

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA ISTITUTO MARIA REDDITI

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, a smaller signature, and the initials 'L13' and 'AR'.

PARTE NORMATIVA 2019-2021

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 - Clausole di raffreddamento
- Art. 10 - Diritto di assemblea
- Art. 11 - Diritto di affissione
- Art. 12 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali
- Art. 13 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 14 - Formazione ed aggiornamento professionali

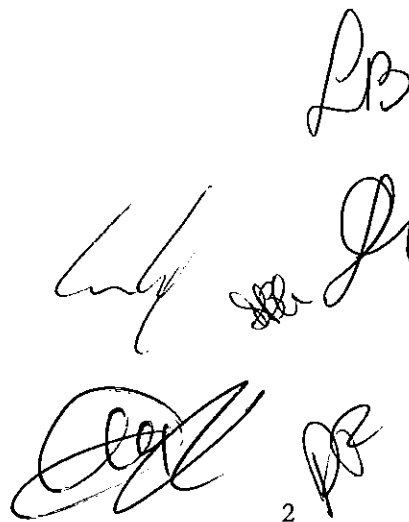
Titolo III

Ordinamento professionale

- Art. 15 - Posizioni organizzative

Titolo IV

Trattamento economico



Handwritten signatures and initials, including 'LB', 'L', 'J', and 'PR', along with the number '2'.

Art. 16 - Quantificazione delle risorse

Art. 17 - Finalità

Art. 18 - Strumenti di premialità

Art. 19 - Progressione economica orizzontale

Art. 20 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 21 - Indennità - Principi generali

Art. 22 - Indennità per condizioni di lavoro

Art. 23 - Indennità di turnazione

Art. 24 - Indennità per particolari responsabilità

Art. 25 - Personale comandato e/o distaccato

Art. 26 - Lavoro straordinario

Art. 27 - Servizio sostitutivo della mensa

Art. 28 - Smart working (lavoro agile)

Art. 29 - Controlli e verifiche



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'LB' at the top right. There is also a small signature at the bottom right.

PARTE NORMATIVA 2019-2021

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 21 maggio 2018, 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 21 maggio 2018 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, fatti salvi eventuali accordi con l'ente utilizzatore.
2. Gli effetti decorreranno dal 01/10/2019 e rimarranno in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo contratto normativo decentrato.
3. 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in a circle in the middle, and a signature with the number '4' on the right.

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'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) verrà stipulato con le procedure previste dall'art. 8 del C.C.N.L. sottoscritto il 21.5.2018; l'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Titolo II

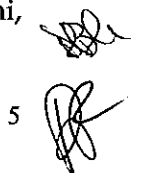
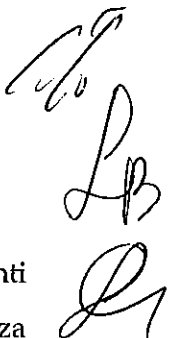
Relazioni sindacali

Art. 4 - Principi

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, 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;
 - b. informazione;
 - c. confronto.

Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali

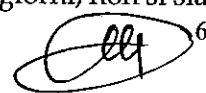
1. Le parti concordano che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'APSP sono utilizzati nel rispetto del monte ore complessivo spettante alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle Organizzazioni Sindacali entro i limiti e secondo le modalità disciplinate dal "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché sulle altre prerogative sindacali" stipulato in data 4.12.2017.



2. L'APSP, 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.

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:
 - Responsabile Area Amministrativa dell'Azienda;
 - Referente 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 o di relazioni sindacali avviene, normalmente al di fuori dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'Art. 10, comma 8 del CCQN 4/12/2017, nel rispetto delle esigenze organizzative.
6. La R.S.U. partecipa alle riunioni sindacali secondo le modalità previste dalla propria disciplina.
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 del 21/05/2018. In caso di disaccordo, le parti congiuntamente invieranno all'Osservatorio a composizione paritetica, di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, i verbali che attestano le rispettive posizioni e decisioni assunte relative alle materie oggetto di confronto.




