

I.P.A.V.
Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ANNI 2021 - 2023



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Relazioni sindacali
- Art. 3 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 6 - Quantificazione delle risorse
- Art. 7 - Strumenti di premialità
- Art. 8 - Integrazione risorse decentrate

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 9 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili
- Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- Art. 12 - Indennità - principi generali
- Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 - Indennità di reperibilità
- Art. 16 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale
- Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

CAPO III - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 18 - Progressioni economiche orizzontali

CAPO IV - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 19 - Compensi di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016
- Art. 20 - Piani di razionalizzazione e risparmio

CAPO V - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

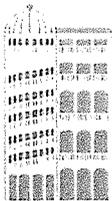
- Art. 21 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 22 - Lavoro straordinario
- Art. 23 - Banca delle ore
- Art. 24 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
- Art. 25 - Part-time
- Art. 26 - Comitato Unico di Garanzia



I.P.A.V.
Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- Art. 27 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Art. 28 - Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali
- Art. 29 - Personale comandato o distaccato
- Art. 30 - Personale in gestione associata
- Art. 31 - Buoni pasto
- Art. 32 - Welfare integrativo
- Art. 33 - Ferie e Riposi solidali
- Art. 34 - Formazione e aggiornamento del personale
- Art. 35 - Innovazione tecnologica, riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità
- Art. 36 - Norme finali



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

- 1) Il presente Contratto Collettivo Integrativo, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso 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, le clausole contenute nei C.C.N.L. Funzioni Locali, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2

RELAZIONI SINDACALI

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- 2) La Delegazione Trattante di parte Datoriale convoca la Delegazione di parte Sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. Funzioni Locali 2016-2018, in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto dalla Delegazione di parte Sindacale, da una o più Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. 2016-2018 o dall'Ente può essere accordato, ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui tra i 5 e i 20 giorni lavorativi successivi. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere redatto un sintetico verbale degli argomenti trattati all'ordine del giorno. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta stessa e/o in quella successiva.
- 3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno 5 giorni lavorativi prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni lavorativi dopo l'incontro precedente.
- 4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte Datoriale, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte Datoriale effettuerà la convocazione, con le stesse modalità previste dal comma 2 e in caso negativo, invierà apposita risposta.
- 5) Le relazioni Sindacali, con le modalità e nelle materie di cui agli articoli 4-7 del C.C.N.L. 21.5.2018 si articolano in:
 - a) partecipazione (informazione, confronto);
 - b) contrattazione integrativa.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- 6) L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della R.S.U e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018;
- 7) La R.S.U. e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q..
- 8) L'amministrazione informa periodicamente la R.S.U e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.
- 9) I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il Responsabile del Servizio in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
- 10) Ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è assegnata, presso gli Uffici Centrali e in ogni Sede di Lavoro una bacheca

Art. 3

AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

- 1) Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, ivi compreso il personale in assegnazione temporanea. L'avvenuta stipula viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
- 2) Il Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il triennio 2021-2023 ed i suoi effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e delle modalità di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1.
- 4) Il Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrasti con successive norme di legge o contrattuali.

Art. 4

VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

- 1) Le parti convengono che con cadenza almeno annuale di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente Contratto Collettivo Integrativo, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di parte Datoriale.
- 2) La Delegazione Trattante di parte Sindacale potrà richiedere altri incontri come previsto dal precedente art. 2, comma 4.

Art. 5

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

- 1) Nel caso insorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi ed applicativi del presente contratto, sull'interpretazione del Contratto Collettivo Integrativo, le Delegazioni Trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- 2) Qualora una delle parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Integrativo rilevi la necessità di una interpretazione autentica, invia una richiesta di convocazione che deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la richiesta. L'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui tra i 5 e i 20 giorni lavorativi successivi la richiesta.
- 3) L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- 1) L'Ente costituisce il "Fondo risorse decentrate" con le modalità previste dall'art. 67 del C.C.N.L. del 21.5.2018. Con la determinazione del "Fondo risorse decentrate" l'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse, suddivise tra quelle necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del Fondo e quelle disponibili per la definizione della destinazione.
- 2) La parte stabile del Fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1 del C.C.N.L. 21.05.18

Art. 7

STRUMENTI DI PREMIALITÀ

- 1) In conformità alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. 2016-2018, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti.

Art. 8

INTEGRAZIONE RISORSE DECENTRATE

- 1) In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del Contratto Collettivo Integrativo 2016-2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.



CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE
DELLE RISORSE DISPONIBILI

- 1) Le risorse economiche annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.
- 2) Tale sistema prevede che l'erogazione dei premi correlati alla performance avvenga sulla base ai seguenti principi:
 - a) la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni dei singoli dipendenti;
 - b) la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
 - c) il divieto esplicito di distribuire premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.
- 3) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dal Consiglio di Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - d) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - e) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - f) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
- 4) I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa;
 - b) compensi premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti dei premi correlati alla performance;
 - c) compensi per specifiche responsabilità che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
- 5) Le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane

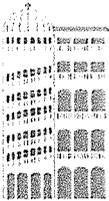


- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies.
- f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art 67 comma 3, lett. c..

Art. 10

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1) Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni degli utenti;
 - b) l'attuazione di piani, programmi e progetti, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli utenti, con i soggetti interessati e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- 2) La misurazione della performance organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi:
 - (1) Ente nel suo complesso;
 - (2) singole Aree/ Settore/ Servizi declinate secondo l'Organigramma dell'Ente;
 - (3) processi e progetti.
- 3) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato tenuto conto degli esiti della valutazione complessiva, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e/o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza: per la categoria A a 1,00, B a 1,10, per la C a 1,20 e per la D a 1,45. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono anche tutti i dipendenti dell'Ente con contratto a tempo determinato con servizio prestato per un periodo superiore ai 180 giorni anche non continuativi nell'anno solare.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- 4) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi, anche non continuativi, nel corso dell'anno di valutazione (365 giorni) per una durata complessivamente superiore a 15 giorni lavorativi;
- 5) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in questione non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
- 6) La quota di premio viene calcolata definendo un coefficiente individuale ottenuto sulla base dei criteri indicati nei commi 3 e 4.
- 7) L'importo destinato alla performance organizzativa è definito in misura pari al 60% delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68 del C.C.N.L. 21/05/2018 e destinate ai premi correlati alla performance (organizzativa + individuale).

Art. 11

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- 1) La misurazione e la valutazione della performance individuale è svolta dal Dirigente o dal Responsabile del Servizio titolare di posizione organizzativa sulla base di:
 - a. raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b. qualità del contributo assicurato alla performance dell'Area/ Settore/ Servizio di appartenenza, declinate secondo l'Organigramma dell'Ente, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- 2) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato sulla base dei risultati della valutazione individuale annuale effettuata da ciascun Dirigente o dal Responsabile di Servizio titolare di posizione organizzativa con la supervisione del Dirigente e a condizione che detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono anche tutti i dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo determinato con servizio prestato per un periodo superiore ai 180 giorni anche non continuativi nell'anno solare.
- 3) La quota di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale ai risultati della valutazione individuale ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente (Scheda di Valutazione).
- 4) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno di valutazione (365 giorni) per una durata complessivamente superiore a 15 giorni lavorativi.
La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

a) ferie;



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- b) recupero delle festività soppresse;
- c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta per causa di servizio;
- d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33, comma 6;
- f) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo;
- g) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- h) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie derivanti dalla banca ore;
- i) congedi per le donne vittime di violenze;
- j) permessi sindacali.

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6 o di 7,12 rispettivamente per l'articolazione su 5 o 6 giorni;

- 5) La quota di premio individuale viene calcolata moltiplicando la valutazione ottenuta per l'indice di presenza previsto al comma 5.
- 6) Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata all'interno di ciascuna Area/ Settore/ Servizio di appartenenza, declinate secondo l'Organigramma dell'Ente, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. Il personale interessato al premio sarà individuato in misura massima pari al 10% del personale impiegato in ogni Area/ Settore/ Servizi, arrotondato all'unità superiore, e con minimo 1 dipendente.

Le risorse per la maggiorazione vengono prelevate dalle risorse destinate ai "Premi correlati alla performance individuale". L'importo viene stabilito nella misura del 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il presente istituto verrà applicato a decorrere dal 01/01/2021, rivedibile annualmente in sede di destinazione delle risorse decentrate.

In caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui sopra è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - a. superiore valutazione media nel triennio;
 - b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.
- 8) L'importo destinato alla performance individuale è definito in misura pari al 40% delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68 del C.C.N.L. 21/05/2018 e destinate ai premi correlati alla performance (organizzativa + individuale).

