



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA 2026-2028

Preintesa siglata il 27/04/2026

Parere favorevole del Collegio dei Revisori con verbale del 22/04/2026

Delibera Giunta Esecutiva definitiva alla sottoscrizione n.28 del 26/06/2026

L'anno duemilaventisei, il giorno sei del mese di Luglio, alle ore 11,00, 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 F.to Lorenzo Baragatti

Membri F.to Cristina Pasqui
 F.to Lorenzo Breni

delegazione sindacale

CISL F.to Valentina Francesconi

RSU F.to Chiara Doretti
 F.to Rosilde Franci
 F.to Serena Palladini
 F.to Bianca Pianigiani
 F.to Irene Quadri

Le parti,

premesso che:

in data 27/10/2025 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Sanità;

convengono e stipulano quanto segue.

SOMMARIO

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 - Monitoraggio sull'applicazione del contratto
- Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Titolo II - Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

- Art. 6 - Fondo delle risorse decentrate
- Art. 7 - Destinazione e utilizzo del fondo
- Art. 8 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
- Art. 9 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 10 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
- Art. 11 - Indennità
- Art. 12 - Disciplina degli incarichi

Titolo III - Sistema integrato di valutazione del personale

- Art. 13 - Ambiti, elementi e criteri di valutazione
- Art. 14 - Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

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

- Art. 15 - Principi e finanziamento
- Art. 16 - Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

Titolo V - Valorizzazione del merito e della produttività

- Art. 17 - Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*
- Art. 19 - Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

Titolo VI - Rapporto di lavoro

- Art. 20 - Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Art. 21 - Ferie solidali
- Art. 22 - Lavoro agile
- Art. 23 - Incentivi alle funzioni tecniche
- Art. 24 - Misure di welfare integrativo
- Art. 25 - Disapplicazioni

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 27/10/2025, 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.
4. Gli effetti normativi del CCI decorrono dal 1 gennaio 2026 e fino alla sottoscrizione del nuovo contratto decentrato.
5. 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.

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

Art. 4 – 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. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. La SdSS si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
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. 6 - 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 02/11/2022.
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. 7 - 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. 8 - 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. 9 - 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. 10 - 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. 11 – 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 27/10/2025.
3. L'indennità per l'assistenza domiciliare è disciplinata dall'art. 68 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. 12 – Disciplina degli incarichi

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

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 13 - 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. 14 - 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. 15 - 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. 16 - Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 15 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. 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. 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.
4. 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 3 adeguati a sostenere la premialità della *performance* annuale, organizzativa e individuale.
5. 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.

6. 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.
7. Ai sensi dell'art 19 lett e) del CCNL 2019-2021, 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.
8. 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.
9. I valori annuali dei DEP e il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.
10. Eventuali risorse che dovessero risultare residue al termine della procedura, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.
11. 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. 17 - 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.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

1. 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*.
2. 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.
3. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui sopra sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale interessato.
4. 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).
5. 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.
6. 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).
7. 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
8. 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.
9. La quota spettante ad ogni dipendente in relazione alla *performance* organizzativa è calcolata sulla valutazione della *performance* di Ente.
10. 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.
11. Il personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale è stabilito 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.
12. 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.

13. La tabella esemplificativa dell'applicazione dei criteri di cui al presente articolo è allegata al presente CCI sotto la lettera B "Sistema di quantificazione e distribuzione del *budget* per i premi di *performance*".

Art. 19 - 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 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 17, 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. 20 - Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

Art. 21 – Ferie solidali

La SdSS favorisce l'utilizzo dell'istituto delle ferie solidali così come disciplinato dall'Art. 38 CCNL del 27/10/2025.

Art. 22 – Lavoro agile

1. La SdSS favorisce l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile (cd. smart working), così come disciplinato da apposito regolamento interno, ai sensi della normativa vigente.

2. Nella valutazione delle richieste dovranno essere considerati i seguenti criteri di priorità, in applicazione delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, fermo restando che l'attività sia eseguibile in modalità agile:
- lavoratori fragili, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
 - lavoratori con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - maggiore distanza della residenza/domicilio alla sede di lavoro;
 - maggiore età anagrafica;
 - lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni, a condizione che l'altro genitore non sia beneficiario di medesima agevolazione o sia non lavoratore;
3. I giorni di attività resa in modalità agile possono essere estesi fino al 50% dell'orario settimanale per i lavoratori nelle seguenti situazioni:
- lavoratori che documentino particolari esigenze di salute;
 - lavoratori che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L.104/1992;
 - lavoratori che godano dei benefici previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità;

Art. 23 – 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. 24 – Misure di welfare integrativo

1. L'art. 56 del CCNL comparto Sanità 2022-2024 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 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
2. Il piano di welfare integrativo prevede la possibilità di erogare al personale buoni acquisto per prestazioni coerenti con quanto previsto dall'art. 56 del CCNL sopra richiamato, rientranti nella disciplina del comma 3 dell'art. 51 del TUIR.
3. 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.

4. Si specifica che non è in alcun modo possibile monetizzare il credito welfare.
5. Il personale beneficiario del welfare integrativo è tutto il personale dipendente in servizio alla data dell'1.1 dell'anno di riferimento, con contratto a tempo indeterminato e determinato, che alla data dell'1.12 abbia prestato servizio per almeno 8 mesi nell'anno solare di riferimento. Il personale assunto e/o 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 8 mesi alla suddetta data.
6. 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. 25 – 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 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.