Azienda Pubblica
di Servizi alla Persona
della Carnia
San Luigi Scrosoppi

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023 - 2025

- *visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità tuttora vigenti;*
- *visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.;*
- *visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.;*
- *considerato l'esito delle trattative contenute nei verbali delle riunioni del 16 e 31 ottobre 2023;*

le parti

concordano

la seguente Regolamentazione del Contratto collettivo integrativo del personale dipendente dell'Azienda pubblica di servizi alla persona della Carnia "San Luigi Scrosoppi", in 10 articoli.

Articolo 1

Principi della contrattazione

La Contrattazione Collettiva Integrativa avviene sulle specifiche materie previste dall'art. 9 del C.C.N.L. triennio 2019-2021 (sottoscritto il 2 novembre 2022) nel rispetto delle modalità previste dallo stesso.

Per tutto quanto non previsto dalla presente contrattazione si fa esplicito richiamo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e alle normative speciali che disciplinano la materia.

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda pubblica di servizi alla persona della Carnia "San Luigi Scrosoppi", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto. Restano salve le materie che per loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche ed eventuali diverse decorrenze concordate tra le parti.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa disposizione del presente contratto.

È stabilita, in sede di contrattazione, una verifica annuale della ripartizione dei fondi e dell'applicazione complessiva del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Qualora una delle parti in sede di verifica annuale dovesse evidenziare disfunzioni, debitamente documentate, nell'applicazione di alcuni istituti definiti dal presente Contratto, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione al solo scopo di ridefinire l'istituto in oggetto.

CISL FP

Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto, ferme restando eventuali modifiche concordate tra le parti a livello nazionale o aziendale, in corso di validità, in merito a singoli istituti.

L'Azienda si impegna a dare ampia ed adeguata pubblicizzazione a tutto il personale dipendente del presente Contratto Collettivo Integrativo tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale.

Articolo 3

Costituzione dei Fondi

I fondi di cui agli articoli 102 e 103 del C.C.N.L. triennio 2019-2021 sono così costituiti:

Anno 2023 – costituzione

		stanziamento
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	Articolo 102	€ 52.217,43
Fondo premialità e condizioni di lavoro	Articolo 103	€ 129.665,15

I fondi sopra riportati vengono così suddivisi rispetto al loro utilizzo:

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
• indennità correlate agli incarichi • differenziali economici di professionalità • assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico- fisica • indennità di coordinamento già ad esaurimento • indennità di qualificazione professionale • indennità professionale specifica
Fondo premialità e condizioni di lavoro
• compensi per lavoro straordinario • indennità correlate alle condizioni di lavoro – indennità di cui agli art. 104 e 105 Ccnl Sanità Pubblica • premi correlati alla performance organizzativa ed individuale • misure di welfare integrativo a favore del personale • trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione ai dipendenti delle Indennità di cui agli articoli 104,105 e 106 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 22.11.2022

Gli articoli 104 e 105 del Nuovo Ccnl Sanità Pubblica prevedono delle indennità che hanno come finalità quella di riconoscere e valorizzare le competenze e le specifiche attività svolte:

- **Indennità di specificità infermieristica (art. 104)**: attribuita dal 01.01.2021 in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 409 della legge n. 178/2020 ed erogata per 12

CISL FP

mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, in base agli importi stabiliti in tabella H, allegata al Ccnl.

- **Indennità tutela del malato e promozione della salute (art.105)**: attribuita dal 01.01.2021 in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 414 della legge n. 178/2020 ed erogata per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, in base agli importi stabiliti in tabella I, allegata al Ccnl.

Le indennità di cui al comma 2 dell'art. 106, determinate in **€ 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro**, erogati al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree operante su due turni. Detta indennità è corrisposta per un minimo di 12 ore giornaliere ed include il turno notturno (giorno montante e smontante);

Le indennità di cui al comma 3 dell'art 106, prevede il riconoscimento per **il servizio notturno** prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00 del giorno successivo dell'importo di **€ 4,00 lorde orarie**, erogate a tutto il personale di tutti i ruoli e di tutte le aree.

Il comma 4 dell'art.106 prevede **un'indennità oraria di € 2,55 lorde per il servizio prestato in giorno festivo**.

Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 del Contratto collettivo nazionale di lavoro come costituito all'art. 3 del presente contratto.

Ferme restando le indennità per orario notturno e giorno festivo il dipendente ha titolo alternativamente a:

a) equivalente riposo compensativo
b) applicazione della banca ore
c) corresponsione dello straordinario con le previste maggiorazioni

Gli importi indicati sono quelli definiti dal C.C.N.L. vigente e varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni di livello nazionale.

Articolo 5

Servizio di pronta disponibilità per il personale del ruolo tecnico - manutentivo

Il **servizio di pronta disponibilità** è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa/servizio, tenendo comunque conto delle caratteristiche del servizio da erogare, è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo dello stesso di raggiungere la struttura nell'arco dei 30 minuti. Sono tenuti a svolgere tale servizio, per esigenze eccezionali di funzionalità della struttura, i dipendenti del ruolo tecnico (manutentori) compresi nell'Area Operatori e nell'Area Assistenti.

La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad **una indennità oraria di euro 1,80 lorde, quindi 21,6 euro ogni 12 ore.** La tariffa è elevata in sede di contrattazione integrativa di **euro 50,00 ovvero 100,00 se le ore straordinarie vengono inserite nella banca ore**.

CISL FP

In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 Ccnl Sanità Pubblica (Banca delle ore).

Articolo 6

Indennità di richiamo in servizio del personale dipendente

Con determinazione n. 70 del 28/03/2022 sono state approvate le "Modalità organizzative e operative per **le indennità di richiamo in servizio del personale dipendente**" (con esclusione del personale addetto alle manutenzioni già in regime di pronta disponibilità). Il richiamo in servizio deve essere effettuato dal Direttore dell'Area delle cure Sanitare e Sociosanitarie.

Per il richiamo in servizio viene ridefinita la seguente indennità:

- € 50,00 se il richiamo in servizio avviene entro le 24 ore dall'evento "assenza improvvisa".

Le indennità di richiamo in servizio del personale dipendente sono imputate al Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto sanità triennio 2019-2021, fino ad un importo massimo di € 2.000,00;

Articolo 7

Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

Il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" è destinato, tra l'altro, a promuovere la prestazione organizzativa e la realizzazione di obiettivi, di piani di lavoro e di altre iniziative predisposte dai dirigenti finalizzate al conseguimento di elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza.

Con il Piano integrato di attività e organizzazione sono stati definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi/gestionali. Gli obiettivi indicati nel Piano integrato di attività ed organizzazione, nella sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione sono programmati su base triennale e sono coerenti con quelli indicati nei documenti programmatici (bilancio di previsione annuale e pluriennale) e con il Piano della qualità. Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Con il Sistema di misurazione e valutazione della performance di prossima approvazione e già inviato alle OO.SS. si è provveduto a definire le modalità di attribuzione degli obiettivi strategici e individuali e il sistema di monitoraggio e di misurazione.

Nelle more dell'approvazione del succitato sistema per il 2023 si propone di ripartire le risorse disponibili ammontanti a **€ 16.000,00** utilizzando le schede di valutazione approvate con determinazione del Direttore generale n.117 dd. 08/05/2020.

Il coefficiente di presenza si ottiene sottraendo al monte ore teorico annuo del singolo dipendente un numero di ore pari al totale complessivo delle assenze per malattia, infortunio, congedi per maternità/paternità e parentali, aspettative e permessi di ogni genere.

CISL FP
DZG

La partecipazione a corsi di formazione obbligatori è considerata servizio effettivo.
Il premio viene erogato anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in rapporto alla durata del contratto. A tal fine sono considerati esclusivamente i contratti di durata superiore a tre mesi.
In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il premio viene conteggiato in proporzione alle ore lavorate.
Le eventuali economie saranno traferite in maniera indistinta al fondo dell'anno successivo.

