AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA CITTA' DI SIENA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DEL COMPARTO SANITA' PUBBLICA

PARTE NORMATIVA 2016-2018

PARTE ECONOMICA 2016

FIDAS

USS SEVA

FP CISL

FP CGIL

In data Martedì 05 Luglio 2016, alle ore_____ , presso la Sala Conferenze dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "ASP Città di Siena" (d'ora in avanti "Azienda") in Siena, Via Campansi n.18, le parti procedono alla sottoscrizione del presente CCDI, parte normativa 2016-2018 e parte economica 2016 relativo all'utilizzo delle risorse accessorie anno 2016, per i dipendenti non dirigenti cui si applica il CCNL Sanità.

Sono presenti:

Per la Delegazione di parte pubblica:

_____

_____

Michela Kerari

Per la Delegazione di parte sindacale:

FPCGIL SIMONE PIZZICHI

FIALS MACALUSO Antonio

FP CISL GIANPAOLO BIANCHI

RSU CGIL Sabina M. Antonietta

RSU CGIL Barbara Vitali

USS SIENA BONAVENTURA BORGONI

RSU CGIL

RSU CISL Maria Antonietta Thomas

RSU CGIL

_____

Le parti concordano quanto segue:

PARTE NORMATIVA

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente 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 nei CCNL di comparto vigenti 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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) si applica ad esaurimento a tutto il personale dipendente dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Città di Siena, dell'area del comparto Sanità ,con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e si riferiscono agli anni 2016-2018 e comunque, per la presente parte normativa, questo rimarrà in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo contratto normativo decentrato.
3. Relativamente alla parte economica, viene sottoscritto specifico accordo, a cadenza annuale e, quindi, per l'anno 2016, 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.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio 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 cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dall'apposita relazione illustrativa 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 Collegio dei Revisori contabili 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'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) avverrà nella forma prevista dall'art. 13 del C.C.N.L. 1.9.1995.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Principi

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, che prevede un sistema di relazioni sindacali strutturato 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. concertazione;
   c. consultazione;
   d. informazione.

Art. 5- Diritti e Libertà Sindacali – Esercizio delle Relazioni 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 7.8.98 e successive modificazioni ed integrazioni e dalla normativa nazionale vigente.
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 complessivo di cui al comma precedente.

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 di categoria aderenti alle sigle firmatarie del CCNL – Comparto Sanità.

Tutte le sigle sindacali inoltrano, entro un mese 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.

L'Amministrazione procede a convocare le delegazioni con l'ordine del giorno corredato, se del caso, dalla relativa documentazione.

La partecipazione alla contrattazione collettiva integrativa ed alle riunioni con l'amministrazione avviene, al di fuori e all'interno dell'orario di lavoro, a seconda delle esigenze organizzative, fermo restando che, le trattative dovranno avvenire in orario di servizio. A tal fine l'Amministrazione agevola la partecipazione dei dipendenti rappresentanti sindacali con opportuni adattamenti dei turni di lavoro. In ogni caso non è riconosciuto alcun trattamento di missione ivi compreso il rimborso spese chilometrico.

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

Ad ogni riunione sindacale oggetto di contrattazione collettiva integrativa, di concertazione, di consultazione, di informazione 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.

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 Delegazione Trattante.

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, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nei CCnl. nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti.

Art.8 – Concertazione ed Informazione

1. La concertazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 6 del CCNL 1998/1999 per il comparto sanità, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti. Ciascuna delle parti ricevuta l'informazione può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata,** alla controparte. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.** La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni.** Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
2. L'informazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 6 del CCNL 1998/1999 per il comparto sanità, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti. L'Ente informa, di norma periodicamente, la RSU e le OO.SS territoriali sugli atti di **valenza generale relativi all'organizzazione degli uffici e alla gestione complessiva delle risorse umane.** Su richiesta di una delle parti, LE STESSE si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
   a) linee di organizzazione dei servizi
   b) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

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 .

Art. 10 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 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, per 12 ore annue pro capite(CCNL integrativo 20.9.2001, art. 2), senza decurtazione della retribuzione.
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. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. 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 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. 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.
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 relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe 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 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.

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 fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 12 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del d.lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delleprestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

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, 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, consultare, informare 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 , 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 09 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 40 ore annue. (Art 4 CCNQ 10/7/1996)

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 regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2016 - 2018, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

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.
4. 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 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 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
   - 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.
5. 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. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. 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.
7. 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
SISTEMI DI FINANZIAMENTO

(rif. art. 4, commi 1 e 2, CCNL 7.4.1999)

Art. 15- 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 di esclusiva competenza dell'Azienda.