Art. 12 INDENNITÀ - PRINCIPI GENERALI

- 1) Con il presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
- 2) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
- 3) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
- 4) Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle diverse indennità è



riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente

Art. 13
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

- 1) L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
- 2) Il presente articolo disciplina le modalità di determinazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi previsti all'art. 70-bis (minimo Euro 1,00 - massimo Euro 10,00 giornalieri).
- 3) L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.
- 4) La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

A) **RISCHIO**

Le attività che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievole per la salute e/o per l'integrità personale.

Situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di attività esposta a rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.

L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Valutazione incidenza della causale lett. A) - RISCHIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di rischio, i seguenti indici:

Rischio	Rischio Basso (A)	Rischio Medio (B)	Rischio Alto (C)
Pesatura rischio	0	4	7



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



B) DISAGIO

La misura per la determinazione dell'indennità di disagio viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- tipo (A) - disagio per attività svolte per meno della metà della durata lavorativa giornaliera;
- tipo (B) - disagio per attività svolte per tutta la durata lavorativa giornaliera;
- tipo (C) - disagio per attività svolte per tutta la durata lavorativa giornaliera almeno 5 giorni a settimana.

Valutazione incidenza della causale lett. B) - DISAGIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di disagio, i seguenti indici:

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C
Peso della Causale Disagio	0	8	16

A ciascun livello di disagio viene attribuito un peso necessario per correlare, alle diverse tipologie di attività, l'indennità complessiva.

A) IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI

Compete l'indennità giornaliera ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza in rapporto con il pubblico.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro e pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Tale indennità non spetta a coloro che sono assegnatari dell'indennità art. 70 quinquies poiché assorbita all'indennità per specifiche responsabilità.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene erogata sulla base dei dati desunti:

1. dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
2. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
3. dai giorni di apertura al pubblico.

Valutazione incidenza della causale lett. C) - MANEGGIO VALORI



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



Ai fini della determinazione dell'indennità l'ente ha classificato le prestazioni lavorative che comportano maneggio in base ai seguenti livelli:

- a) maneggio valori mensile inferiore a € 1.000,00 (peso causale 0 - (A));
- b) maneggio valori mensile maggiore di € 1.000,00 e inferiore a € 1.500,00 (peso causale 7 - (B));
- c) maneggio valori mensile maggiore o uguale a € 1.500,00 (peso causale 12 - (C));

Maneggio Valori	(A) Nessun maneggio valori	(B) maneggio valori lett. b)	(C) maneggio valori lett. c)
Peso della causale Maneggio	0	7	12

- 5) L'importo dell'indennità è determinato in riferimento alla singola prestazione lavorativa una volta individuata l'incidenza complessiva, determinata dalla somma dei singoli pesi, di ciascuna delle tre causali (Art. 70 bis lett. a comma 3).

L'indennità Condizioni di Lavoro viene calcolata in base alle seguenti fasce:

Fascia	Peso delle causali	Fascia indennità
A	01-04	€ 1,00
B	05-08	€ 1,20
C	09-12	€ 1,55
D	13-15	€ 3,60
E	16-19	€ 4,90
F	20-23	€ 6,80

- 6) La periodicità con cui viene erogata l'indennità condizioni di lavoro viene stabilita con cadenza mensile.

In ogni caso la somma complessiva giornaliera erogabile delle succitate indennità "Condizioni di Lavoro", non può superare l'importo massimo giornaliero di Euro 10,00.

Art. 14

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

- 1) L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del C.C.N.L. 2016-2018, che, come previsto dal comma 1, può essere riconosciuta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a Euro 3.000,00 annui. Per le funzioni di cui al comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura (nel limite annuo massimo dettato dal C.C.N.L.



ovvero € 3.000,00 annui) viene definita con apposito atto.

2) Si prevedono due tipi di responsabilità:

“TIPO A”: attribuita al personale di Categoria D, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/del coordinamento del Servizio, di specializzazione di compiti e secondo quanto indicato nella tabella sottostante.

Nei Servizi sprovvisti di categoria D, la suddetta indennità può essere attribuita al personale dipendente in categoria C.

TIPO “A”	
RESPONSABILITA’	
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all’interno dei processi operativi	0.25
Coordinamento di personale/gruppi lavoro	0.20
PROFESSIONALITA’	
Specializzazione dei compiti attribuiti	0.10
COMPLESSITA’	
Attività di programmazione	0.10
Controllo di gestione	0.15
Conduzione delle relazioni complesse interne e esterne.	0.20
	1

“TIPO B”: attribuita al personale di categoria B, C incaricato formalmente di responsabilità.