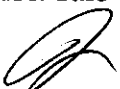
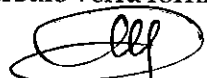

10. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 comma 4, lettere a),b),c),d),e),f),g) h),i),j),u),v),w) del CCNL del 21/05/2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento 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.

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 Funzioni locali del 21 maggio 2018 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 21.05.2018 Funzioni Locali. Ciascuna delle parti ricevuta l'informazione può attivare il confronto, entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto del confronto.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. Il confronto si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
5. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti al confronto da cui risultino una sintesi del lavoro e le rispettive posizioni emerse. Tale verbale verrà fornito

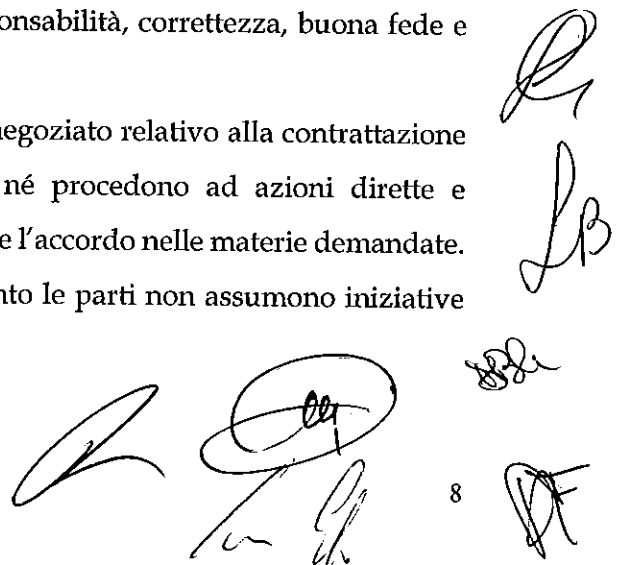



  7 

in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018:
 - Articolazione delle tipologie degli orari di lavoro;
 - Criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance;
 - Individuazione dei profili professionali;
 - Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - Verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali;
 - Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - Linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.
7. L'informazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 4 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali.
8. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 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.
9. 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 - 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.



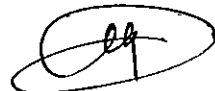
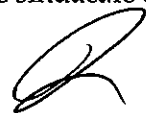
Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature, a signature with a circled 'L', and several smaller initials.

Art. 10 - 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 ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 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 e l'ordine del giorno sono comunicati per scritto 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 dalla RSU e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. 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.
6. 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. 11 - 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.

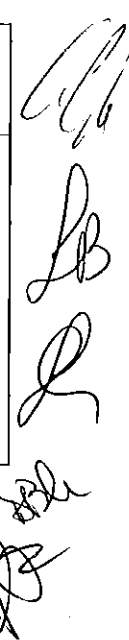


2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove attivata.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo, di cui al comma 1, utilizzando, ove attivata, la rete intranet 8.
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 fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 12 - 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 strutture di Sinalunga e Torrita di Siena);
 - Centro Diurno per gli ospiti non autosufficienti (RSA struttura di Sinalunga)
 - Servizio di assistenza agli ospiti autosufficienti (RA struttura Sinalunga)
 - Comunità Alloggio Protetta (CAP);
 - Servizi amministrativi
 - 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 di Sinalunga e RSA struttura di Torrita di Siena e servizio di assistenza agli	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino e pomeriggio; n. 2 ESA al mattino, n. 2 ESA al pomeriggio e n. 1 ESA di notte <u>per nucleo</u>



ospiti autosufficienti delle RA struttura di Sinalunga		
C.A.P.	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	n. 1 ESA durante l'arco della giornata (mattina, pomeriggio, notte); n. 1 infermiere che garantisce la somministrazione dei farmaci
Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti del CD struttura di Sinalunga	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	n. 1 ESA nell'orario di apertura del CD
Farmacie	Prestazioni ridotte	Farmacia N.1 e N.2 nella misura del 50% (arrotondato per difetto) del personale dei dottori farmacisti assegnato alle singole sedi

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^o giorno precedente lo sciopero;
- c) Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento ai disposti di cui alla legge 146/90.

