

Allegato A)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023 - 2025

Anno 2023

- *viste le disposizioni vigenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità - tuttora vigenti - del 2 novembre 2022;*
- *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.;*
- *visto il Verbale di Riunione di data 31 gennaio 2024;*
- *acquisito il parere del Revisore dei Conti*

le parti
concordano

Articolo 1

Principi della contrattazione

La Contrattazione Collettiva Integrativa si svolge 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 Matteo Brunetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Restano salve le materie che per loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche ed eventuali diverse decorrenze concordate tra le parti. Nello specifico si procederà annualmente alla verifica dei Fondi contrattuali, della ripartizione e dell'applicazione del presente Contratto Integrativo. Il presente contratto fa riferimento al periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025, coprendo il periodo dal 1/1/2023 al 31/12/2023 per la parte economica e per il periodo dal 1/1/2023 al 31/12/2025 per le parti normative citate conservando 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. Se una delle due parti in sede di verifica annuale dovesse evidenziare disfunzioni nell'applicazione degli istituti contrattuali del CCIA, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione per tali istituti. L'Azienda si impegna a dare ampia e 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	78.362,17.*
Fondo premialità e condizioni di lavoro	Articolo 103	122.667,22.*

Anno 2023 – destinazione

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

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	
• € 8.461,44.*	indennità correlate agli incarichi già in essere e di base
• € 57.412,81.*	differenziali economici di professionalità* (disponibili 6 fasce da attribuire)
• € 6.690,62.*	indennità di qualificazione professionale
• € 5.797,30.*	indennità professionale specifica
Fondo premialità e condizioni di lavoro	
• € 30.000,00.*	compensi per lavoro straordinario**
• € 65.522,49.*	indennità correlate alle condizioni di lavoro
• € 27.144,73.*	premi correlati alla performance organizzativa ed individuale***

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione ai dipendenti delle Indennità di cui agli art. 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):**
- **Indennità tutela del malato e promozione della salute (art.105)**

Si sottolinea che dette indennità fanno parte del trattamento economico fondamentale, e quindi non imputate al Fondo, ma al conto di spesa del personale.

Sono finalizzate a riconoscere il disagio del personale turnista le seguenti indennità, previste dall'art. 106 e regolarmente corrisposte:

- **Indennità di turno giornaliera:** pari a € 2,07 per ogni giornata di presenza al personale turnista (il turno notturno è contato su due giorni (montane e smontante);
- **Indennità di turno notturno:** pari a 4,00€ per ogni ora lavorata dalle ore 22.00 alle ore 06.00;
- **Indennità per lavoro festivo :** pari a € 2,55 per ogni ora lavorata di domenica e nei giorni festivi .

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 nei limiti delle disponibilità
- b) applicazione della banca ore aggiornato mensilmente (secondo quanto disposto dall'art. 48 è istituito un conto individuale per ciascun lavoratore: in tale conto confluiscono le ore di lavoro straordinario e supplementare). L'andamento del conto di ciascun lavoratore sarà monitorato trimestralmente – in collaborazione con OOSS e RSU – per verificarne l'andamento e definirne l'utilizzo.
- 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.

Considerata la situazione al 31/12/2023 i saldi derivanti dalle ore lavorate in più nel corso dell'anno e degli anni precedenti saranno - a richiesta dei lavoratori – liquidati come lavoro straordinario, anche attraverso rateizzazioni da definire con le OO.SS. e le RSU, con compenso orario tabellare.

Stante la prima sperimentale applicazione si rimanda a ulteriore accordo per la definizione dei diversi criteri/importi per annualità 2024/2025.

Articolo 5

Indennità di richiamo in servizio del personale dipendente

Si vanno a definire ed elencare le modalità organizzative e operative e i casi configurabili per i richiami in servizio, specificando inoltre che l'adesione al progetto da parte dei dipendenti è su base unicamente volontaria, coloro che ne prendono parte indicano la propria disponibilità alla Direzione all'inizio dell'anno e del progetto stesso. Il "richiamo in servizio" deve essere individuato dal Responsabile dell'Area Socio

Sanitaria e Assistenziale o dall'ufficio del personale quando il coordinatore non è in servizio, secondo i criteri di priorità individuati dalle lettere a) e k).

