



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DI PARTE NORMATIVA
E DI PARTE ECONOMICA 2024**

Preintesa siglata il 19/03/2024

Parere favorevole del Collegio dei Revisori con verbale del 12/4/2024

Delibera Giunta Esecutiva definitiva alla sottoscrizione n.20 del 29/04/2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 27 (ventisette) del mese di Maggio , 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 Lorenzo Brenci

Membri Cristina Pasqui

Cristiana Bambini

delegazione sindacale

CGIL FP Cosimo Francini

CISL Pietro Paolo Monti

RSU Rosilde Franci

Gerardo Lo Russo

Serena Pallassini

Federica Carli

Le parti,

premessato che:

- a) in data 02/11/2022 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. 203 del 09/11/2023;

tanto premesso e considerato,

convengono e stipulano quanto segue.

SOMMARIO

Parte I - Regolazione normativa

Titolo I - Principi e disposizioni generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Principi e finalità
- Art. 3 - Campo di applicazione e durata
- Art. 4 - Relazioni sindacali
- Art. 5 - Delegazione trattante
- Art. 6 - Strumenti e modelli in cui si articolano le relazioni sindacali
- Art. 7 - Procedure di raffreddamento dei conflitti
- Art. 8 - Rapporti con la RSU/OO.SS.
- Art. 9 - Diritto di affissione
- Art. 10 - Diritto di assemblea
- Art. 11 - Diritto di sciopero
- Art. 12 - Monitoraggio sull'applicazione del contratto
- Art. 13 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Titolo II - Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

- Art. 14 - Fondo delle risorse decentrate
- Art. 15 - Destinazione e utilizzo del fondo
- Art. 16 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
- Art. 17 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 18 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
- Art. 19 - Indennità
- Art. 20 - Disciplina degli incarichi

Titolo III - Sistema integrato di valutazione del personale

- Art. 21 - Ambiti, elementi e criteri di valutazione
- Art. 22 - Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

Titolo IV - Progressione economica all'interno delle aree (DEP)

- Art. 23 - Principi e finanziamento
- Art. 24 - Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

Titolo V - Valorizzazione del merito e della produttività

- Art. 25 - Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- Art. 26 - Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

Titolo VI - Rapporto di lavoro

- Art. 27 - Articolazione oraria
- Art. 28 - Flessibilità oraria
- Art. 29 - Gestione orario titolari di incarichi di funzione
- Art. 30 - Servizio sostitutivo della mensa aziendale
- Art. 31 - Lavoro straordinario
- Art. 32 - Banca ore
- Art. 33 - Formazione e aggiornamento professionale
- Art. 34 - Ferie solidali
- Art. 35 - Lavoro agile
- Art. 36 - Disapplicazioni

Parte II - Regolazione economica per l'anno 2024

- Art. 37 - Trattamenti accessori per l'anno 2024

Parte I

Regolazione normativa

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente, alla luce del nuovo CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 02/11/2022, e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nel citato nuovo CCNL di comparto.

Art. 2 – Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa e degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione e la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

Art. 3 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente della Società della Salute Senese, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, ivi compreso il personale distaccato o comandato presso altro Ente.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante riduzione dei relativi trattamenti retributivi in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro dovuto, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Gli effetti normativi del CCI decorrono dal 1 gennaio 2024 e fino alla sottoscrizione del nuovo contratto decentrato.
4. Le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma

di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

5. L'Ente si impegna a dare al presente CCI ampia ed adeguata pubblicità a tutto il personale dipendente.

Art. 4 – Relazioni sindacali

1. 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 e 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.

2. Le finalità e 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.

3. 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 e autonomia reciproca;
- c) chiara distinzione dei ruoli ed assunzione effettiva delle distinte responsabilità.

4. 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 19/21 (così come previsto dal comma 3 art. 9 CCNL 2019/2021). 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 uditor/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.

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

1. 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.

2. 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

1. La contrattazione si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente (art. 9 e 10 CCNL 2019/2021).

2. 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 Collettivo Integrativo.

3. 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 a un accordo, tuttavia ritengono che debbano essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire a un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio.

6.2 Informazione

1. 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 a 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 19/21.

2. 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.

6.3 Confronto

Con il confronto viene instaurato un dialogo approfondito, costruttivo sulle materie previste dagli artt. 6 e 7 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. 6 del CCNL fermo restando la possibilità di una lettura combinata ed integrata con l'art. 9 del 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. 9 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 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. 10 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;

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. 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., 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 assemblea

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. La SDSS si impegna a dare adeguata informazione, anche rispetto all'utenza, in merito all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 11 – 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. Le ferie, i riposi compensativi e i permessi retribuiti coincidenti con la giornata di sciopero possono essere autorizzati solo se richiesti preventivamente.
3. 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. 12 – Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.
2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.
3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Art. 13 - 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 Competente²⁷ verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, all'attuazione delle 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).

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 14 - Fondo delle risorse decentrate

1. Il Consorzio stanZIA annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo i relativi fondi annuali:
- a) Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, ai sensi dell'art. 102 CCNL Comparto Sanità 02/11/2022;
- b) Fondo premialità e condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 103 CCNL Comparto Sanità 02/11/2023.

2. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni.

Art. 15 - Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, avviene in sede di contrattazione integrativa.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio di previsione, anche pluriennale.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.
5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi stabili già concordati o previsti dal CCNL e dalla normativa.
6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.
7. Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva e individuale, quali risultanti dal fondo premialità e condizioni di lavoro, 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. 16 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale.

Art. 17 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico.
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 18 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati al personale dipendente nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

Art. 19 – Indennità

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e 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 dalla normativa o dal CCNL.
2. Gli importi delle indennità sono definiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.
3. L'indennità per l'assistenza domiciliare è disciplinata dall'art. 107 del vigente CCNL ed è ivi stabilita per ogni giorno di servizio prestato.
4. Ciascun operatore può effettuare un massimo di 8 giornate al mese di visite domiciliari, salvo diversa preventiva autorizzazione del Responsabile del servizio in caso di necessità.

