

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA CITTA' DI SIENA

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE NON DIRIGENTE**

AREA DEL COMPARTO SANITÀ

PARTE NORMATIVA 2023-2025



Handwritten signatures in blue ink, including initials 'CB' and 'juu'.

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

Art. 16 - Incarichi di posizione e di funzione

Art. 17 - Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi

Titolo IV

Trattamento economico

Art. 18 - Finalità

Art. 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

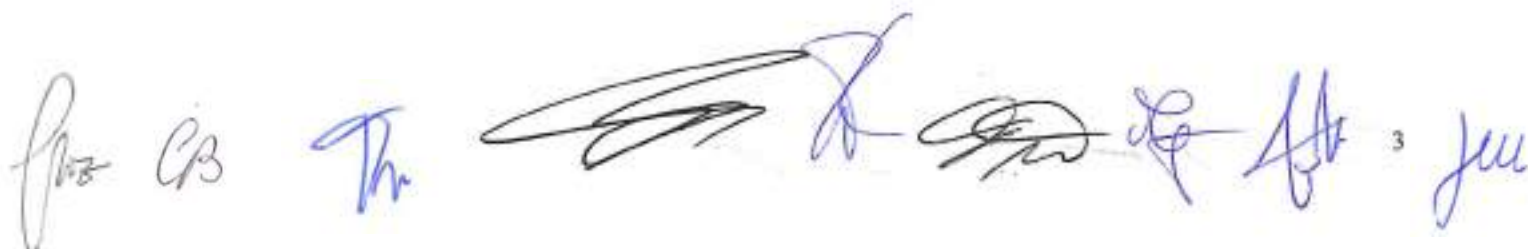
Art. 20 - Quantificazione delle risorse

Art. 21 - Disciplina di riferimento



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, the initials 'CB', and several other signatures on the right, one of which is followed by a superscripted '2'.

- Art. 22 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
- Art. 23 - Fondo premialità e condizioni di lavoro
- Art. 24 - Progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 25 - Progressioni tra le aree
- Art. 26 - Personale comandato e/o distaccato
- Art. 27 - Indennità
- Art. 28 - Lavoro straordinario
- Art. 29 - Lavoro notturno
- Art. 30 - Banca delle ore
- Art. 31 - Servizio mensa e buono pasto
- Art. 32 - Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario
- Art. 33 - Controlli e verifiche

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. A small number '3' is visible near the end of the row of signatures.

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 Sanità sottoscritto il 02.11.2022**, 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 Sanità del 02.11.2022 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.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like 'CP', 'Th', 'Fos', and 'Juc'.

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. 10 del CCNL Sanità del 02.11.2022; 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 Sanità del 02.11.2022, 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:

- a) contrattazione collettiva integrativa;

A series of handwritten signatures in blue ink, including initials like 'CP' and 'Th', and several full names or initials, some with a colon and a name like 'Juu'.

- 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 - Comparto Sanità.
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.
6. La R.S.U. partecipa alle riunioni sindacali secondo le modalità previste dal proprio regolamento interno.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like 'H', 'R', 'CB', and 'Juu'.

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. 9 comma 5 lett. e f), g), h), i), j), k), n) del CCNL Sanità del 02.11.2022.
10. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9 comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) del CCNL Sanità del 02.11.2022 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 nonché a riconoscere condizioni di particolare disagio lavorativo.
2. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate dal nuovo CCNL Sanità del 02.11.2022 di cui all'art. 9 comma 5.

Art. 8 - Confronto ed Informazione

1. Il confronto è gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 6 del CCNL Sanità del 02.11.2022.
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. 6 comma 3 del CCNL Sanità 02.11.2022.
4. L'informazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 5 del CCNL Sanità del 02.11.2022.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dal nuovo CCNL Sanità del 02.11.2022 per le quali sono previste il confronto o la contrattazione integrativa, di cui agli artt. 6 e 9 del medesimo CCNL, 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.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL Sanità del 02.11.2022. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, c. 3 lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;



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

- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 c. 3, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) del CCNL Sanità del 02.11.2022 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 contrattazione 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. 83 del CCNL Sanità 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. 9, comma 3, 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. 83 del CCNL Sanità 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 2, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 6 (Confronto) del CCNL Sanità del 02.11.2022, 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.
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 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



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

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	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



RSA struttura Campansi		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	Servizio Accettazione/Rette Limitatamente alla gestione degli ingressi di utenti non autosufficienti e per comunicazioni ufficio anagrafe e SdiS	N. 1 addetto

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.
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).

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. 64, 65, 66, 67, 68 del nuovo CCNL Sanità del 02.11.2022.
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.