Articolo 8
Rapporti di lavoro a tempo determinato

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 70, comma 3, del CCNL 2019-2021 possono essere stipulati n. 9 (20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2023) di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato.
Il succitato contingente può essere aumentato per urgenti necessità correlate alla necessità di:

- garantire la continuità dei servizi assistenziali;
- sostituzione del personale assente di cui al comma 1 dell'articolo 70 del CCNL 2019-2021;

Articolo 9
Rapporti di lavoro a tempo parziale

Ai sensi dell'articolo73 del CCNL 2019-2021 le parti definiscono che i continenti di personale da destinare al part-time sono riferiti alle singole aree e corrispondono al 25% della dotazione di ciascuna area, come previste nella Programmazione triennale di fabbisogno di personale, approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.
Il succitato contingente è elevato del 10% in presenza di richieste da parte di dipendenti:

- portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- che presentano documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- genitore di almeno due figli minorenni;
- familiare di un portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche o affetto da gravi patologie.

Articolo 10
Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

La residenza per anziani non autosufficienti gestita dall'A.S.P. fa parte dei servizi pubblici essenziali che devono essere sempre garantiti.

CISL FP

Pertanto la flessibilità oraria per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare può essere prevista esclusivamente per il Servizio amministrativo e contabile.
Per il personale di tale servizio, in presenza delle situazioni di cui all'articolo 7 e/o con figlio/i di età inferiore ai dieci anni, può essere consentita una flessibilità oraria che preveda esclusivamente l'obbligo del raggiungimento del debito orario settimanale.
Tali flessibilità sono autorizzate dal Direttore generale tenuto conto delle necessità organizzative aziendali e del dipendente.

Articolo 11

Indirizzi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di potenziare le misure atte a garantire sicurezza e igiene negli ambienti di lavoro, l'Azienda:

- assicura il massimo coinvolgimento tra il Servizio di prevenzione e protezione i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), in particolare per la predisposizione e l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e la definizione delle relative modalità di prevenzione;
- si impegna ad attivare, al di fuori delle previsioni d cui al D.lgs. 81/2008, specifici incontri finalizzati a valutare situazioni di criticità rilevate dal Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e/o dagli RLS;
- a garantire agli RLS immediato accesso agli ambienti di lavoro e alla documentazione adottata in materia di sicurezza;
- a concedere a tutti gli RLS, per l'espletamento delle funzioni previste dall'articolo 50 del D.lgs. 81/2008, permessi retribuiti pari a 30 ore annue.

Articolo 12

Servizi pubblici essenziali e contingenti minimi

Le parti individuano, coerentemente con l'Accordo del 20 settembre 2001 tra ARAN e le Organizzazioni Sindacali, i sotto elencati servizi pubblici essenziali che dovranno sempre e comunque essere garantiti:

1. attività assistenziale alle persone anziane accolte;
2. raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dal luogo di produzione;
3. raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali;
4. attività connesse a garantire il funzionamento degli impianti termici, idraulici ed elettrici;
5. interventi urgenti di manutenzione.

Ai sensi del succitato accordo, degli articoli 3, comma 1, e 43 del D.lgs. 165/2001 e tenuto conto della Programmazione triennale del fabbisogno del personale vengono individuati i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che sarà esonerato in caso di sciopero al fine di garantire le succitate prestazioni indispensabili.

CISL FP

Servizio	Unità operativa	Profilo professionale	n. dipendenti mattina	n. dipendenti pomeriggio	n. dipendenti notte
Infermieristico	tutte	Area Professionisti della Salute e Funzionari	2	1	1
Sociosanitario	Nucleo Lilla	Area Operatori	3	2	1
Sociosanitario	Nucleo Primula	Area Operatori	2	2	1
Tecnico e della sicurezza	Manutenzioni	Area Operatori	1	1	0
Lavanderia	Guardaroba	Area Personale di Supporto	1		

I nominativi dei dipendenti vengono individuati dai Direttori di Area almeno 5 giorni prima dello sciopero, garantendo rotazione fra tutto il personale avente la medesima qualifica.

Entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, i dipendenti individuati e costituenti "il contingente minimo" possono esprimere la propria volontà di adesione allo sciopero al proprio responsabile che dovrà procedere alla sostituzione.

Per quanto non espressamente non previsto dal presente articolo, si rimanda a quanto previsto dall'Accordo del 20 settembre 2001 e dalla Legge 146/90 e sue modifiche ed integrazioni, nonché alle vigenti disposizioni contrattuali vigenti in materia.

CISL FP

FP CGIL