Art. 20 – Disciplina degli incarichi

La disciplina relativa ai criteri per la graduazione e assegnazione degli incarichi è regolata da apposito regolamento, oggetto di concertazione con le OO.SS. provinciali e le RSU, nel rispetto delle previsioni del CCNL comparto sanità 2019-2021.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 21 - Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale adottato dall'Ente, di cui al regolamento di organizzazione approvato con Delibera di Assemblea dei Soci n. 12 del 05/10/2023, e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e dei contributi individuali e/o di gruppo, al conseguimento delle *performance* di struttura.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività, anche oggettiva, dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

Art. 22 - Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.
2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

Titolo IV

Progressione economica all'interno delle aree (DEP)

Art. 23 - Principi e finanziamento

1. La progressione economica all'interno delle aree può essere effettuata, a valere sull'apposito fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le esigenze di copertura delle politiche premiali riferite alla *performance* annuale.
2. L'attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 interviene, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

Art. 24 - Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 23 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata non superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per area, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Le selezioni vengono effettuate ai sensi di quanto recato nell'allegato al presente CCI sotto la lettera A "Disciplina della progressione economica nelle aree".

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 25 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, è annualmente destinata una quota delle risorse decentrate in misura adeguata al perseguimento degli obiettivi, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. Una quota delle risorse di cui sopra può essere destinata all'erogazione di premi e incentivi di carattere selettivo riservati a quantità limitate di strutture e/o dipendenti, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
3. Una quota delle risorse deve comunque essere destinata al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della performance di risultato di Ente, a premiare i costanti apporti di tutto il personale dell'Ente, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla tempestiva, puntuale e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli standard dei servizi.
4. I criteri di quantificazione e di graduazione dei premi di cui al comma 3 sono illustrati nell'allegato al presente CCI sotto la lettera B "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*".

Art. 26 - Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale, ai sensi dell'articolo 25, comma 2.
2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e di risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di

ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.

3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto. I Responsabili stessi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.

4. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

Titolo VI

Rapporto di lavoro

Art. 27 – 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.

4. Resta salva la possibilità di eventuali modifiche a fronte di comprovate esigenze e previo esperimento di tutti gli adempimenti contrattuali (informazione, contrattazione).

Art. 28 – 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. 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
- 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. 29 – Gestione orario titolari di incarichi di funzione

1. Il dipendente titolare di incarico di funzione di media o elevata complessità, ferma restando la media del debito orario settimanale di 36 ore (verificato trimestralmente), pianifica la propria presenza in servizio secondo le direttive impartite dal Coordinatore di riferimento e con riguardo agli obiettivi e ai risultati da conseguire, anche garantendo prestazioni ulteriori rispetto all'orario di lavoro ordinario, previsto dalle norme contrattuali vigenti.
2. Le eventuali prestazioni ulteriori non danno luogo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario e/o a riposi compensativi, salvo eccezioni previste espressamente dalla normativa vigente in materia.
3. Agli incaricati è concessa la flessibilità totale necessaria nella gestione del proprio tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà garantire comunque la presenza in servizio dei titolari degli incarichi di funzione nella fascia oraria dalle 10.00 alle 13.00 per ogni giornata lavorativa, in compresenza con il personale della struttura, fatte comunque salve le cause di legittima assenza (ferie, malattie, permessi ecc).
4. Eventuali eccedenze orarie possono essere utilizzate come recuperi orari nell'ambito della flessibilità, compatibilmente con le esigenze del Servizio di appartenenza. Resta salva la possibilità di usufruirne per il recupero di permessi brevi nel limite massimo delle 36 ore, da giustificare formalmente tramite l'utilizzo dell'applicativo.
5. Nel mese di Luglio e nel mese di Gennaio verranno ricondotte ad un saldo positivo di 90 ore le eventuali eccedenze al 30 giugno ed al 31 dicembre. Per quanto attiene la prima applicazione del presente articolo vedasi anche l'art.32.
6. È comunque prevista l'attribuzione di un massimo di tre buoni pasto alla settimana indipendentemente dal numero dei rientri effettuati.

Art. 30 – Servizio sostitutivo della mensa aziendale

1. Nelle giornate di rientro i dipendenti hanno diritto ad usufruire di un buono pasto, in sostituzione del servizio di mensa aziendale, 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. 31, 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. 31 - Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio o dal 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. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, e solo con l'espresso consenso degli stessi, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario per casi eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise.

4. 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.

5. 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.

6. Le maggiorazioni applicabili alle ore di lavoro straordinarie prestate dal personale sono quelle previste dall'art. 47 commi 8 e 9 del CCNL del 02/11/2023.

7. Al finanziamento della spesa per lavoro straordinario si provvede tramite il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103 del CCNL del 02/11/2023

Art. 32 – Banca ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate come permessi compensativi è istituita la banca delle ore. Nella banca delle ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate per una quantità minima pari a 15 minuti, debitamente autorizzate, ai sensi di quanto stabilito dal vigente CCNL e dal precedente articolo.

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

3. In fase transitoria si stabilisce che le ore accantonate dai titolari di incarico di funzione di media o elevata complessità alla data di sottoscrizione del presente accordo, a seguito della modifica dell'orario previsto per tale categoria di dipendenti, dovranno essere utilizzate esclusivamente per riposi compensativi entro due anni dalla sottoscrizione stessa.

Art. 33 - 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 aree e profili professionali, compreso il personale in distacco sindacale, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, ex artt. 64 - 68 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022. 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 CCI, 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 CCI, 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'Ente 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 e 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 e 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. 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.

10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione e aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 34 – Ferie solidali

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

Art. 35 – Lavoro agile

La SdSS favorisce l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile (cd. smart working), così come disciplinato da apposito regolamento interno, adottato con provvedimento n. 220 del 06/12/2023, ai sensi della normativa vigente.

Art. 36 – Incentivi alle funzioni tecniche

In merito all'erogazione di incentivi al personale dipendente che svolge funzioni tecniche nelle procedure di affidamento di servizi e forniture, di cui all'art.45 del D. Lgs. n. 36/2023, la SdSS adotta il disciplinare allegato al presente CCI sotto la lettera C "Disciplina per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023".