Art. 13 - 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.

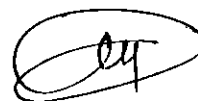
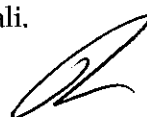
[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom]

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 tempestivo della documentazione e comunque non oltre 7 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 RSPP 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.

Art. 14 - 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. 49 bis e 49 ter del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2019 - 2021, destina congrue risorse non inferiori all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti da piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento 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 convenzioni con altri Enti Pubblici, 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 con relativa messa a disposizione da parte dell'Azienda della strumentazione adeguata.
4. L'Azienda può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti per la durata del corso ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. 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. Compete il riconoscimento delle ore impiegate per raggiungere la sede del corso (ove il corso non si svolga presso le sedi aziendali) dalla residenza e/o domicilio del dipendente secondo la seguente tabella:
andata e ritorno:

- 0-15 Km	-	0
- 16-30 Km	-	1 ora
- 31-60 Km	-	2 ore
- oltre 60 Km	-	3 ore
7. 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.
8. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata, di norma, 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.
9. 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. 15 - Posizioni organizzative

1. Gli incarichi di P.O. sono conferiti con atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione sulla base di quanto previsto dall'art. 14 CCNL Funzioni Locali.
2. La disciplina della gestione dell'istituto contrattuale delle posizioni organizzative è regolata in un apposito regolamento approvato in sede di delegazione trattante, allegato al presente documento.
3. Nel caso in cui venisse conferito ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varierà dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle sopra citate percentuali, l'APSP terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

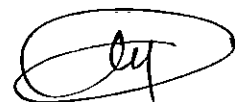
Titolo IV
Trattamento economico

Art. 16 - 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 produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è competenza dell'Azienda.

Art. 17 - 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 con rapporto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che indeterminato, a seguito delle verifiche del raggiungimento degli obiettivi medesimi.

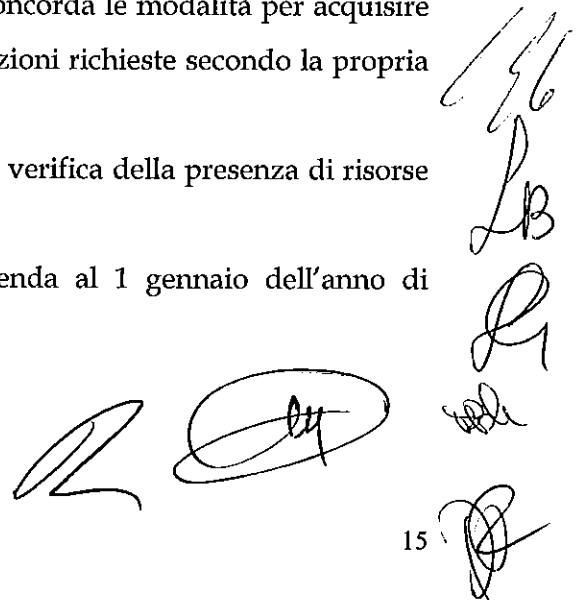


Art.18 - Strumenti di premialità

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"), istituito 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. 68 comma 2 lett. g), 69 e dell'art. 70 septies del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti prendono atto che il Sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione della performance è approvato con atto aziendale.

Art. 19 - Progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano che tra gli strumenti di premialità ci sono anche le progressioni economiche orizzontali. Le parti si impegnano a valutare la possibilità di effettuare nuove progressioni nel triennio di riferimento del presente contratto, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, ed a riconoscerle, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma seguente.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non potrà avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
2. L'esito della procedura selettiva avrà vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Azienda di effettiva appartenenza. A tal fine l'Azienda concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
4. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, previa verifica della presenza di risorse da destinare a tale istituto, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - avere almeno 2 anni di anzianità di servizio presso l'Azienda al 1 gennaio dell'anno di riferimento;
 - aver ottenuto l'ultima PEO oltre il triennio precedente;
 - valutazione media nell'ultimo triennio



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top, followed by initials 'LB', 'L', and 'S', and a signature at the bottom right.