Art. 16- Disciplina di riferimento

1. Il presente contratto viene finanziato con le seguenti modalità di costituzione di fondi e risorse:
   a) Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 8 CCNL 2008/2009)
   b) Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 9 CCNL 2008/2009)
   c) Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale (art. 10 CCNL 2008/2009)
   d) Risorse per la contrattazione integrativa (art. 11 CCNL 2006/2007)

sono conseguenti all'applicazione della parte 2^ capo III del CCNL- Comparto Sanità Pubblica del 19.4.2004, degli artt. 3 e seguenti del CCNL 5.6.2006, nonché all'applicazione della parte II, capo II del CCNL - Comparto Sanità Pubblica sottoscritto in data 10 aprile 2008.

In tal senso l'azienda si impegna a fornire, annualmente, le tabelle di costituzione dei fondi con il riferimento al numero di personale utilizzato ,al calcolo e alle modalità di definizione dei fondi e delle risorse stesse.

Art. 17 Ripartizione risorse tra i fondi

1. Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, punto III del CCNL 7.4.1999 e s.m.i. le parti concordano quanto segue:
   a. la determinazione delle quote oggetto di spostamento tra i fondi ed al loro interno avviene a cadenza annuale.
   b. la quota di risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative di cui agli art. 20, 21 e 36 del CCNL 7.4.1999, nonché all'indennità di risultato, è quantificata secondo entità e configurazione definite dai successivi articoli.
   c. alla remunerazione del lavoro straordinario è finalizzata una quota delle risorse di cui al fondo ex art. 29 del CCNL 19.04.2004.

2. Per l'anno corrente, le somme risultanti ancora disponibili in sede di consuntivo sui fondi ex art. 29 e 31 del CCNL 7.4.1999 possono essere temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva, e dei progetti obiettivo, e quindi riassegnate, con decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo, al rispettivo fondo di pertinenza.
3. Le nuove disposizioni che verranno introdotte dai successivi CCNL - Comparto Sanità Pubblica fanno parte integrante del presente accordo. Le norme del presente accordo che dovessero risultare in contrasto con le norme che verranno introdotte da successivi CCNL, sono nulle.

Art. 17 -BIS - 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 43 del Contratto integrativo. n. 1009/2001.
2. Per il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale si fa riferimento ai Ccnl.
3. Per il personale comandato presso l'Azienda si applicano gli istituti relativi al salario accessorio disciplinati dal presente contratto.

Titolo IV

FONDO PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO

Art. 18- Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del 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, di norma, preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio; 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 lavoro straordinario può essere recuperato sia in modo frazionato che sull'intero profilo orario giornaliero, tenuto conto delle esigenze del servizio. Di norma, il personale operante nei servizi articolati sulle 12 e 24h recupera le ore solamente su intero profilo orario, salvo accordi con il Responsabile del Servizio. Il recupero è concordato con il Responsabile del Servizio compatibilmente con le esigenze di servizio:
   - su richiesta del dipendente;

- ed in subordine previa idonea programmazione delle attività nei periodi di minor carico lavorativo del servizio.

4. Al finanziamento della spesa per lavoro straordinario si provvede tramite il Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui al precedente art. 5, comma 1, lett. c).

Art. 19 - 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 definiti dai vigenti CCNL varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni a livello nazionale.
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 rilevati dai cartellini di presenza dei dipendenti.

Art. 20 Indennità di presenza giornaliera al personale operante su tre turni

(rif. art. 44, comma 3, CCNL 1.9.1995)

1. Al personale del ruolo sanitario e del ruolo tecnico appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti alla Cat. A, B, BS, C e D e DS operante nei servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera pari a € 4,49 (art. 44, CCNL 1995 e art. 41 comma 7, CCNL 1999).
2. Detta indennità è corrisposta per ogni turno purché:
   - il servizio sia articolato su 3 turni (mattina, pomeriggio e notte);
   - il personale sia inserito nella programmazione dei turni e, quindi, solo se partecipa direttamente alla rotazione;
   - la soglia minima per essere considerato in turnazione è data dalla presenza in servizio per almeno 3 turni nelle fasce di mattina, tre turni nelle fasce pomeridiane e tre turni nelle fasce notturne;
   - la presenza giornaliera minima e continuativa sia almeno di 3 ore.
3. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

4. Le parti concordano che dal computo dei riposi compensativi restano esclusi i riposi settimanali di cui all'art. 20 del CCNL 1.9.1995.
5. Per il personale part time, l'indennità giornaliera spetta in misura proporzionale all'orario di servizio.
6. L'Azienda, fatte salve eventuali situazioni di emergenza, programma la turnistica dei servizi socio-assistenziali garantendo un equilibrio dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte.