Art. 37 – Disapplicazioni

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Parte II

Regolazione economica per l'anno 2024

Art. 38 – Trattamenti accessori per l'anno 2024

1. Per l'anno 2024, con Determinazione n. 203 del 09/11/2023, la SdS Senese ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli art. 102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art. 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) previsti dal CCNL 02/11/2022. Al fine di effettuare un costante monitoraggio della spesa a valere sui Fondi, le Parti potranno effettuare specifici incontri con riferimento ai dati di spesa relativi.

COSTITUZIONE PROVVISORIA FONDI 2024

A) Art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali € 229.368,14

B) Art 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro € 173.211,11

Di seguito il prospetto per l'ipotesi di utilizzo delle risorse disponibili:

UTILIZZO RISORSE FONDO 102	2024
incarichi funzionali	€ 123.000,00
DEP	€ 65.000,00
nuovi DEP	€ 10.600,00
ad personam riconosciuti	€ 286,48
IQP	€ 9.500,00
IPS	€ 1.000,00
accessorio da progetti	€ 6.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 209.386,48
Residuo fondo 102	€ 19.981,66

residui anno precedente art.103 c.10 CCNL 02/11/2022	€ 0,00
residui fondo art.102 art.103 c.10 CCNL 02/11/2022	€ 20.981,66
Totale disponibilità fondo 103	€ 194.192,77

UTILIZZO RISORSE FONDO 103	2024
lavoro straordinario art.47	€ 5.000,00
ind. Condizioni di lavoro art.107 domiciliari	€ 4.000,00
performance organizzativa e individuale	€ 164.192,77
welfare integrativo art.89	€ 20.000,00
incentivi tecnici art.113 D.Lgs.50/2016	€ 50.000,00
accessorio da progetti	€ 15.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 193.192,77
Residuo fondo 103	0,00

2. Le Parti concordano di destinare la somma di € 10.600,00 alle progressioni di cui all'art.19 CCNL 02/11/2022, nei limiti delle specifiche disposizioni normative.
3. Le Parti concordano di destinare la somma di € 20.000,00 disponibili nel fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) a misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL, secondo quanto disposto nell'allegato al presente CCI sotto la lettera D "Disciplina per l'erogazione del welfare integrativo aziendale".
4. Per esigenze di natura non prevedibile e/o programmabile, sono destinate all'istituto del lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL, € 5.000,00.
5. Al fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" saranno destinati, nel rispetto delle previsioni di cui all' art.103, comma 10, CCNL 02/11/2022 gli eventuali residui che si registrassero, al termine di ciascun esercizio, nel fondo ex art.102, previa quantificazione da compiersi a consuntivo.
6. Le Parti concordano di destinare alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale le risorse individuate nella tabella di cui sopra, ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro), oltre alle risorse disponibili a consuntivo, ovvero al netto degli risorse utilizzate per finanziare gli istituti previsti dal CCNL.



SOCIETA' della SALUTE SENESE

Sede Legale: Via Pian D'Ovile 9/11 -53100 Siena – C.F./ P.IVA 01286940521

Comuni di Asciano, Buonconvento, Castellina in Chianti, Castelnuovo Berardenga,
Chiusdino, Gaiole in Chianti, Montalcino, Monteriggioni, Monteroni D'Arbia, Monticiano, Murlo,
Radda in Chianti, Rapolano Terme, Siena, Sovicille
Azienda USL SUDEST Toscana

Allegato A
al contratto collettivo integrativo 2024-2026
(art. 22)

Disciplina della progressione economica nelle aree

Art. 1 - Disposizioni generali

1. L'attribuzione di differenziali economici di professionalità, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, senza determinare l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
2. L'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 2019 -2021.
3. Saranno indette apposite selezioni riservate a un numero limitato di dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 smi.

Art. 2 - Risorse destinate all'istituto

1. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficia dei DEP sono posti interamente a carico del Fondo di cui all'art.102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Le risorse tornano nella disponibilità del fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio.
2. In relazione alla consistenza delle risorse disponibili, vengono perseguite politiche di sviluppo delle progressioni economiche che assicurino margini di utilizzo del fondo di cui al comma 1 adeguati a sostenere la premialità della *performance* annuale, organizzativa e individuale.
3. La determinazione delle risorse, definite in sede di contrattazione integrativa, da destinare all'istituto e oggetto di specifico accordo, dovrà tenere conto equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli (ad eccezione del personale di elevata qualificazione) in riferimento agli aventi diritto potenziali.
4. Sarà garantita la stessa percentuale di assegnazione dei benefici nelle singole Aree con arrotondamento all'unità inferiore laddove vi siano decimali, nel rispetto dei limiti stabiliti dalle norme vigenti.
5. Ai sensi dell'art 19 lett e), il 10% delle risorse stanziare annualmente per ogni singola area viene finalizzata ad assicurare l'attribuzione dei DEP, dopo aver stilato la graduatoria di cui ai

punti successivi, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02.11.2022 senza aver mai conseguito progressioni economiche;

- almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02.11.2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito al massimo due progressioni economiche.

5. L'eventuale residua disponibilità, dopo l'applicazione del criterio di priorità di cui sopra, rientrerà nel fondo ordinario dell'area di competenza e sarà utilizzato per lo scorrimento ordinario della graduatoria.

6. I valori annuali dei DEP e il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.

7. Eventuali risorse che dovessero risultare residue al termine della procedura, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

Art. 3 - Atti propedeutici alla selezione

1. I dipendenti saranno ammessi d'ufficio alla procedura per l'assegnazione dei DEP. Sarà messa a disposizione apposita modulistica inerente la carriera giuridico-economica del dipendente stesso, da compilare e restituire all'Ufficio Personale al fine della valutazione nell'ambito della procedura in oggetto. In caso di mancanza di presentazione entro i termini stabiliti, l'Amministrazione procederà trattando esclusivamente la carriera prestata presso la SdS Senese.

2. Sarà effettuato controllo di veridicità sulle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti nell'ambito della procedura di assegnazione dei differenziali economici di professionalità.

