



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DI PARTE NORMATIVA  
II PARTE**

---

preintesa siglata in data 24/03/2021

parere favorevole del Collegio dei Revisori con verbale del 29/03/2021

delibera GE di autorizzazione definitiva alla sottoscrizione n.14 del 30/03/2021

L'anno duemilaventuno, il giorno 31 del mese di Marzo, alle ore 12:00, presso la sede della Società della Salute Senese

**si sono incontrate**

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, come di seguito specificato:

*delegazione pubblica*

Presidente Dr. Marco Picciolini



Membri Dr. Lorenzo Brenci e Dr.ssa Cristina Pasqui

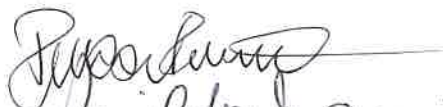


*delegazione sindacale*

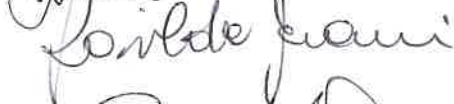
CGIL FP Lucia Barbi



CISL Riccardo Pucci




RSU Rosilde Franci



Gerardo Lorusso



Antonella Papini



Le parti,

**premessato che:**

- a) in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Sanità;
- b) il Consorzio ha provveduto alla costituzione dei fondi decentrati, ai sensi del suddetto CCNL, con determinazione del Direttore n. 186 del 21.12.2020;
- c) il fondo acquisirà la sua consistenza a regime quando la dotazione organica dell'Ente sarà completamente coperta, mentre per l'anno 2021 è parametrato al personale presente nel medesimo anno;

tanto premesso e considerato,

**convengono e stipulano quanto segue.**

A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or cursive.

## SOMMARIO

Art.1	-	Quadro normativo e contrattuale	pag. 5
Art. 2	-	Campo di applicazione e durata	pag. 5
Art. 3	-	Interpretazione autentica dei contratti decentrati	pag. 5
Art. 4	-	Relazioni sindacali	pag. 5
Art. 5	-	Delegazione trattante	pag. 6
Art. 6	-	Strumenti e modelli in cui si articolano le relazioni sindacali	pag. 7
Art. 7	-	Procedure di raffreddamento dei conflitti	pag. 9
Art. 8	-	Rapporti con la RSU/OO.SS.	pag. 9
Art. 9	-	Diritto di affissione	pag. 9
Art. 10	-	Diritto di sciopero	pag. 9
Art. 11	-	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag. 10
Art. 12	-	Formazione e aggiornamento professionale	pag. 10
Art. 13	-	Incarichi di funzione	pag. 12
Art. 14	-	Finalità dei fondi decentrati	pag. 12
Art. 15	-	Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie	pag. 12
Art. 16	-	Quantificazione delle risorse	pag. 12
Art. 17	-	Prima costituzione dei fondi	pag. 12
Art. 18	-	Disciplina di riferimento	pag. 13
Art. 19	-	Progressioni economiche	pag. 13
Art. 20	-	Personale comandato e/o distaccato	pag. 13
Art. 21	-	Indennità	pag. 13
Art. 22	-	Articolazione oraria	pag. 13
Art. 23	-	Flessibilità oraria	pag. 14
Art. 24	-	Servizio sostitutivo della mensa aziendale	pag. 14
Art. 25	-	Lavoro straordinario	pag. 14
Art. 26	-	Banca ore	pag. 15
Art. 27	-	Ferie solidali	pag. 15
Art. 28	-	Lavoro agile	pag. 15
Art. 29	-	Norme finali	pag. 15

### **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 Comparto Sanità 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 e le clausole contenute nel citato nuovo Ccnl di comparto;

2. Le parti si impegnano a perseguire con l'applicazione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.):

- 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 C.C.I.A. si applica a tutto il personale dipendente della Società della Salute Senese con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso il personale a tempo determinato, distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale.