TIPO “B”	
RESPONSABILITA’	
Coordinamento di personale	0.40
PROFESSIONALITA’	
Buone conoscenze giuridiche e/o tecniche derivanti da esperienze del servizio	0.15
COMPLESSITA’	
Attività di programmazione	0.15
Controllo di gestione	0.15
Conduzione delle relazioni interne e esterne.	0.15
	1

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell’incarico con apposito atto scritto.

Per la responsabilità di TIPO “A” compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità nel limite annuo massimo di € 3.000,00.

Per la responsabilità di TIPO “B” compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità nel limite annuo massimo di € 2.400,00.

3) L’indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in misura frazionata mensile in base alla presenza



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



in servizio giornaliera. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).

Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

Art. 15

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

- 1) L'Ente individua le Aree di Pronto intervento per le quali è istituito il Servizio di Pronta Reperibilità, disciplinato da apposito Regolamento, remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del C.C.N.L. 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
- 2) Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera k, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 21 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- 3) L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 4) In caso di intervento, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario, o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
- 5) Il servizio è gestito dal Dirigente o dal Responsabile del Servizio titolare di posizione organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente.
- 6) Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 16

MISURE PER DISINCENTIVARE ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

- 1) In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 o di Organismo analogo, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in sede storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate significative e non motivabili assenze medie o non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in concomitanza con le giornate festive, di



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



riposo settimanale o di turno, di giornate di ferie e nei mesi dove non è previsto il lavoro notturno, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

- 2) Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente. Tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 17

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- 1) La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione previsto da apposito regolamento per il conferimento e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.
- 2) La pesatura delle posizioni organizzative è prevista, considerando i seguenti macro elementi:
 - Dotazione di risorse;
 - Complessità gestionale;
 - Responsabilità.
- 3) La complessità gestionale è valutata sulla base dei seguenti fattori:
 - quadro normativo;
 - complessità dei procedimenti;
 - articolazione organizzativa;
 - incarichi aggiuntivi;
 - conoscenze specifiche;
 - relazioni interne ed esterne.

Il grado di responsabilità tiene conto sia dell'immagine dell'Ente che degli effetti di natura amministrativa, civilistica e penale che comprendono anche quelli di natura sanitaria.

CAPO III - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 18

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- 1) La progressione economica è riconosciuta in modo selettivo, nel limite delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato con una anzianità nella ultima posizione economica pari a 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente pubblico e, ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. È inoltre richiesto, come requisito, l'assenza di sanzioni disciplinari nella misura superiore alla censura



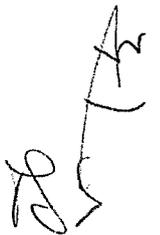
I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- nei 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.
- 2) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che, oltre alla definizione delle necessarie risorse, prevede l'attivazione dell'istituto.
 - 3) Il numero delle progressioni economiche orizzontali da attribuire verrà calcolato secondo un criterio ponderato e proporzionale delle categorie/posizioni economiche di appartenenza dei lavoratori (Categoria B/B1, B2, .. C/C1, C2, ..., D/D1, D2, ...);
 - 4) La graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica, create per categoria e posizione economica (esempio B1, B2, ecc.), sono definite a seguito di una selezione che tiene conto:
 - a. delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
 - b. esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
 - 5) I pesi degli elementi di cui al comma 4, che vanno considerati ai fini delle progressioni orizzontali, sono così determinati:

a. per le progressioni della categoria A/B		
• Esperienza acquisita nella Categoria		max punti 30
• Esperienza nella posizione economica		max punti 20
• Performance Individuale		max punti 50
b. per le progressioni della categoria C		
• Esperienza acquisita nella Categoria		max punti 20
• Esperienza nella posizione economica		max punti 20
• Performance Individuale		max punti 60
c. per le progressioni della categoria D		
• Esperienza acquisita nella Categoria		max punti 8
• Esperienza nella posizione economica		max punti 12
• Performance Individuale		max punti 80.
 - 6) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti sulla base della valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione che non deve essere inferiore a 80.
 - 7) Criterio dell'esperienza maturata in ambito professionale calcolato sulla base di punti 1 per anno di servizio e in caso di frazioni d'anno attribuendo 0,50 punti per ogni semestre;
 - 8) Ai fini dell'accesso alla selezione per la prima progressione vanno computati anche i periodi di servizio resi in forza di contratti a tempo determinato.
 - 9) Ai fini dell'accesso alla selezione per la progressione occorre computare nell'anzianità relativa alla posizione economica anche il periodo nel quale è stata riconosciuta la retribuzione delle mansioni superiori, purché successivamente confermata dal superamento della procedura concorsuale.
 - 10) Ai sensi dell'art. 39 del C.C.N.L. 22.1.2004, ai dipendenti in distacco sindacale, a cui va riconosciuto il diritto alla corresponsione del compenso di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni oltre che il diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali, il punteggio derivante dalla valutazione del servizio prestato viene assunto pari alla media del punteggio attribuito al totale dei dipendenti.