Art. 4 - Requisiti di accesso alla selezione

1. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti contestualmente in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato il 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura. Potranno partecipare alla selezione anche i dipendenti cessati dal servizio e/o trasferiti in data successiva al 1° gennaio. Inoltre, possono partecipare anche i dipendenti che alla data della domanda si trovino in posizione di comando o distacco presso altre amministrazioni o siano collocati in aspettativa anche senza retribuzione;

- b) aver maturato un'anzianità nella fascia/area in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello per il quale sono bandite le selezioni, di almeno 36 mesi c/o SdS Senese, Enti del Comparto o altre PP.AA. senza aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica. A tal fine si valuteranno anche le progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area. I periodi di servizio a tempo parziale saranno valutati per intero, senza penalizzazioni, rispetto al tempo pieno. Non sono utili alla maturazione dei requisiti di partecipazione, assenze non retribuite o comunque istituti che interrompono l'anzianità di servizio per 60 giorni lavorativi effettivi;

- c) non aver riportato nel biennio precedente sanzioni disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una

sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2. Ai fini del possesso del requisito di cui alla lettera b) del comma 1 si computano anche:

a) i periodi di servizio a tempo determinato prestati presso la SdS Senese nel medesimo profilo e area di inquadramento;

b) i periodi di servizio svolti o in fase di svolgimento in regime di comando, distacco o altra disciplina presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

c) i periodi di servizio svolti dal personale acquisito mediante passaggio diretto (mobilità volontaria o trasferimento per passaggio di funzioni e servizi) da altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

Art. 5 – Criteri di selezione

1. Il punteggio massimo complessivamente assegnabile è pari a 100 punti, ed è attribuito secondo i seguenti criteri:

a) Valutazione Performance Individuale – 60 punti

Sarà considerata la media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale secondo la seguente formula:

(media triennio) x (max valore teorico scheda performance individuale) / 60

Per il calcolo della media si terrà conto delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Nel caso di impossibilità a procedere come sopra descritto, per l'annualità mancante verrà assegnato il punteggio corrispondente alla media conseguita dal personale nel profilo/ruolo.

Se nel triennio in esame il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro Ente, riparametrato al sistema di valutazione in modo da renderlo conforme ai criteri del SMVP vigente c/o SdS Senese.

b) Esperienza lavorativa/professionale – 40 punti

Una quota massima pari a 40 punti sarà attribuita in base all'esperienza professionale maturata fino al 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione economica, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende/Enti del comparto nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo/area.

Per ogni anno di esperienza professionale viene attribuito il punteggio di cui alla seguente tabella:

N° anni esperienza professionale	Punti
11 anni (o più)	40
10 anni	35
9 anni	30
8 anni	25
7 anni	20
6 anni	15

5 anni	10
4 anni	5
3 anni	0

Sono computabili i soli anni interi; è equiparato ad anno intero un periodo di servizio di almeno 6 mesi e 16 giorni di calendario nell'anno.

I periodi prestati in regime di part-time sono conteggiati senza riparametrazioni rispetto al tempo pieno.

Sono utili al fine della maturazione dell'esperienza professionale anche i periodi di distacco e aspettativa sindacali retribuite, o per mandato elettorale, purché nel medesimo o corrispondente profilo.

Non saranno invece computati i periodi di aspettativa senza assegni o periodi di assenza relativi a istituti non computabili ai fini dell'anzianità di servizio, nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42, commi 5 e ss., D.lgs. 151/2011 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013) fatto salvo quanto disposto all'art 45 comma 16 del D.LGS 95/2017.

Art. 6 - Definizione delle graduatorie

1. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si realizza a seguito dell'approvazione di graduatorie specifiche per singola area, con un punteggio massimo di 100 punti, in attuazione di quanto disposto dall'art. 19 del nuovo CCNL e dal presente regolamento.

2. Una volta stilate le graduatorie si procederà, con priorità, ad attribuire i DEP relativi al 10% dei singoli stanziamenti al personale avente i requisiti definiti all'art 2.

Si procederà, successivamente, a scorrere le graduatorie degli ulteriori aventi diritto fino a raggiungere, per ogni area e ruolo, l'ammontare determinato per la stessa secondo gli ordinari criteri definiti dal presente regolamento.

3. In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata nel modo seguente:

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

Art 7 - Effetti economici e giuridici

1. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo decentrato che stanziava le risorse per l'anno di riferimento. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

2. La partecipazione alla selezione per l'assegnazione dei differenziali economici è consentita per il passaggio al differenziale immediatamente superiore rispetto a quello in godimento.

Art 8 - Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa sottoscritta antecedentemente alla

data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

2. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e a ogni altra normativa riguardante la materia.

3. Le parti concordano di verificare l'insorgenza di eventuali criticità del presente regolamento dopo il primo anno di utilizzo.

SOCIETA' della SALUTE SENESE

Sede Legale: Via Pian D'Ovile 9/11 -53100 Siena – C.F./ P.IVA 01286940521

Comuni di Asciano, Buonconvento, Castellina in Chianti, Castelnuovo Berardenga,
Chiusdino, Gaiole in Chianti, Montalcino, Monteriggioni, Monteroni D'Arbia, Monticiano, Murlo,
Radda in Chianti, Rapolano Terme, Siena, Sovicille
Azienda USL SUDEST Toscana

Allegato B
al contratto collettivo integrativo 2024-2026
(art. 25)

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del ciclo della *performance*.

I singoli Responsabili, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione.

Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui sopra sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale del interessato.

Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi quando abbia reso effettiva attività lavorativa per almeno 80 giorni nell'anno (16 settimane).

In continuità con il previgente sistema, la metodologia di calcolo dei premi di performance è individuata nel sistema del "valore punto" avendo a riferimento le risorse complessive che risultano a disposizione per l'erogazione degli incentivi premiali.

Le risultanze della scheda individuale di cui al vigente sistema integrato di valutazione del personale sono rapportate alla quantificazione del servizio prestato in termini di part-time/full-time e ponderate per il coefficiente di Area (art 15 co. 3 CCNL 02/11/2022):

I coefficienti di Area sono i seguenti (Area/coeff):

Area del personale di supporto / 0,85

Area degli Operatori / 0,90

Area degli Assistenti / 1,00

Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari / 1,10

Titolari di incarico di funzione di complessità media o elevata / 1,17

La quantificazione del premio è inoltre parametrata ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese (convenzionalmente quantificato in 22 giorni), in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

La quota spettante ad ogni dipendente in relazione alla performance organizzativa è calcolata sulla valutazione della performance di Ente.