Art. 20 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - 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.
2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
3. 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.
4. 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.
5. 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. 21 - 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 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. Gli importi delle indennità definiti dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni a livello nazionale.
6. Il pagamento delle indennità previste dal presente Contratto aziendale, viene effettuato al massimo entro il secondo mese successivo a quello di competenza delle stesse, sulla base dei dati rilevati dai cartellini di presenza dei dipendenti.

Art. 22 - 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.

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:


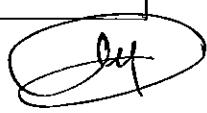


SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RISCHIO
RSA/RA/ CD/CAP	Infermiere (Cat. C)	Rischi tipici dell'attività assistenziale e per la particolare tipologia degli ospiti. Rischio burnout: esposizione al rischio derivante dal contatto continuo con la sofferenza, il decadimento cognitivo e la morte;
	Esecutore Socio - Assistenziale (Cat. B)	nonché a quello derivante dal continuo contatto con il pubblico (familiari degli ospiti ed altri soggetti esterni all'Ente). Esposizione al rischio per l'approvvigionamento dei materiali necessari all'assistenza, della biancheria e per lo smaltimento dei rifiuti
	Esecutore addetto ai servizi Socio - Ass.li (Cat B)	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
MANUTENZIONE	Esecutore addetto ai servizi di manutenzione (Cat. B3)	Esposizione ai rischi derivanti dagli spostamenti interni ed esterni 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.
ANIMAZIONE E RIABILITAZIONE	Animatore di Comunità e Fisioterapista (Cat. C)	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)
FARMACIA	Funzionario farmaceutico (Cat. D)	Esposizione al rischio derivante dall'impiego di attrezzature e strumenti per l'autoanalisi del sangue

L'indennità connessa al maneggio valori sarà erogata ai dottori farmacisti che hanno connotato nella mansione il maneggio valori, ai dipendenti afferenti all'area amministrativa incaricati della gestione della cassa economale e agli altri dipendenti che hanno comunque e per ragioni di servizio maneggio valori.

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:

- € 2,00: limitatamente dottori farmacisti ;
- € 1,55: limitatamente agli addetti alla cassa economale (vedi regolamento di organizzazione in vigore nell'azienda);
- € 1,10: per tutti gli altri addetti ricompresi nelle suddette categorie;
- € 1,10: per tutti gli altri addetti non ricompresi nelle suddette categorie con maneggio valori.

Art. 23 - Indennità di turnazione e reperibilità.

1. L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.
2. L'indennità di reperibilità viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.
Nel caso di chiamata, come da comma 6 del citato Art. 24, la prestazione di durata inferiore a 30 minuti viene considerata pari a 30 minuti.
3. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Art. 24 - Indennità per particolari responsabilità

1. La disciplina della gestione dell'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità previste dall'Art. 70 *quinquies* del CCNL è regolata da apposito regolamento approvato in sede di delegazione trattante, che si allega al presente regolamento.

Art. 25 - 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. 26 - 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 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. 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. 27 - Servizio sostitutivo della mensa

1. Non essendo attiva una mensa aziendale, possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per un minimo di ore 8 complessive nella giornata lavorativa, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 28 - Smart working (lavoro agile)

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si impegnano a definire, con apposito regolamento, le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di smart working del personale impegnato nei servizi appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.

Art. 29 - 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.

Sinalunga, 22 Marzo 2021

La delegazione di parte pubblica

Dr. Paolo Franchi



La delegazione di parte sindacale

Luisella Brivio (FP CGIL)



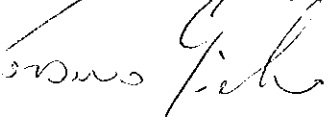
Sonia Guerrini (FP CGIL)



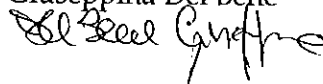
Giancarlo Timitilli (CISL FP)



RSU: Giancarlo Corsano



Giuseppina Del Bene



Rosati Gabriele