14

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;
 - 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 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

Art. 16 - Incarichi di posizione e di funzione

1. A norma delle specifiche previsioni del CCNL Comparto Sanità 02.11.2022 di cui agli artt. 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34 l'Asp in relazione alle esigenze di servizio, istituisce gli incarichi di posizione e gli incarichi di funzione, organizzativa e professionale, che richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità, nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".
2. Per il conferimento degli incarichi l'Azienda tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di tutte le aree esclusa l'Elevata Qualificazione.
3. Il contratto decentrato integrativo destina le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di funzione previste dalla disciplina contrattuale e secondo la disciplina sul sistema di valutazione adottata.
4. L'ASP provvede alla graduazione degli incarichi di posizione e di funzione organizzativa e professionale, individuandone l'importo della relativa indennità entro i valori stabiliti dal CCNL Sanità del 02.11.2022. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei relativi premi ad essi erogabili; in caso di valutazione negativa, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, l'ASP acquisirà in contraddittorio le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito da OO.SS. cui aderisce o da persona legale di sua fiducia. L'esito finale sarà rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.
5. Nella graduazione degli incarichi, l'Asp terrà conto della sua dimensione organizzativa, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze e della valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda.
6. La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2 e 7 dell'art 24 del CCNL Sanità del 02.11.2022.

 16 

7. La quota del fondo ex art. 102 CCNL Sanità del 02.11.2022 finalizzata alla valorizzazione degli incarichi di funzione e della relativa indennità d'incarico viene quantificata in sede di contrattazione per la destinazione dei fondi.
8. Gli incarichi di posizione e di funzione organizzativa e professionale sono conferiti dall'Azienda, con provvedimento scritto e motivato, che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, ai sensi della disciplina aziendale.
9. L'incarico di posizione e di funzione organizzativa e professionale è conferito per un periodo massimo non superiore a cinque anni.
10. La revoca dell'incarico può avvenire prima della scadenza con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'Azienda derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.
11. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

Art. 17 - Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi

1. Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente CAPO III, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL Sanità del 21.5.2018, in essere alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di contratto o quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico già individuato, sono collocati all'interno delle fasce di cui all'Art. 32 comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:
 - gli incarichi di organizzazione, ivi inclusi gli incarichi di posizione organizzativa ad esaurimento e non ancora scaduti ai sensi dell'art. 22 del CCNL Sanità del 21.5.2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di "Incarichi di funzione organizzativa";
 - gli incarichi professionali assumono la denominazione di "Incarichi di funzione professionale". Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.
2. La collocazione all'interno dei livelli di complessità degli incarichi di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL Sanità del 02.11.2022 avviene con le modalità di cui ai commi 6, 7, e 8 dell'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del medesimo CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P. B.', the initials 'CB', a large signature that is mostly illegible, a signature that looks like 'Th', another signature, and finally the initials 'Juu'. The page number '17' is printed at the bottom right.

Titolo IV
Trattamento economico

Art. 18 - Finalità

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva, quali risultanti dal fondo destinato alle condizioni di lavoro e dal fondo premialità per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, annualmente definito in sede di contrattazione decentrata, 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. 19 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
2. 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.
3. 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. 20 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è competenza dell'Azienda, che approva con proprio atto aziendale, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

 The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. The number '18' is printed in the lower right area, near the end of the line of signatures.

Art. 21 - Disciplina di riferimento

1. Il presente contratto viene finanziato con le seguenti modalità di costituzione di fondi e risorse:
- a) Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL Sanità del 02.11.2022);
 - b) Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL Sanità del 02.11.2022);
- sono conseguenti all'applicazione del Titolo, Capo II del CCNL Sanità del 02.11.2022.

Art. 22 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. A decorrere dall'anno 2023 è istituito il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", ex art. 102 del CCNL Sanità del 02.11.2022, in cui confluiscono, in un unico importo, i valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori:
- c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018;
 - d) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
 - e) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.05.2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;
 - f) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;
 - g) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).

Art. 23 - Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

A series of handwritten signatures in blue ink, including initials 'PB', 'Th', 'CB', and several full signatures, followed by the number '19' and the signature 'juu'.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:
- a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);
 - b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).

Art. 24 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziata per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 102, comma 1, del CCNL Sanità del 02.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 19 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i *"differenziali economici di professionalità"* di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "E" del medesimo CCNL;
2. L'attribuzione dei *"differenziali economici di professionalità"*, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, 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 4, lettera a), ultimo periodo dell'art. 19 del CCNL Sanità del 02.11.2022;
5. il numero massimo di *"differenziali economici di professionalità"* 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 e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials 'CPB' and 'Th' on the right, followed by a date '20' and the signature 'juu'.

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 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;

Criteria	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:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche.
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".

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

Area	Progressioni numero	Costo unitario	Costo complessivo	Note
<i>Professionisti della salute e dei Funzionari</i>	---	---	---	---
<i>Assistenti</i>	---	---	---	---
<i>Operatori</i>	6	800,00 €	4.800,00	6 aventi diritto
<i>Personale di supporto</i>	2	700,00 €	1.400,00	2 aventi diritto
Costo complessivo			€ 6.200,00	

Art. 25 - Progressioni tra le aree

Le progressioni tra le aree sono disciplinate dall'art. 20 del CCNL Sanità del 02.11.2022

Art. 26 - 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, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 20 del Ccnl 20.09.2001 (integrativo del Ccnl 7.04.1999).
2. Per il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL Sanità del 02.11.2022.
3. Per il personale comandato presso l'Azienda si applicano gli istituti relativi al salario accessorio disciplinati dal presente contratto.