2. Gli effetti decorrono dal 1 gennaio 2021 per la presente parte normativa e il presente rimarrà 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.

### **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

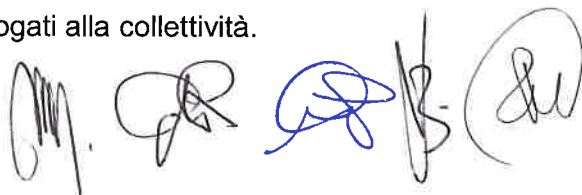
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 del Ccnl Comparto Sanità del 21 maggio 2018;

3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### **Art. 4 – Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni di responsabilità del consorzio e dei sindacati, ha l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza del consorzio di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.



Tale sistema rappresenta uno strumento fondamentale per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole al dialogo costruttivo e trasparente.

Le finalità ed i principi di comportamento a cui si impronta il sistema di relazioni sindacali comportano la collaborazione di tutte le parti coinvolte (direzione aziendale, soggetti sindacali rappresentativi del personale del comparto) ad approfondire le materie da affrontare allo scopo di ricercare soluzioni che contemperino i diversi interessi coinvolti, senza alcuna limitazione della reciproca autonomia e delle rispettive prerogative.

Quanto sopra dovrà svilupparsi sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) rispetto della normativa vigente e dei vincoli contrattuali;
- b) riconoscimento dei principi di correttezza, buona fede, trasparenza ed autonomia reciproca;
- c) chiara distinzione dei ruoli ed assunzione effettiva delle distinte responsabilità;
- d) sviluppo del sistema d'integrazione tra le diverse aree di contrattazione aziendale (comparto, dirigenza medica, dirigenza sanitaria, tecnica ed amministrativa) nel rispetto delle specificità di ciascuna, esclusivamente nelle tematiche di carattere generale.

Le forme partecipative (informazione, confronto, contrattazione, organismi paritetici....) rappresentano un'opportunità per ricercare la massima condivisione possibile delle scelte operate dal consorzio che hanno riflessi sulla gestione del rapporto di lavoro, recuperando a livello di confronto sindacale spazi di interlocuzione fondamentali su materie quali l'organizzazione del lavoro, la regolamentazione e le articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro, i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, i criteri per il conferimento e la revoca del nuovo sistema degli incarichi di funzione.

#### **Art. 5 – Delegazione trattante**

1. La delegazione di parte sindacale è così composta:

- a) dai rappresentanti della RSU;
- b) dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16/18 (così come previsto dal comma 3 art. 8 CCNL 16/18). Ogni organizzazione sindacale ammessa alla trattativa formalizza attraverso accredito, la nomina del/dei dirigenti sindacali. Le OO.SS. con l'accredito dei loro dirigenti devono indicare espressamente chi è il soggetto titolato a sottoscrivere gli accordi.

2. Le OO.SS. e la RSU si impegnano ad assicurare la continuità dei propri rappresentanti fin dall'inizio di ogni trattativa.

3. Ciascuna Organizzazione Sindacale e la RSU possono avvalersi del supporto tecnico di un esperto/consulente, nel numero di uno per ogni argomento trattato, da comunicare preventivamente per ogni riunione; possono, altresì, portare in ambito di trattativa aziendale un proprio iscritto/a in qualità di uditore/osservatore.

4. La delegazione di parte pubblica è nominata dal Direttore SDSS ed è così composta:

- a) Coordinatore amministrativo;
- b) Coordinatore sociale professionale;
- c) Referente dell'area personale;

5. La delegazione di parte pubblica potrà essere, di volta in volta, integrata con il personale delle strutture interessate alle materie all'ordine del giorno della trattativa sindacale.



6

## **Art. 6 – Strumenti e modelli in cui si articolano le relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nell'ottica di cui all'art. 1 del presente contratto si articola, a livello aziendale, nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione che si svolge sulle materie e con le modalità di cui al presente accordo;
- partecipazione, che a sua volta, si articola in informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione. Il principio di partecipazione lo si può estrinsecare anche nella costituzione di commissioni paritetiche;
- interpretazione autentica degli accordi di livello aziendale.