Nel computo delle risorse disponibili, prima della determinazione dei premi individuali, trova applicazione il bonus di cui all'art. 82 del CCNL del 21 maggio 2018.

Le parti stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 5%, arrotondato all'unità inferiore, dell'organico oggetto di assegnazione dei premi nell'annualità di riferimento. La quantificazione del *bonus* è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente.

Il bonus potrà essere assegnato una sola volta nell'arco del triennio di vigenza del presente CCI. Non partecipa alla procedura di assegnazione del bonus il personale con incarico di funzione di complessità media o elevata.

<p>SdS</p> 	<p>Senese</p>
---	----------------------

Società della Salute della Toscana

		B	C	D	E	F = D*E	G	H	I = F/G*H	L	M = Q*L	N = Q*I	O	P
nominativo	categoria	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente ponderato su C	valutazione	valutazione ponderata su D	giorni annui dovuti	periodo di lavoro effettivo	valutazione ponderata su H	presenza ponderata su D	performance organizzativa	performance individuale	Bonus = 5% dei valutati	premio complessivo
dipendente 1	Tit. incarico	1,17	100,00%	1,17	19,67	23,01	260	260	23,01	1,17	€ 5.315,17	€ 1.383,22	0,00	€ 6.698,40
dipendente 2	Tit. incarico	1,17	100,00%	1,17	19,67	23,01	260	260	23,01	1,17	€ 5.315,17	€ 1.383,22	0,00	€ 6.698,40
dipendente 3	Tit. incarico	1,17	100,00%	1,17	20,00	23,40	260	260	23,40	1,17	€ 5.315,17	€ 1.406,43	0,00	€ 6.721,60
dipendente 4	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,71	21,68	260	260	21,68	1,10	€ 4.997,17	€ 1.303,11	0,00	€ 6.300,28
dipendente 5	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,71	21,68	260	238	19,85	1,01	€ 4.574,33	€ 1.192,85	0,00	€ 5.767,18
dipendente 6	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	18,95	20,85	260	260	20,85	1,10	€ 4.997,17	€ 1.252,86	0,00	€ 6.250,04
dipendente 7	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	20,00	22,00	260	260	22,00	1,10	€ 4.997,17	€ 1.322,28	885,25	€ 7.204,70
dipendente 8	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,71	21,68	260	260	21,68	1,10	€ 4.997,17	€ 1.303,11	0,00	€ 6.300,28
dipendente 9	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,29	21,22	260	260	21,22	1,10	€ 4.997,17	€ 1.275,34	0,00	€ 6.272,51
dipendente 10	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,29	21,22	260	260	21,22	1,10	€ 4.997,17	€ 1.275,34	0,00	€ 6.272,51
dipendente 11	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	18,81	20,69	260	260	20,69	1,10	€ 4.997,17	€ 1.243,61	0,00	€ 6.240,78
dipendente 12	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	18,95	20,85	260	238	19,08	1,01	€ 4.574,33	€ 1.146,85	0,00	€ 5.721,19
dipendente 13	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	18,95	20,85	260	260	20,85	1,10	€ 4.997,17	€ 1.252,86	0,00	€ 6.250,04
dipendente 14	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,29	21,22	260	260	21,22	1,10	€ 4.997,17	€ 1.275,34	0,00	€ 6.272,51
dipendente 15	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	20,00	22,00	260	260	22,00	1,10	€ 4.997,17	€ 1.322,28	885,25	€ 7.204,70
dipendente 16	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	13,14	14,45	260	172	9,56	0,73	€ 3.305,82	€ 574,71	0,00	€ 3.880,53
dipendente 17	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	18,95	20,85	260	172	13,79	0,73	€ 3.305,82	€ 828,82	0,00	€ 4.134,64
dipendente 18	Funzionari	1,10	88,88%	0,98	17,43	17,04	260	88	5,77	0,33	€ 1.503,27	€ 346,66	0,00	€ 1.849,93
dipendente 19	Funzionari	1,10	83,33%	0,92	19,43	17,81	260	194	13,29	0,68	€ 3.107,09	€ 798,73	0,00	€ 3.905,82
dipendente 20	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	18,95	20,85	260	260	20,85	1,10	€ 4.997,17	€ 1.252,86	0,00	€ 6.250,04
dipendente 21	Funzionari	1,10	100,00%	1,10	19,43	21,37	260	260	21,37	1,10	€ 4.997,17	€ 1.284,60	0,00	€ 6.281,77
dipendente 22	Assistenti	1,00	100,00%	1,00	20,00	20,00	260	260	20,00	1,00	€ 4.542,88	€ 1.202,08	885,25	€ 6.630,21
dipendente 23	Assistenti	1,00	100,00%	1,00	13,14	13,14	260	260	13,14	1,00	€ 4.542,88	€ 789,76	0,00	€ 5.332,65
dipendente 24	Assistenti	1,00	100,00%	1,00	19,71	19,71	260	132	10,01	0,51	€ 2.306,39	€ 601,44	0,00	€ 2.907,82
dipendente 25	Assistenti	1,00	100,00%	1,00	17,43	17,43	260	132	8,85	0,51	€ 2.306,39	€ 531,86	0,00	€ 2.838,25
dipendente 26	Assistenti	1,00	100,00%	1,00	18,95	18,95	260	88	6,41	0,34	€ 1.537,59	€ 385,50	0,00	€ 1.923,09
dipendente 27	Assistenti	1,00	100,00%	1,00	19,86	19,86	260	260	19,86	1,00	€ 4.542,88	€ 1.193,66	0,00	€ 5.736,55
dipendente 28	Operatori	0,90	100,00%	0,90	19,86	17,87	260	260	17,87	0,90	€ 4.088,59	€ 1.074,30	0,00	€ 5.162,89
dipendente 29	Operatori	0,90	100,00%	0,90	19,38	17,44	260	260	17,44	0,90	€ 4.088,59	€ 1.048,33	0,00	€ 5.136,93
dipendente 30	Operatori	0,90	100,00%	0,90	19,38	17,44	260	260	17,44	0,90	€ 4.088,59	€ 1.048,33	0,00	€ 5.136,93
dipendente 31	Operatori	0,90	100,00%	0,90	20,00	18,00	260	260	18,00	0,90	€ 4.088,59	€ 1.081,87	885,25	€ 6.055,71
dipendente 32	Pers. Supporto	0,85	100,00%	0,85	13,29	11,30	260	260	11,30	0,85	€ 3.861,45	€ 678,96	0,00	€ 4.540,41
dipendente 33	Pers. Supporto	0,85	100,00%	0,85	18,95	16,11	260	260	16,11	0,85	€ 3.861,45	€ 968,12	0,00	€ 4.829,57
dipendente 34	Pers. Supporto	0,85	100,00%	0,85	19,00	16,15	260	260	16,15	0,85	€ 3.861,45	€ 970,68	0,00	€ 4.832,13