Art. 21 - Indennità di presenza giornaliera al personale turnista sulle 12 ore

(rif. art. 44, comma 4, CCNL 1.9.1995)

1. Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nei profili dalla cat. A alla cat Ds, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni , compete una indennità giornaliera pari a € 2,06 (art. 44, CCNL 1995 e art. 41 comma 7, CCNL 1999).
2. Detta indennità è corrisposta purché:
   - il servizio sia individuato tra quelli attivi almeno su 12 ore;
   - il personale sia inserito nella programmazione dei turni e, quindi, solo se partecipa direttamente alla rotazione;
   - la soglia minima per essere considerato in turnazione è data dalla presenza in servizio, mattina e pomeriggio, con almeno tre presenze in ognuno dei rispettivi turni (mattina e pomeriggio) nell'arco del mese;
   - l'orario pomeridiano si intende dalle ore 14 alle ore 20, con una presenza minima di 3 ore in detta fascia oraria;
   - per il personale a part time, tale soglia è rapportata all'orario di servizio.
3. Si conviene che ai fini dell'attribuzione dell'indennità i turni notturni compensino eventuali carenze dei turni diurni (mattina e pomeriggio).
4. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo i riposi compensativi e i recuperi
5. Le parti concordano che dal computo dei riposi compensativi restano esclusi i riposi settimanali di cui all'art. 20 del CCNL. 2.9.95
6. Per il personale a part time orizzontale, l'indennità giornaliera spetta in misura proporzionale all'orario di servizio.

Art. 22 - Indennità di turno notturno e festivo

(rif. art.44, commi 11 e 12 CCNL 1.9.1995 e art. 25 CCNL 19.04.2004)

1. Per il servizio di turno prestato 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 tre 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. 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 € 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

Titolo V

FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Art. 23 - Finalità

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva, quali risultanti dal fondo destinato al miglioramento della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e premio per la qualità della prestazione individuale, annualmente definito in sede di contrattazione decentrata, nel quale sono ricomprese anche le risorse del fondo per la qualità della prestazione individuale, 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. 24 - 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'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, 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 le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo 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.

Titolo VI

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITÀ PROFESSIONALE;

Art. 25- Progressione economica orizzontale

(rif. art. 4, comma 3, CCNL 7.4.1999)

1. Le progressioni economiche orizzontali avvengono nel limite delle risorse finalizzate disponibili e sulla base della graduatoria da stilare con il sistema di valutazione che continua a basarsi in via transitoria, anche ai fini della progressione economica orizzontale, sulla sola valutazione già attivata e disponibile.
2. Le progressioni economiche orizzontali tra i dipendenti sono attribuite nel rispetto dei seguenti criteri:
   - aver ottenuto le valutazioni più alte nell'anno precedente all'anno in cui verrà data attuazione alla progressione;
   - avere almeno 2 anni di anzianità di servizio presso l'Azienda al 1 Gennaio dell'anno di riferimento;
   - avere ottenuto l'ultima progressione economica orizzontale oltre il triennio precedente.

Art. 26- Posizioni organizzative

1. A norma delle specifiche previsioni del CCNL 7/4/1999, per il personale del Comparto Sanità e del Regolamento generale sull'organizzazione degli uffici e servizi, l'ASP, sulla base del proprio ordinamento e della propria organizzazione, ed in relazione alle esigenze di servizio, istituisce le posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.
2. Il contratto decentrato integrativo destina le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative previste dalla disciplina contrattuale e secondo la disciplina sul sistema di valutazione adottata dall'Azienda.

3. La quota del fondo ex art. 31 CCNL 19/04/2004 finalizzata alla valorizzazione delle posizioni organizzative e della relativa indennità di risultato viene quantificata in sede di contrattazione per la destinazione dei Fondi.
4. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dall'Azienda, con provvedimento scritto e motivato, ai sensi della disciplina aziendale.

Art. 27 - Servizio mensa

L'Azienda assicura al proprio personale il servizio mensa aziendale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL – Comparto Sanità del 31/07/2009.