I casi configurabili come "richiamo in servizio" sono i seguenti:

- a) interruzione del turno all'operatore già in servizio, con ripresa del servizio nello stesso giorno con orario diverso;
- b) richiamo per parte/tutto il turno pomeridiano nella stessa giornata di svolgimento del turno mattutino;
- c) richiamo per parte del turno mattutino nella stessa giornata di svolgimento del turno pomeridiano;
- d) richiamo in servizio per il turno notturno nel giorno di smonto notte;
- e) richiamo in servizio di operatore in recupero ore;
- f) richiamo in servizio di operatore in riposo, con conservazione di 1 riposo ogni 7 giorni lavorativi;
- g) richiamo di operatore con contratto di lavoro a tempo parziale;
- h) richiamo di operatore in congedo per aggiornamento professionale;
- i) richiamo di operatore in permesso studio "150" ore (eccetto giornata di esame);
- j) richiamo di operatore in ferie (escluse le ferie estive);
- k) richiamo di operatore programmato in servizio per turno notturno, richiamato a copertura di parte del turno diurno.

Per il solo periodo dal 01/06/2023 al 31/12/2023 - in considerazione del metodo di rilevazione - che non consente allo stato di valutare il tempo di preavviso la seguente indennità- l'indennità di "disagio" e l'incentivo da corrispondere all'operatore "richiamato" è stabilito in € **35,00 per ogni accesso rilevato con cod. 666 (rientro per sostituzione)**.

Per l'anno 2024 verranno registrati - e regolati con ulteriore accordo – i rientri con i relativi tempi di preavviso. L'orario maturato nel corso della chiamata, laddove ecceda il monte ore dovuto mensile, viene riconosciuto come lavoro straordinario e potrà essere chiesto in pagamento (incluse le maggiorazioni spettanti per la fascia oraria/giornata in cui viene svolto) oppure recuperato (banca delle ore). Qualora il dipendente non proceda a richiedere entro il 31.01 di ciascun anno l'inserimento nella banca delle ore si procederà al pagamento.

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 € **5.000,00 per la sola annualità 2023**.

Il progetto su indicato costituisce una prima sperimentazione e potrà essere modificato; è soggetto ad un monitoraggio intermedio (primi sei mesi). Stante la prima sperimentale applicazione si rimanda a ulteriore accordo per la definizione dei diversi criteri/importi per annualità 2024/2025.

Articolo 6

Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

Annualmente vengono predisposti dai dirigenti e dai dipendenti con incarico di funzione organizzativa i progetti obiettivo riferiti ai singoli servizi, sulla base delle finalità, obiettivi e risorse determinate dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione e del PIAO.

La definizione di progetti obiettivo è finalizzata:

- all'incremento dell'efficienza del sistema e all'ottimizzazione dei fattori di produzione;
- al miglioramento dell'efficacia del sistema (risultato sull'utenza interna ed esterna) garantendo un adeguato standard di qualità;
- al miglioramento della produttività dei dipendenti.

I progetti dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni degli utenti dell'Azienda ed alle finalità istituzionali;
- specifici, misurabili e valutabili;
- confrontabili nel tempo;
- correlati alla quantità e qualità di risorse disponibili;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un tempo determinato, di norma annuale

Si richiamano inoltre le nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del Ministero della PA dd 28 novembre 2023 che si ritengono parte integrante del presente documento nel riguardo le modalità operative da adottare.

Per il 2023 si propone il progetto denominato "Progetto presenze".

La quantificazione del premio avviene per fasce di presenza determinate in base alla media annua di assenze. Individuata la media delle assenze del personale si creano diverse fasce:

fascia A: personale con assenze inferiori o uguali alla media

fascia B: personale con assenze non superiori al doppio della media

fascia C: personale con assenze superiori al doppio della media ma inferiori a 140

fascia D: personale con assenze superiori a 140 giorni.

Al personale della fascia A si propone di attribuire 100% della quota pro capite determinata dalla fondo disponibile diviso il numero del personale a tempo indeterminato e determinato dell'anno 2019, alla fascia B 50% della quota pro capite, alla fascia C 15% e alla fascia D 0- I resti sono riproporzionati alla fascia A. Le economie derivanti da tale distribuzione verranno utilizzate per la creazione di una fascia A+ comprendente chi ha fatto meno della metà della media delle assenze, e A++ comprendente chi ha fatto assenze inferiori al 25% della media, e una ulteriore fascia A+++ per i dipendenti che hanno fatto ZERO assenze nel corso dell'anno.