Q	totale punti indiv.	598,96	
	totale punti organizz.		31,70
R	valore punto (A:Q)	€ 60,10	€ 4.542,88

				S	T
	31,70				
	€ 4.542,88			€ 3.540,98	€ 183.540,98
	totali senza eccellenze (=A)	€ 144.000,00	€ 36.000,00	totale eccellenze	totale fondo distribuito (=A+S)



SOCIETA' della SALUTE SENESE
Sede Legale: Via Pian D'Ovile 9/11 -53100 Siena – C.F./ P.IVA 01286940521
Comuni di Asciano, Buonconvento, Castellina in Chianti, Castelnuovo Berardenga,
Chiusdino, Gaiole in Chianti, Montalcino, Monteriggioni, Monteroni D'Arbia, Monticiano, Murlo,
Radda in Chianti, Rapolano Terme, Siena, Sovicille
Azienda USL SUDEST Toscana

Allegato C
al contratto collettivo integrativo 2024-2026
(art. 37)

Regolamento per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche
di cui all'art. n. 45 del D.Lgs 36/2023

- Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione
- Art. 2 – Soggetti destinatari
- Art. 3 – Gruppo di lavoro
- Art. 4 – Limiti individuali dell'incentivo
- Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Art. 6 – Centrali di committenza
- Art. 7 – Quantificazione degli oneri per gli incentivi
- Art. 8 – Graduazione degli importi
- Art. 9 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo
- Art. 10 – Accertamento delle attività svolte
- Art.11 – Criteri di riduzione degli incentivi
- Art. 12 – Liquidazione dell'incentivo
- Art. 13 – Disciplina transitoria
- Art. 14 – Norme finali

Articolo n.1
OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento definisce le modalità e i criteri di riparto delle risorse previste dall'articolo 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (indicato successivamente come "Codice") quali incentivi alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti del Consorzio Pubblico "Società della Salute Senese" (indicato successivamente come "Consorzio"), in relazione alle acquisizioni di servizi e forniture, non avendo il Consorzio attualmente nessuna competenza in ambito di lavori.
2. Le funzioni tecniche che danno titolo alla corresponsione degli incentivi sono quelle individuate dall'articolo 45 e dall'allegato I.10 del Codice.

Nello specifico, sono incentivabili le attività di:

- programmazione della spesa per investimenti;
 - responsabile unico del progetto;
 - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;
 - collaboratori del direttore dell'esecuzione
 - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
 - collaudo tecnico-amministrativo;
 - regolare esecuzione;
 - verifica di conformità;
 - collaudo statico (ove necessario).
3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Articolo n. 2
SOGGETTI DESTINATARI

1. I soggetti destinatari degli incentivi sono individuati nei dipendenti, sia amministrativi che tecnici, dell'Amministrazione che svolgono le funzioni tecniche inerenti alle attività di cui all'articolo 2.
2. Non concorrono alla ripartizione dell'incentivo i dipendenti con qualifica dirigenziale. Le quote di incentivo ad essi teoricamente spettanti in relazione alle attività tecniche da questi svolte costituiscono economia.

Articolo n. 3
GRUPPO DI LAVORO

1. Il Direttore del Consorzio individua, per ciascuna procedura di affidamento, il gruppo di lavoro destinatario degli incentivi, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Nel documento di individuazione del gruppo di lavoro sono altresì delineati i tempi entro i quali ciascuna funzione o attività dovrà essere realizzata.
3. L'individuazione del gruppo di lavoro avverrà tenendo conto dei seguenti criteri:
 - necessità di integrazione tra diverse competenze professionali, anche in relazione alla tipologia dell'affidamento;
 - competenza, esperienza eventualmente acquisita dal personale e risultati conseguiti in altri analoghi incarichi;
 - opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi.
4. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Direttore, tenendo conto delle esigenze sopraggiunte e dando atto dei soggetti cui imputare le attività già svolte, nonché quelle ancora da svolgere.
5. I dipendenti individuati assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
6. Il RUP assicura l'attivazione tempestiva delle strutture e delle persone interessate all'esecuzione delle prestazioni. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro viene effettuata in base al livello di responsabilità professionale correlato alla specifica prestazione svolta e al contributo fornito dai dipendenti coinvolti, sulla base dei criteri individuati nel presente Regolamento.

Articolo n. 4
LIMITI INDIVIDUALI DELL'INCENTIVO

1. Il totale degli incentivi maturati da un dipendente nell'arco dell'anno di riferimento, indipendentemente dal momento di pagamento e anche per compiti svolti per altre amministrazioni, non deve superare il trattamento economico annuo lordo complessivo ricevuto dal medesimo dipendente. Ove vengano utilizzati i metodi e gli

strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto secondo la disciplina del Codice, questo limite può essere elevato del 15%.

2. Gli incentivi che superano il limite del precedente comma contribuiscono ad aumentare le risorse a disposizione del Consorzio secondo quanto previsto al successivo art. 7.

Articolo n. 5 ESCLUSIONE DALLA DISCIPLINA DELL'INCENTIVO

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
 - i contratti esclusi dall'applicazione del Codice ai sensi dell'art. 56 dello stesso;
 - le acquisizioni di beni e servizi di importo inferiore a euro 140.000;
 - le acquisizioni di beni e servizi per i quali non è nominato un direttore dell'esecuzione.
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse e alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.

Articolo n. 6 CENTRALI DI COMMITTENZA

1. Nel caso di servizi e forniture acquisite attraverso Centrali di Committenza, al personale dipendente di tali centrali sarà destinato un incentivo pari al 15% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento.
2. La quota è assegnata su richiesta della Centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art.1 comma 2.
3. La quota assegnata alla Centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale del Consorzio le cui funzioni sono trasferite alla stessa Centrale.