FG

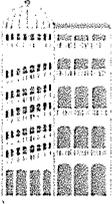




I.P.A.V.
Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



FP
SP
L
FG



CAPO IV - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19

COMPENSI DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016

- 1) La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) destinate al fondo concernente gli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, è effettuata sulla base di specifico Regolamento adottato dall'Ente.
- 2) Le parti definiscono, entro 30 giorni dalla firma del presente atto, le modalità e i criteri di distribuzione, previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale.

Art. 20

PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RISPARMIO

- 1) Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito con modificazioni L. 15/07/2011 n. 11 sono ripartite, successivamente alla conclusione delle attività ed all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, per il 50% - del risparmio effettuato - ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano come individuati dai Dirigenti.
- 2) La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
- 3) Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

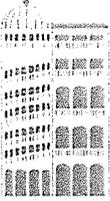
APF

fr

Fa

MP

M



CAPO V - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

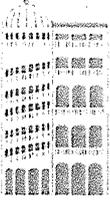
- 1) L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali medie ed è funzionale all'orario di servizio.
- 2) In applicazione di quanto previsto all'art. 27 del C.C.N.L. 21.052018 vengono stabiliti i criteri inerenti l'utilizzo di fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'articolazione dell'orario dovrà essere stabilito tenendo conto:
 - della ottimizzazione delle risorse umane,
 - del contenimento al ricorso del lavoro straordinario,
 - del miglioramento della qualità delle prestazioni,
 - dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza interna e esterna,
 - del miglioramento dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni,
 - della necessità inerente la continuità del servizio ed il rispetto dei numeri minimi di presenza.
- 3) I Dirigenti e Direttore Centro Servizi valutano la possibilità di concedere forme di flessibilità ulteriori al personale che esprima particolari esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto all'art. 27 del C.C.N.L. 21.052018.
- 4) Per il personale tecnico - amministrativo nel quale vengono comprese le figure di assistente sociale, psicologo, è riconosciuta l'entrata anticipata di 15 minuti e posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria e prevede un'uscita anticipata di 30 minuti e posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria. La pausa di 30 minuti è prevista per il personale con inizio dell'attività lavorativa al mattino che si conclude al pomeriggio, può essere usufruita nella fascia oraria dalle 12.30 alle 15.30. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
- 5) L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente punto 4) deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati dal Dirigente/Responsabile. Se a fine mese il dipendente ha un saldo negativo tra debiti e crediti orari derivanti dall'utilizzo delle fasce di flessibilità, lo stesso andrà recuperato nella prima retribuzione utile. Nell'ipotesi di sopraggiunti impedimenti, oggettivi e imprevisi, che non consentano al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (ad esempio una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire il recupero del debito orario o la fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese), sarà cura del Dirigente/Direttore Centro Servizi concordare con il dipendente le modalità per il recupero della prestazione consentendo lo slittamento del termine al mese successivo al quello di maturazione. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

↑

Per

↓

MS.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- 6) Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti, le parti periodicamente si incontrano per concordare possibili forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale.
- 7) Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
- 8) La prestazione individuale giornaliera non può superare un arco massimo di 12 ore lavorative giornaliere e il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66 del 2003.
- 9) Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con apposito atto del Segretario Direttore Generale.