Le convocazioni degli incontri sono rivolte ai soggetti sopra individuati e sono inoltrate per posta elettronica agli indirizzi preventivamente comunicati dai soggetti sindacali.

Di regola verrà condivisa la calendarizzazione mensile degli incontri e la convocazione alle OO.SS. e alla RSU aziendale dovrà pervenire con almeno 7 giorni di anticipo rispetto al 1° incontro fissato. Sono fatte salve eventuali situazioni di motivata urgenza.

Le richieste di rinvio inoltrate da parte sindacale possono essere accolte solo nel caso in cui siano motivate da impegni sindacali di ordine statutario.

### **6.1 Contrattazione integrativa aziendale**

La contrattazione si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente (art. 8 e 9 CCNL 2016/2018).

Le parti individuano nell'istituto della contrattazione integrativa aziendale lo strumento fondamentale per garantire il maggior confronto possibile tra la Direzione e le OO.SS. e consentire la corretta applicazione in ambito aziendale del dettato contrattuale.

La eventuale sottoscrizione di pre-intese negoziali confluirà nel Contratto Integrativo Aziendale.

La Direzione di parte pubblica e le OO.SS. concordano che la contrattazione integrativa aziendale si svolge in conformità alla convenienze e ai distinti ruoli e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, tuttavia ritengono che debbano essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio.

### **6.2 Informazione**

L'informazione è il presupposto indispensabile per il concreto sviluppo delle relazioni sindacali, ne consegue che deve essere fornita preventivamente, in tempi e con modalità tali a consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita di ciò che è proposto. L'informazione deve essere corredata da una chiara ed esauriente documentazione, per consentire alle OO.SS. di prendere conoscenza, e poter procedere ad una valutazione approfondita della questione trattata, prima di ogni definizione da parte del Consorzio.

Nello specifico la SDSS si impegna ad effettuare una corretta informazione preventiva su tutti gli atti interessati dalle materie di cui al CCNL 16/18.

Le OO.SS. e/o la RSU, qualora ne ravvedano necessità, e comunque non oltre 5 giorni lavorativi, può richiedere integrazione delle informazioni ricevute, la SDSS, nel contempo, per permettere agli organismi sindacali la piena partecipazione, si astiene dalla definizione.

Ai sensi dell'art. 43, comma 12, del D. Lgs 165/01 a tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui al D. Lgs 196/2003 e smi.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' on the right side.

### 6.3 Confronto

Con il confronto viene instaurato un dialogo approfondito, costruttivo sulle materie previste dagli artt. 5 e 6 del CCNL, con la partecipazione attiva delle OO.SS. e della RSU sulle determinazioni che l'Azienda intende adottare.

Le materie e le modalità sono quelle di cui all'art. 5, CCNL fermo restando la possibilità di una lettura combinata ed integrata con l'art. 8 CCNL

### 6.4 Organismo paritetico per l'innovazione

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'azienda.

Non si sostituisce al CUG, che ha compiti propri.

Tale organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su:

1. progetti di organizzazione e innovazione
2. miglioramento dei servizi
3. promozione della legalità
4. promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo

Oltre a quanto previsto dal CCNL può essere richiesta la convocazione dalla maggioranza dei soggetti sindacali di cui all'art. 8 comma 3.

### 6.5 Commissioni paritetiche / tavoli tecnici

Sono costituiti da un numero paritetico di rappresentanti pubblici e sindacali, auspicabilmente competenti per le materie trattate, con lo scopo quello di formulare documenti tecnici, anche se condivisi a maggioranza, da riportare ai dovuti tavoli.

Tali documenti non sono vincolanti ma vanno considerati come un lavoro preparatorio di tipo tecnico alla discussione sul tavolo sindacale.