Articolo n. 7 QUANTIFICAZIONE DEGLI ONERI PER GLI INCENTIVI

1. Gli oneri relativi alle funzioni tecniche relative a servizi e forniture sono costituiti da una somma non superiore al 2% calcolata sull'importo dei servizi e forniture posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione.
2. Gli oneri vengono finanziati mediante la loro previsione all'interno del quadro economico della singola procedura di affidamento di servizi o forniture.
3. L'80% delle risorse finanziarie è ripartito tra i dipendenti di cui ai precedenti artt. 2 e 3 secondo le modalità e i criteri previsti nel presente regolamento.

4. Il restante 20%, a esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato dalla quota parte degli incentivi eccedente i limiti individuali di cui all'art. 4, della quota parte degli incentivi corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'accertamento di cui all'art. 10 e della quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno, è destinato:
- all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa, nonché l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
 - per garantire attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

Articolo n. 8 GRADUAZIONE DEGLI IMPORTI

1. La percentuale massima degli incentivi spettanti al personale impegnato nelle attività tecniche è graduata come segue:
 - per servizi e forniture fino a euro 1.000.000,00 l'incentivo è attribuito in ragione del 2%;
 - oltre € 1.000.000,00 l'incentivo è attribuito in ragione del 1,5%.
2. Nel caso di modifiche o varianti in aumento o in diminuzione o per interventi supplementari, nelle ipotesi previste dall'articolo 120 del Codice, il totale incentivabile è ricalcolato sulla base del nuovo importo autorizzato ed è determinato nel provvedimento autorizzatorio del RUP di cui all'art. 120, comma 13, del Codice.

Articolo n. 9 COEFFICIENTI DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti alle diverse attività oggetto di incentivazione ricomprese nelle fasi del procedimento sotto indicate, nelle percentuali definite in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, secondo quanto specificato nella tabella allegata al presente regolamento.

n.	Fasi del procedimento	Attività specifica	percentuale
1	PROGETTAZIONE	Relazione del progetto e della documentazione necessaria all'affidamento	23,00%
2	AFFIDAMENTO	Predisposizione dei documenti di gara (bando, disciplinare di gara, modulistica, lettere di invito) e svolgimento della stessa	16,00%
3	ESECUZIONE PRIMA ANNUALITA'	Attività di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici.	55,00%
	ESECUZIONE SECONDA ANNUALITA'	Direzione dell'esecuzione del contratto.	
4	VERIFICA	Certificazione della regolare esecuzione o della verifica di conformità	6,00%
			100,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.
4. Ai fini della liquidazione le prestazioni sono da considerarsi rese:
 - per la redazione del progetto con la pubblicazione di provvedimento di aggiudicazione
 - per le procedure di gara, con la pubblicazione del provvedimento di aggiudicazione;
 - per il DEC e i collaboratori per l'esecuzione dei contratti, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
 - per il RUP e i collaboratori alle attività del RUP, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
 - per la regolare esecuzione o la verifica di conformità, con l'emissione dei relativi certificati secondo quanto previsto dalla normativa.

Articolo n. 10 **ACCERTAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE**

1. Compilate le fasi del procedimento, il Direttore certifica la prestazione effettuata nonché l'importo definitivo a base del compenso incentivante e determina gli importi spettanti ai singoli componenti dei gruppi sulla base delle percentuali individuate nel documento di costituzione dei gruppi stessi.
2. Ai fini della erogazione degli incentivi, è necessario l'accertamento positivo, da parte del Direttore, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte senza errori o ritardi imputabili ai dipendenti stessi.

Articolo n. 11
CRITERI DI RIDUZIONE DEGLI INCENTIVI

1. L'importo da corrispondere ai soggetti destinatari è ridotto in caso di incrementi ingiustificati dei tempi previsti per l'espletamento delle attività imputabili ai soggetti incaricati, qualora gli stessi non determinino danni per l'Amministrazione.
2. Nel caso si verifichino ritardi nella fase di progettazione o affidamento il compenso è ridotto mediante l'applicazione di una penale per ogni mese di ritardo pari alla percentuale del 10% dell'importo spettante, fino a un massimo del 30%.
3. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna o esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti, fino a un massimo del 20%, a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella sottostante.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%

4. Qualora la prestazione del servizio, o la fornitura si arresti per ragioni non dipendenti dal personale incaricato, purché in un momento successivo all'avvio della procedura di affidamento, il compenso incentivante è corrisposto proporzionalmente solo per le attività espletate e certificate.
5. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante i soggetti incaricati che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o che, nello svolgimento dei compiti assegnati si rendano responsabili di gravi negligenze, gravi errori od omissioni, che arrechino pregiudizio per l'Amministrazione ovvero determinino l'incremento dei costi contrattuali per un importo superiore al 20%.

Articolo n.12
LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal Direttore, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta e attesta le specifiche attività svolte dai dipendenti, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascun servizio o fornitura.
2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.

3. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
4. Nel caso in cui lo stesso soggetto sia incaricato di svolgere più attività considerate separatamente ai fini dell'incentivo, le relative percentuali vengono sommate.

Articolo n. 13
DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore, si procederà ad una verifica delle modalità applicative del presente regolamento e ad eventuali modifiche delle disposizioni ivi contenute.

Articolo n. 14
NORME FINALI

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della sottoscrizione, con riferimento a tutti gli affidamenti di servizi e forniture cui si applica il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.
2. Le norme del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente Regolamento, si applica la normativa sovraordinata.

