2023.

Art. 29 - Indennità di turnazione

1. L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 30 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
3. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2023.



Art. 30 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni locali del 16/11/22 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). I compiti legati a specifiche responsabilità sono quelli riportati all'art. 84 comma 1 del CCNL Funzioni locali del 16/11/22.
2. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2023.

Art. 31 - Personale comandato e/o distaccato

1. Per il personale comandato e/o distaccato presso enti, gli stessi hanno diritto a partecipare alle procedure per le progressioni orizzontali e di carriera disposti dall'ente di appartenenza.
2. Per il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale si fa riferimento all'articolo 47 Ccnl. 14.09.2000 e smi.;
3. Per il personale comandato presso l'Azienda si applicano gli istituti relativi al salario accessorio disciplinati dal presente contratto.

Art. 32 - Lavoro straordinario

1. L'Azienda annualmente determina il limite massimo quale budget aziendale di cui poter usufruire a titolo di straordinario.
2. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio o dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione; in difetto di ciò il Responsabile del Servizio, qualora per particolari situazioni contingibili non sia stato possibile rilasciare l'autorizzazione preventiva, e verificata comunque la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 1, provvede tempestivamente alla relativa convalida.
4. Il Responsabile del Servizio o il dirigente può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

 31 

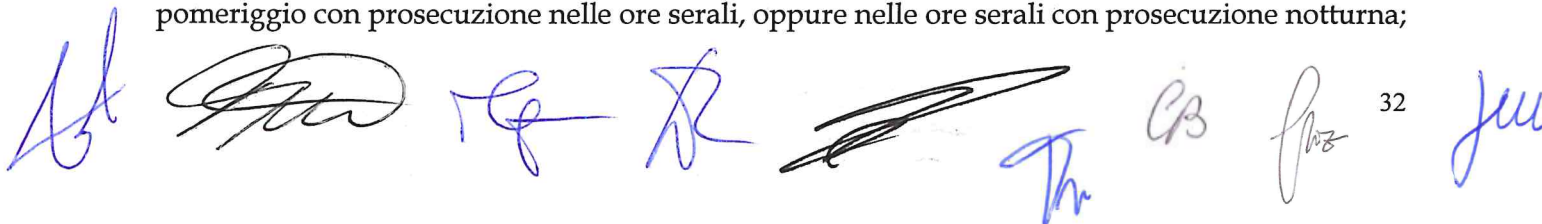
5. Il lavoro straordinario può essere recuperato sia in modo frazionato che sull'intero profilo orario giornaliero, tenuto conto delle esigenze del servizio. Il recupero è concordato con il Responsabile del Servizio compatibilmente con le esigenze di servizio previa idonea programmazione delle attività nei periodi di minor carico lavorativo del servizio.
6. Per il calcolo delle maggiorazioni e dei riposi compensativi continueranno a trovare applicazione le disposizioni di cui agli artt. 38 comma 7 e 38 bis del Ccnl del 14.09.2000.

Art 33 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. ASP Città di Siena, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) effettua il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 34 - Servizio mensa e buono pasto

1. Asp Città di Siena fornisce il servizio mensa, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuendo al personale il servizio mensa o i buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna;



è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza alle persone non autosufficienti. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
7. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.
8. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2 e 5.
9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

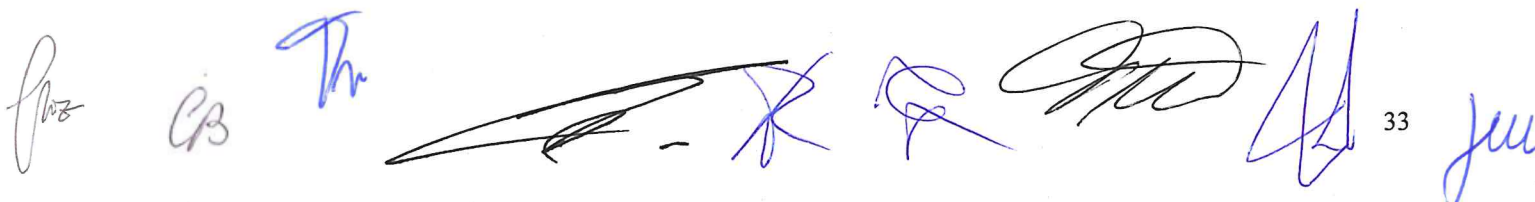
Art. 35

Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario

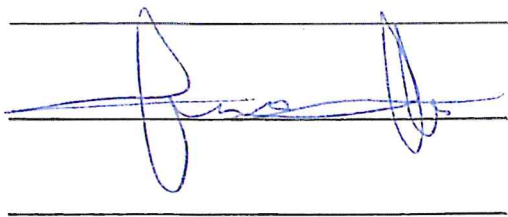
Per il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali si fa riferimento alla sezione specifica del CCNL Funzioni Locali del 16.11.22, fatti salvi gli accordi sindacali in essere.

Art. 36 - Controlli e verifiche


1. Le parti si incontreranno annualmente per compiere un esame congiunto di verifica sullo stato di applicazione del presente Contratto e per valutare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.

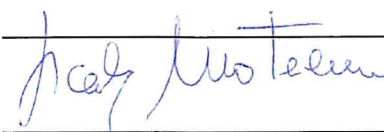


Per la Delegazione di parte pubblica:

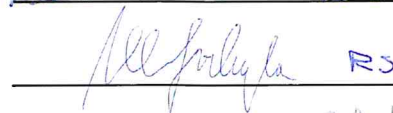


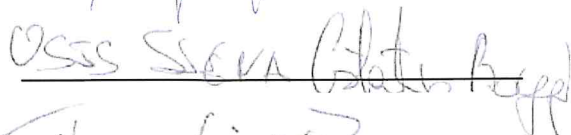
Per la Delegazione di parte sindacale:

 (RSU CISL)

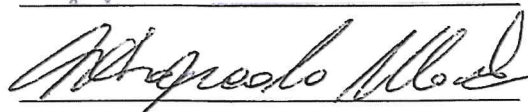
 RSU CISL

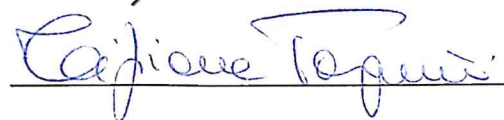
 RSU CGIL

 RSU CGIL



 RSU COBAS

 DISCIPLINARE

 FPCCGIL TERRITORIALE