Art. 28– 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

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

SERVIZIO INTERESSATO	PRESTAZIONE INDISPENSABILE DA ASSICURARE	PERSONALE CHE ASSICURA LA PRESTAZIONE
Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti delle RSA struttura Campansi	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	RSA "Il Riccio" e "P. di Domenico": n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino, pomeriggio e notte e n. 2 OSS al mattino, n. 2 OSS al pomeriggio e n. 1 OSS di notte
		RSA "S. di Pietro" (primo piano):

		n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino, pomeriggio e notte e n. 2 OSS al mattino, n. 2 OSS al pomeriggio e n. 1 OSS di notte.
		RSA "B. di Giovanni": n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino, pomeriggio e notte.
		RSA "M. Balducci": n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino e pomeriggio.
Servizio di assistenza agli ospiti autosufficienti delle RA struttura Campansi	Distribuzione del vitto	RA "S. Martini": n. 1 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al mattino e n. 1 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al pomeriggio.
		RA "R. Manetti": n. 2 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al mattino e n. 1 "Esecutore addetto ai servizi socio-assistenziali" al pomeriggio.
Portineria/Centralino	Gestione delle emergenze antincendio	N. 1 Operatore al mattino N. 1 Operatore al pomeriggio N. 1 Operatore di notte
Cucina struttura Campansi	Preparazione con menu unificato dei pasti e preparazione dei contenitori e dei carrelli per la consegna nei reparti	Mattino: N. 1 Coordinatore/Cuoco N. 3 Aiuto cuochi Pomeriggio: N. 1 Coordinatore/Cuoco N. 1 Aiuto cuoco
Servizi amministrativi	**Servizio Accettazione/Rette** Limitatamente alla gestione degli	N. 1 addetto

	ingressi di utenti non autosufficienti e per comunicazioni ufficio anagrafe e SdiS	

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.

Titolo VII
NORMA FINALE E TRANSITORIA

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.

PARTE ECONOMICA

Art. 1 - Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente accordo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse decentrate 2016 relativamente ai fondi contrattuali dei lavoratori dipendenti del comparto sanità, nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl.

Lo stesso si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, nelle modalità previste dai successivi articoli.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e si riferiscono all'anno 2016.

Dalla sua entrata in vigore cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle materie trattate.

Art. 2 Individuazione e utilizzo delle risorse - destinazione ai fondi ex articoli 7,8, 9 Ccnl 31/7/2009

Il presente CCIA individua e finalizza le risorse per l'anno 2016 destinate ai fondi di cui agli artt. 7,8,9 Ccnl 31/7/2009 per un importo pari a € 346.968,00 sulla base dei criteri e modalità indicate nella deliberazione del CdA n 22 del 30/05/2016.

L'entità dei fondi contrattuali, nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa, è determinata come da operazioni tecnico-finanziarie effettuate dall'Azienda ed oggetto di informazione.

Eventuali somme residue resesi disponibili a consuntivo e che non siano state erogate a titolo di indennità di turno possono essere destinate a produttività per l'anno in corso.

Art. 3 Nuove progressioni economiche orizzontali

Sulla base delle risorse disponibili, così come accertate a consuntivo, vengono attivate progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2016 ai dipendenti selezionati secondo i criteri definiti nella parte normativa 2016-2018.

Le progressioni economiche orizzontali avvengono nel limite delle risorse finalizzate disponibili e sulla base della graduatoria da stilare con il sistema di valutazione che continua a basarsi in via transitoria, anche ai fini della progressione economica orizzontale, sulla sola valutazione già attivata e disponibile, ovverosia sulla valutazione inerente al raggiungimento degli obiettivi assegnati o comunque nelle ultime due annualità di valutazione disponibili, se presenti, cui è connessa la retribuzione di risultato e l'incentivazione.

Per l'anno 2016 le risorse decentrate destinate a processi di progressione economica, secondo i criteri generali sopra indicati, sono quantificate in euro 11.000,00 circa.

Art. 4 - Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità

Il contratto decentrato integrativo destina le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità previste dalla disciplina contrattuale e secondo la disciplina sul sistema di valutazione adottata dall'Azienda.

Per l'anno 2016 le risorse decentrate destinate all'incentivazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di P.O., secondo i criteri generali sopra indicati, sono quantificate in euro 23.250,00.

UTILIZZO	Importo annuo
P.O.	23.250,00
Progressione economica in essere e nuove	109.000,00
Indennità responsabilità e professionalità	38.000,00
Indennità di turno	97.000,00
Straordinario	16.496,00
Produttività individuale	14.000,00
Produttività collettiva	49.222,00
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	**346.968,00**

Siena,

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

FP CGIL SIMONE PIZZICHI

FINCS

RSU CGIL Sabina X. Antonucci

RSU CGIL Barbara Ostali

OSSS SIENA Gianfranco Bozzi

RSU CGIL

RSU CISL

RSU CGIL

FP CISL