Tabella assegnazione funzioni tecniche del .././.....						
<div>SERVIZIO/FORNITURA DI:</div> <div>Det. a contrarre n..... del .././.....</div> <div>Det. di affidamento n.....del .././.....</div>						
Importo base di gara IVA esclusa					€ 500.000,00	
Importo 2%					€ 10.000,00	
Importo 20% quote accantonate					€ 2.000,00	
Importo 80% incentivo personale					€ 8.000,00	
Durata affidamento						
n.	Fasi del procedimento	Attività specifica			percentuale	budget
1	PROGETTAZIONE	Redazione del progetto e della documentazione necessaria all'affidamento			23,00%	€ 1.840,00
2	AFFIDAMENTO	Predisposizione dei documenti di gara (bando, disciplinare, modulistica, lettere di invito) e svolgimento della stessa			16,00%	€ 1.280,00
3	ESECUZIONE PRIMA ANNUALITA'	Attività di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici.			55,00%	€ 2.200,00
	ESECUZIONE SECONDA ANNUALITA'	Direzione dell'esecuzione del contratto.				€ 2.200,00
4	VERIFICA	Certificazione della regolare esecuzione o della verifica di conformità			6,00%	€ 480,00
					100,00%	€ 8.000,00
FASE 1	PROGETTAZIONE (entro il ...)	FUNZIONI INCENTIVATE		QUOTA PERCENTUALE	Personale assegnato	importo
		RUP		5,00%	€ 400,00
		Collaborazione all'attività del RUP (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'affidamento)		3,00%	€ 240,00
		Redazione del progetto (relazione tecnica -illustrativa, calcolo di spesa per l'affidamento, documenti inerenti la sicurezza, indicazione del CCNL e quantificazione costo della manodopera, criteri di valutazione OE, schema di contratto e documenti connessi)		12,00%	€ 960,00
		Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione		3,00%	€ 240,00
		tot.				€ 1.840,00
FASE 2	AFFIDAMENTO (entro il ...)	FUNZIONI INCENTIVATE		QUOTA PERCENTUALE	Personale assegnato	importo
		RUP		6,00%	€ 480,00
		Predisposizione dei documenti di gara e svolgimento (bando, disciplinare di gara, modulistica per la procedura)		10,00%	€ 800,00
		tot.				€ 1.280,00
FASE 3	ESECUZIONE PRIMA ANNUALITA' dal al	FUNZIONI INCENTIVATE		QUOTA PERCENTUALE	Personale assegnato	importo
		RUP		14,00%	560,00 €
		DEC		17,00%	680,00 €
		Collaborazione all'attività del RUP (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'affidamento)		9,00%	360,00 €
		Collaboratori del Direttore dell'Esecuzione		12,00%	480,00 €
		Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione		3,00%	120,00 €
		tot.				€ 2.200,00
FASE 3	ESECUZIONE SECONDA ANNUALITA' dal al	FUNZIONI INCENTIVATE		QUOTA PERCENTUALE	Personale assegnato	importo
		RUP		14,00%	560,00 €
		DEC		17,00%	680,00 €
		Collaborazione all'attività del RUP (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'affidamento)		9,00%	360,00 €
		Collaboratori del Direttore dell'Esecuzione		12,00%	480,00 €
		Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione		3,00%	120,00 €
		tot.				€ 2.200,00
FASE 4	VERIFICA	FUNZIONI INCENTIVATE		QUOTA PERCENTUALE	Personale assegnato	importo
		RUP / DEC		4,00%	320,00 €
		Collaboratori		2,00%	160,00 €
		tot.				€ 480,00
Totale						€ 8.000,00



SOCIETA' della SALUTE SENESE

Sede Legale: Via Pian D'Ovile 9/11 -53100 Siena – C.F./ P.IVA 01286940521

Comuni di Asciano, Buonconvento, Castellina in Chianti, Castelnuovo Berardenga,
Chiusdino, Gaiole in Chianti, Montalcino, Monteriggioni, Monteroni D'Arbia, Monticiano, Murlo,
Radda in Chianti, Rapolano Terme, Siena, Sovicille
Azienda USL SUDEST Toscana

Allegato D
al contratto collettivo integrativo 2024-2026
(art. 37)

Disciplina per l'erogazione del welfare integrativo aziendale

PREMESSO E CONSIDERATO CHE

- l'art. 9 comma 5 lett e) del CCNL comparto Sanità, prevede che i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo siano oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art 89 del CCNL comparto Sanità 2019-2021 detta disposizioni in materia di welfare integrativo, elencando le tipologie di benefici di natura assistenziale e sociale concedibili in favore dei propri dipendenti, e sancisce che gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma 1 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
- l'importo complessivo stanziato a titolo di welfare per l'anno 2024 ammonta ad € 20.000,00.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Art. 1 – Oggetto

Il presente accordo disciplina il welfare integrativo di competenza dell'anno 2024 e trova applicazione a favore di tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 2 – Piano di welfare integrativo

Per l'anno 2024 viene prevista la possibilità di erogare al personale buoni acquisto per prestazioni coerenti con quanto previsto dall'art. 89 del CCNL sopra richiamato, rientranti nella disciplina del comma 3 dell'art. 51 del TUIR.

La richiamata normativa prevede per il corrente anno un limite di utilizzo in esenzione di tali erogazioni su base annua pari a € 1.000,00 per dipendente. Qualora il predetto limite venga modificato per legge, si intenderà automaticamente recepito dal presente accordo.

L'importo complessivo disponibile per l'anno 2024 deriva dall'utilizzo di quota parte dei Fondi in conformità all'art. 89 del CCNL 2019-2021 "Welfare integrativo".

Si specifica che non è in alcun modo possibile monetizzare il credito welfare.

Art. 3 – Destinatari del welfare integrativo

Il personale beneficiario del welfare integrativo è tutto il personale dipendente in servizio alla data dell'1.1.2024 con contratto a tempo indeterminato e determinato che alla data dell'1.12.2024 abbia

prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno solare di riferimento. Il personale assunto successivamente a tale data e il personale cessato in corso d'anno ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il periodo minimo di servizio presso l'Ente di 6 mesi alla suddetta data.

Di seguito vengono riportate le categorie di assenze prese in considerazione ai fini del calcolo del periodo minimo di servizio.

Personale escluso	Personale incluso
Aspettativa non retribuita	Assenze per grave patologia
Comandi presso altre amministrazioni	Assenze per malattia
Congedi per gravi motivi di famiglia	Congedi per assistenza portatori di Handicap
Aspettativa per posizione dirigenziale presso altra PA	Ricoveri ospedalieri
	Congedo di maternità

Art. 4 – Utilizzo dei servizi.

Al fine di consentire al personale un rapido accesso ai servizi di cui al presente accordo sarà resa disponibile una specifica piattaforma web.