Per il personale part time ed per il personale assunto o cessato in corso d'anno, una volta effettuato il conteggio, si dovrà parametrare l'importo alla percentuale del part time o al periodo di servizio.

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 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 (PIAO) sono stati definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi/gestionali così come previsti per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti e rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.

Gli obiettivi sono coerenti anche con quelli indicati nei documenti programmatici (bilancio di previsione annuale e pluriennale) e con il Piano triennale per il miglioramento della qualità previsto dal Decreto del Presidente della Regione 18 agosto 2022, n. 0107/Pres. "Regolamento per il rilascio dell'accreditamento istituzionale delle strutture residenziali e semiresidenziali per anziani non autosufficienti in attuazione dell'articolo 64 della legge regionale 12 dicembre 2019, n. 22 (Riorganizzazione dei livelli di assistenza, norme in materia di pianificazione e programmazione sanitaria e sociosanitaria e modifiche alla legge regionale 26/2015 e alla legge regionale 6/2006)". Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Con il Sistema di misurazione e valutazione della performance si provvede a definire le modalità di attribuzione degli obiettivi strategici e individuali e il sistema di monitoraggio e di misurazione. Nelle more della approvazione da parte delle OOSS della scheda di valutazione proposta e allegata da avviare a decorrere dal 2024, per il 2023 si stabilisce di ripartire le risorse disponibili ammontanti a **€ 21.000,00** utilizzando il **Progetto Presenze** in linea e con le modalità riconosciute per gli anni precedenti.

L'eventuale residuo sarà utilizzato negli anni successivi.

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 sei mesi. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il premio viene conteggiato in proporzione alle ore lavorate.

Verrà corrisposto un riconoscimento pari a Euro 200,00* una tantum per ogni lavoratore in servizio che abbia prestato su specifica assegnazione, nel 2023, assistenza e tutoraggio a figure in affiancamento (agli atti). Per l'anno in corso i lavoratori interessati sono 6 (sei) e l'importo destinato al "premio" è quantificato in € 1.200,00.*

L'eventuale residuo sarà utilizzato negli anni successivi.

Articolo 7

Rapporti di lavoro a tempo determinato

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 70, comma 3, del CCNL 2019-2021 possono essere stipulati nella percentuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ogni anno 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 8

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Ai sensi dell'articolo 73 del CCNL 2019-2021 le parti definiscono che i contingenti 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, anche attraverso il PIAO. 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 9

Indirizzi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di potenziare, in collaborazione con l'RSPD e Medico Competente e i professionisti incaricati del settore, le misure atte a garantire sicurezza e igiene negli ambienti di lavoro, l'Azienda si adopera per

- formazione dedicata
- sensibilizzazione
- incontri periodici di follow up
- valutazione e costante aggiornamento per la valutazione stress lavoro correlato
- supporto per accadimenti particolari
- monitoraggio e aggiornamento del piano di autocontrollo

Articolo 10

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. attività connesse a garantire il funzionamento degli impianti termici, idraulici ed elettrici;
3. 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.



Servizio	Unità operativa	Profilo professionale	n. unità mattina	n. unità pomeriggio	n. dipendenti notte
<i>Infermieristico</i>	<i>tutte</i>	<i>Area Professionisti della Salute e Funzionari</i>	1	1	np
Sociosanitario	Reparti	Area Operatori	2	2	1
Sociosanitario	Cucina	Area Operatori	2	2	np
Tecnico e della sicurezza	Manutenzioni	Area Operatori	1	1	np
Lavanderia	Guardaroba	Area Personale di Supporto	1	0	np

I nominativi dei dipendenti vengono individuati dal Direttore Generale 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 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.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Presidente
Il Direttore Generale

f.to Stefania TASSOTTI
f.to Anna CRAGNOLINI

Le RSU

f.to Luigina DEMATTIA
Giuseppina PITTINO
Monica TEON
Flavia TURCO



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Casa degli operai vecchi ed inabili al lavoro 'Matteo Brunetti'

Le OO.SS. CGIL f.to Andrea TRAUNERO
CISL f.to Alessia DEL CANTO

Verbalizzante f.to Rita TOCH

Paluzza li 31 gennaio 2024