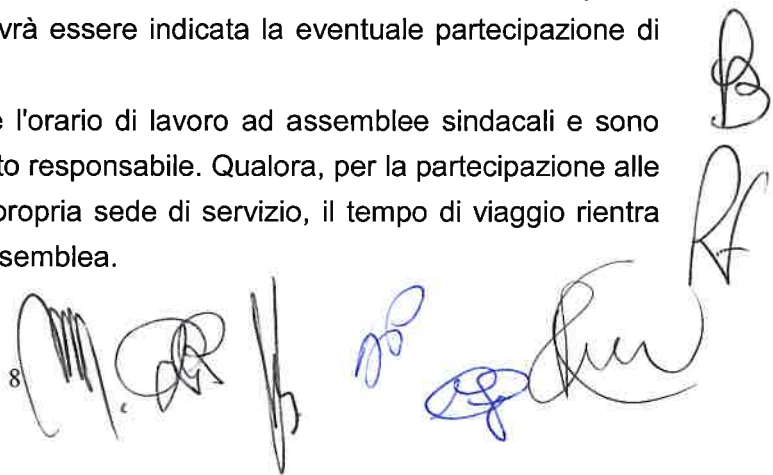
Tali documenti non hanno l'obbligo di essere siglati, considerata la loro natura.

### 6.6 Diritto di assemblea

Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di esse, possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalla RSU o singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto.

La convocazione dell'assemblea, con indicazione di sede, orario, data e ordine del giorno, è comunicata alla struttura aziendale competente, in forma scritta, con preavviso minimo di 5 giorni, salvo casi eccezionali. Nella comunicazione dovrà essere indicata la eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

I dipendenti hanno diritto a partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali e sono tenuti a darne preventiva comunicazione al diretto responsabile. Qualora, per la partecipazione alle assemblee, il personale debba spostarsi dalla propria sede di servizio, il tempo di viaggio rientra nel computo orario individuale disponibile per assemblea.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



La rilevazione delle presenze dei dipendenti all'assemblea deve essere effettuata dalle OO.SS./RSU che la indicano tramite modulo da trasmettere successivamente alla struttura aziendale competente della gestione del personale. Tale partecipazione dovrà trovare riscontro nei cartellini di presenza che i responsabili trasmettono alla struttura sopra richiamata.

La SDSS si impegna a dare adeguata informazione, anche rispetto all'utenza, in merito all'esercizio del diritto di assemblea.

#### **Art. 7 - Procedure di raffreddamento dei conflitti**

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa le parti convengono reciprocamente di attuare comportamenti responsabili improntati ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza, volti a prevenire l'insorgenza di conflitti ed a favorire le soluzioni dei medesimi.

#### **Art. 8 – Rapporti con la RSU/OO.SS.**

1. Allo scopo di rendere efficaci i rapporti con la RSU/OO.SS., possono essere fissati incontri periodici tra la Parte Pubblica e le rappresentanze di cui sopra, finalizzati a fornire chiarimenti e soluzioni in merito a problematiche di carattere generale o su specifiche questioni, sollevate preventivamente da parte sindacale.

2. Per quanto riguarda la fase applicativa del C.C.I.A., o di specifici accordi aziendali o la trattazione di problematiche insorte dall'applicazione degli stessi, la SDSS è tenuta a convocare le RSU/OO.SS. firmatarie degli accordi medesimi.

#### **Art. 9 - 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.

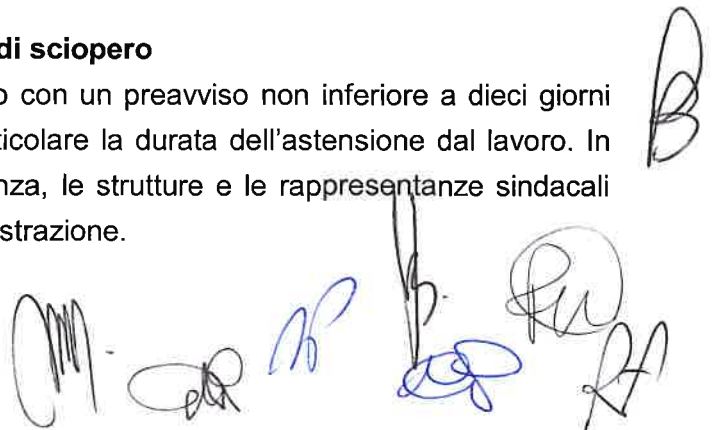
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove attivata.