Art. 27 - Indennità

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 riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. Gli importi delle indennità sono definiti dal CCNL Sanità del 02.11.2022.
4. 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 contenuti nei cartellini di presenza dei dipendenti.



Art. 28 - Lavoro straordinario

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Il lavoro straordinario, in alternativa al pagamento, 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.
5. Il recupero è concordato con il responsabile del servizio compatibilmente con le esigenze di servizio, su richiesta del dipendente, previa idonea programmazione delle attività nei periodi di minor carico lavorativo del servizio.
6. Le maggiorazioni applicabili alle ore di lavoro straordinarie prestate dal personale sono quelle previste dall'art. 47 comma 8 del CCNL Sanità del 02.11.2022.
7. Al finanziamento della spesa per lavoro straordinario si provvede tramite il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ai sensi dell'art. 102 del CCNL Sanità del 02.11.2022.

Art. 29 - Lavoro notturno

1. Per il servizio di turno prestatato per il giorno festivo compete un'indennità pari a € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.
2. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di una indennità festiva.
3. Le parti concordano che per turno festivo intero si intende quello pari o superiore alle tre ore e per turno festivo ridotto si intende quello inferiore alle tre ore con un minimo di due.



4. Per turno notturno - festivo intero si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 4,00 lordi per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.
6. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D. Lgs. 26 novembre 1999, n. 532.

Art 30 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 47, comma 2 (Lavoro straordinario) del CCNL Sanità del 02.11.2022, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui al comma 8 dell'art. 47 (Lavoro straordinario) del CCNL Sanità del 02.11.2022, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.
5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione ai soggetti di cui all'art. 9 comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Sanità del 02.11.2022.
6. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 6 (Lavoro straordinario) del CCNL Sanità del 02.11.2022 nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials and a date '24'.

Art. 31 - Servizio mensa e buono pasto

7. Nel rispetto delle disposizioni collettive previgenti in materia, in quanto non espressamente disapplicate dal CCNL Sanità del 02.11.2022 continuano a trovare applicazione, l'attuale disciplina di tale istituto, compresa la disciplina in tema di corrispettivo.
2. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, può usufruire del servizio mensa o del buono pasto sostitutivo beneficiando di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della consumazione del 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.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 32

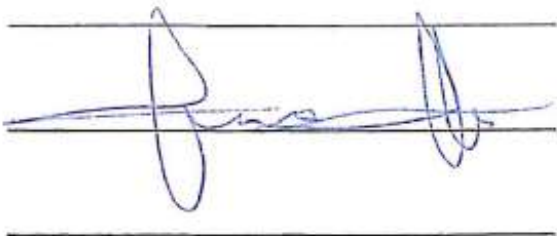
Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario

Per il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali si fa riferimento alla sezione specifica del CCNL Sanità del 02.11.22, fatti salvi gli accordi sindacali in essere.


Art. 33 - Controlli e verifiche

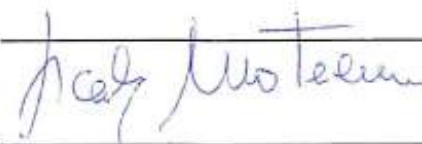
1. Le parti si incontreranno annualmente per compiere un esame congiunto di verifica sullo stato di applicazione del presente Contratto e per valutare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo decentrato si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL Sanità del 02.11.2022.

Per la Delegazione di parte pubblica:



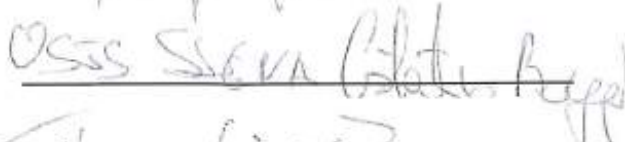
Per la Delegazione di parte sindacale:

 (RSU CISC)

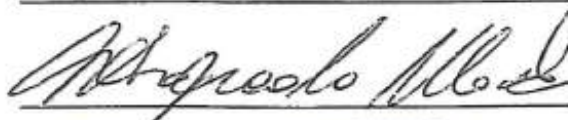
 RSU CISC

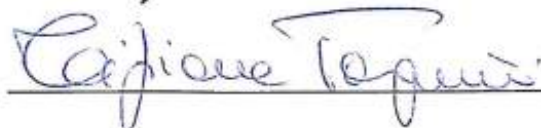
 RSU CGIL

 RSU CGIL



 RSU COBAS

 DISCIPLINARE

 FP CGIL TERRITORIALE