3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati e il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

4. Le comunicazioni delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

#### **Art. 10 – Diritto di sciopero**

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. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni della L. n. 146/1990 in materia di diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

### **Art. 11 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. La SdSS 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. La SdSS si impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro ivi compreso il benessere dei dipendenti.
4. La SdSS 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 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. La SdSS assicura il massimo coinvolgimento tra il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Azienda USL Toscana sud est 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. 12 - Formazione e aggiornamento professionale**

1. L'Ente assume e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, compreso il personale in distacco sindacale, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia, ex artt. 53, 54 e 55 del nuovo Ccnl Comparto Sanità del 21 maggio 2018.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized letter 'B'. Below it, there are several other signatures, including one that appears to be 'RA' and another that looks like 'CMM'. The signatures are somewhat cursive and overlapping.

Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

2. A tal fine la SdSS, per il tempo di vigenza del CCDI, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente, anche tenuto conto di eventuali finanziamenti esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o convenzioni con altri Enti Pubblici, o tramite istituzioni o agenzie preposte, corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, anche mediante metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica e con relativa messa a disposizione da parte dell'Azienda della strumentazione adeguata.

4. La SdSS può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni e integrati.

5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

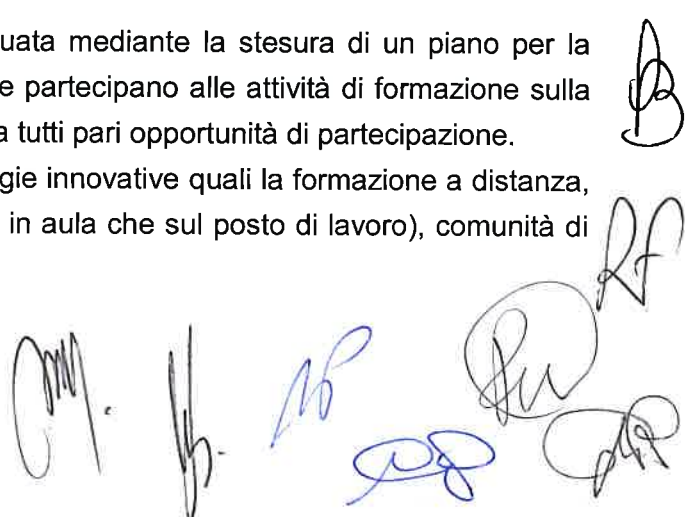
- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e 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 n. 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.

6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese di viaggio secondo la normativa vigente.

8. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano per la formazione che tenderà a individuare i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque a tutti pari opportunità di partecipazione.

9. Il piano di formazione può definire anche metodologie innovative quali la formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.



10. L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione delle presenti disposizioni, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. 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 e aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

### **Art. 13 - Incarichi di funzione**

La disciplina relativa ai criteri per la graduazione e assegnazione degli incarichi di funzione è regolata da apposito regolamento, oggetto di concertazione con le OO.SS. Provinciali e le RSU, nel rispetto delle previsioni del CCNL comparto sanità 2018.

### **Art. 14 – Finalità dei fondi decentrati**

Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva, quali risultanti dal fondo destinato alle condizioni di lavoro e dal fondo premialità per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, annualmente definite in sede di contrattazione decentrata, sono finalizzate a:

- migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall'Ente agli utenti nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
- garantire il conseguimento degli obiettivi assegnati mediante l'erogazione dei compensi spettanti a tutto il personale del Consorzio (tecnico e amministrativo) con rapporto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che indeterminato, a seguito delle verifiche del raggiungimento degli obiettivi medesimi.

### **Art. 15 - Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie**

La disciplina dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie è regolata con apposito accordo, oggetto di contrattazione con le OO.SS. Provinciali e le RSU, nel rispetto delle previsioni del CCNL comparto sanità 2018.

### **Art. 16 – Quantificazione delle risorse**

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

### **Art. 17 - Prima costituzione dei fondi**

Dall'annualità 2020 si è provveduto alla prima costituzione del fondo decentrato della SdS Senese, come da Determina del Direttore della SdS n. 186 del 21/12/2020, suddiviso nel fondo "condizioni di lavoro e incarichi" e nel fondo "premierità e fasce", ai sensi del CCNL comparto sanità 2018.



### **Art. 18 - Disciplina di riferimento**

1. Il presente contratto viene finanziato con le seguenti modalità di costituzione di fondi e risorse:
  - a) Fondo condizioni di lavoro e incarichi, ai sensi dell'art. 80 CCNL Comparto Sanità 21 maggio 2018;
  - b) Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81 CCNL Comparto Sanità 21 maggio 2018;
  - c) Risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali, ai sensi dell'art. 84 CCNL Comparto Sanità 21 maggio 2018.

### **Art. 19 – Progressioni economiche**

La disciplina delle progressioni economiche nelle categorie è definita con apposito regolamento, oggetto di contrattazione con le OO.SS. Provinciali e le RSU, e approvato con Delibera Giunta Esecutiva SdS Senese n. 29 del 22/12/2020 ai sensi delle disposizioni del CCNL sanità 21 maggio 2018.

### **Art. 20 - Personale comandato e/o distaccato**

1. Per il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 95 del vigente Ccnl Comparto Sanità del 21 maggio 2018.
2. Per il personale comandato presso la SdSS si applicano gli istituti relativi al salario accessorio disciplinati dal presente contratto.

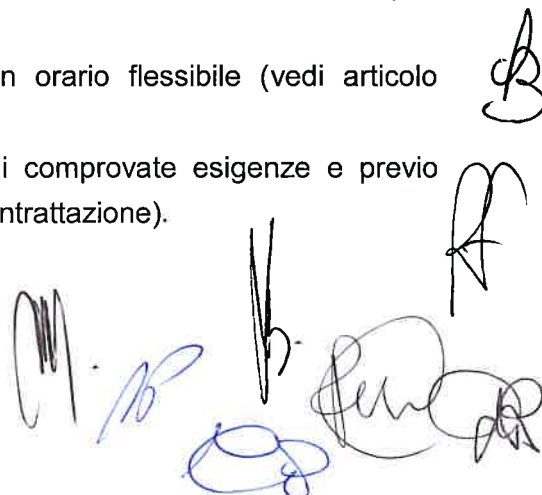
### **Art. 21 - Indennità**

1. 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 orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
2. Gli importi delle indennità sono definiti dal vigente CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018.
3. L'indennità per l'assistenza domiciliare è disciplinata dall'art. 87 del Ccnl comparto sanità 2018 ed è ivi stabilita per ogni giorno di servizio prestato.
4. Ciascun operatore può effettuare fino a un massimo di n. 2 giornate di visite domiciliari a settimana, salvo diversa autorizzazione del responsabile del servizio in caso di necessità.

### **Art. 22 – Articolazione oraria**

1. I servizi dell'ente hanno carattere non continuativo, il personale ha un'articolazione oraria organizzata su n. 5 giorni con 2 rientri pomeridiani nelle giornate di martedì e di giovedì.
2. Per comprovate esigenze, e previa autorizzazione del coordinatore dell'area di riferimento, può essere autorizzato il rientro anche in giornate diverse.
3. Il personale svolge il proprio orario di lavoro secondo un orario flessibile (vedi articolo successivo).
4. Resta salva la possibilità di eventuali modifiche a fronte di comprovate esigenze e previo esperimento di tutti gli adempimenti contrattuali (informazione, contrattazione).

### **Art. 23 – Flessibilità oraria**



1. Al personale è riconosciuta la possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita, fermo restando l'obbligo di rendere l'orario dovuto, nella maniera che segue:

- dalle h. 7,30 alle h. 9,00 flessibilità in entrata
- dalle h. 13,30 alle h. 15,00 flessibilità in uscita (giorni di 6 ore)
- dalle h. 17,00 alle h. 18,30 flessibilità in uscita (giorni di 9 ore)

2. Nei giorni in cui è previsto il rientro, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti, nell'arco temporale ore 13.00 ore 15.00, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto (v. art. 25). La pausa non può comunque superare le 2 ore.

3. In caso di debiti orari, gli stessi devono essere recuperati entro il secondo mese successivo a quello in cui è maturato il debito.

4. Una diversa durata della pausa giornaliera può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 24 – Servizio sostitutivo della mensa aziendale**

1. Nelle giornate di rientro i dipendenti hanno diritto ad usufruire del buono pasto purché rendano una prestazione lavorativa di almeno n. 7:30 ore.

2. Il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio e all'interno della fascia oraria prevista per la pausa (ore 13.00 – ore 15.00).

3. I dipendenti, se preventivamente autorizzati ai sensi dell'art. 25, co. 2, hanno diritto al buono pasto anche in giornate diverse da quelle previste, purché rendano una prestazione lavorativa di almeno n. 7.30 ore, per un massimo di n. 3 buoni pasto a settimana, salvo giustificate esigenze aziendali.

#### **Art. 25 - 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 servizi.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio o dal Direttore 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 contingenti non sia stato possibile rilasciare l'autorizzazione preventiva, e verificata comunque la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 1, provvede tempestivamente alla relativa convalida.

3. Il Responsabile del Servizio, o il Direttore, può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.



4. Il lavoro straordinario, in alternativa al pagamento, può essere recuperato sia in modo frazionato che sull'intero profilo orario giornaliero, tenuto conto delle esigenze del servizio. Il recupero è concordato con il Responsabile del Servizio compatibilmente con le esigenze di servizio su richiesta del dipendente, previa idonea programmazione delle attività nei periodi di minor carico lavorativo.

5. Le maggiorazioni applicabili alle ore di lavoro straordinarie prestate dal personale sono quelle previste dall'art. 31 commi 7 e 8 del Ccnl del 21 maggio 2018.

6. Al finanziamento della spesa per lavoro straordinario si provvede tramite il "Fondo Condizioni di lavoro e incarichi" ai sensi dell'art. 80 del Ccnl del 21 maggio 2018.

#### **Art. 26 – Banca ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate in modo retribuito o come permessi compensativi è istituita la banca delle ore. Nella banca delle ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, ai sensi di quanto stabilito dal vigente CCNL e dal precedente art. 26.

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. In fase di prima applicazione del presente CCI si stabilisce che le ore già accantonate al 31.12.2020 dovranno essere utilizzate esclusivamente per riposi compensativi (anche a giornata intera) entro due anni dalla sottoscrizione del presente accordo.

#### **Art. 27 – Ferie solidali**

La SdSS favorisce l'utilizzo dell'istituto delle ferie solidali così come disciplinato dall'Art. 34 CCNL del 21 maggio 2018.

#### **Art. 28 – Lavoro agile**

La SdSS favorisce l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile (cd. smart working), così come disciplinato da apposito regolamento interno, ipotizzando la possibilità, nell'immediato futuro, di predisporre un piano operativo per il lavoro agile, ai sensi della normativa vigente.

#### **Art. 29 – Norme finali**

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

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo decentrato si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente Ccnl comparto sanità 2018.