Art. 22

LAVORO STRAORDINARIO

- 1) Ai dipendenti a tempo pieno, ai sensi delle Disposizioni Legislative e Contrattuali Vigenti, l'Amministrazione può richiedere prestazioni di lavoro straordinario solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, sulla base di comprovate esigenze organizzative e di servizio e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
- 2) Le prestazioni di lavoro straordinarie di cui al comma 1) devono essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata - individuata (es. infermiere di notte). Non sono ammesse autorizzazioni in forma generalizzata e con motivazioni generiche di esigenze di servizio e per una durata inferiore alla mezzora.
- 3) La prestazione individuale giornaliera non può superare un arco massimo di 12 ore lavorative giornaliere. L'orario complessivo, ordinario e straordinario, non può superare il limite delle 48 ore medie settimanali. Il limite individuale annuo di prestazioni straordinarie è di 180 ore.
Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro e il/la dipendente non può autonomamente decidere se e quando erogare prestazioni straordinarie, ma deve essere sempre preventivamente ed espressamente autorizzato/a dal/la Dirigente/Responsabile di riferimento, una volta verificata, da questi, la condizione di necessità.
- 4) In alcuni casi eccezionali, quando l'attività lavorativa consegua a un preciso obbligo discendente o da esigenze indispensabili o indifferibili o da norme inderogabili oppure da scelte organizzative per la cui attuazione e la relativa prestazione non possa essere affidata che al dipendente che poi protragga la propria attività oltre l'orario di servizio, l'autorizzazione può essere rilasciata "a posteriori", ma comunque deve essere sempre formalmente emessa.
- 5) Nel caso in cui non sia rinvenibile un documento dell'Amministrazione che esplicitamente, anche a posteriori, dia atto della prestazione di tali ore in plus orario o quale lavoro straordinario, ritenute indispensabili e utili per l'ente stesso, non può essere riconosciuto il diritto al pagamento del compenso per il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro ordinario.
- 6) La prestazione straordinaria deve essere attestata con le opportune timbrature del sistema di rilevazione presenze.
- 7) I dipendenti a tempo parziale, non effettuano lavoro straordinario. Solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvisi, il/la dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, e con il suo espresso consenso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro

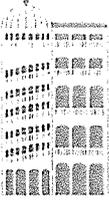
7/20

21

21

M

21



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



aggiuntivo, nella misura massima del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese.

- 8) Nel caso di dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, le prestazioni aggiuntive possono essere richieste solo nelle giornate di effettiva attività lavorativa, sempre nella misura massima del 10% suddetta.

Art. 23

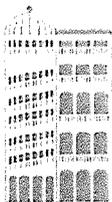
BANCA DELLE ORE

- 1) Ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 20, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore
- 2) Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite individuale complessivo annuo di 70 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Decorso questo termine, per le eventuali ore rimaste nella Banca delle Ore, dovrà essere liquidato il compenso previsto dal C.C.N.L. Il presente comma trova applicazione per le ore accantonate a far data dal 01/01/2019.
- 3) L'utilizzo della Banca delle Ore come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze di servizio.
- 4) Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione a compiere lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire riposo compensativo - banca delle ore.
- 5) In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono pagate le maggiorazioni previste dall'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. del 14.09.2000.

MAGGIORAZIONE	DESCRIZIONE
15%	lavoro straordinario diurno
30%	lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo)
50%	lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo

- 6) Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con le competenze stipendiali del mese successivo alla prestazione lavorativa.
- 7) Si precisa che la banca delle ore non trova alimentazione per prestazione di lavoro straordinario eccedente il normale orario di lavoro inferiore a 30 minuti.
- 8) A richiesta della Delegazione Sindacale possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attenuarne l'utilizzazione.

Art. 24



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



ARCO TEMPORALE PER LA VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO MASSIMO DI 48 ORE SETTIMANALI

- 1) L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.C.N.L. Funzioni Locali, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

**Art. 25
PART-TIME**

- 1) L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 del C.C.N.L. Funzioni Locali che saranno disciplinati da apposito Regolamento.

**Art. 26
COMITATO UNICO DI GARANZIA**

- 1) Ai sensi dell'art. 21 della Legge n.183/2010 è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambe i generi. Il Comitato opera secondo le linee guida sulle modalità di funzionamento di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011.

FG

**Art. 27
LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI**

- 1) Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
- 2) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
- 3) Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
- 4) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro e i

FG

FG

FG



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori.

- 2) L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, nei limiti delle risorse di Bilancio, per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi e dal piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
- 3) I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni di qualsiasi durata.
- 4) Su richiesta della RSU e delle Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
- 5) Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 28

**CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI
ESSENZIALI**

- 1) I Dirigenti/Responsabili, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 e del presente Contratto Collettivo Integrativo, alla R.S.U ed ai singoli interessati. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 19 settembre 2002.
- 2) Vengono riportati i contingenti minimi di personale in caso di sciopero:



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



CENTRO SERVIZI ANTICA SCUOLA DEI BATTUTI

Modulo	MANSIONE	TURNO MATTINA	TURNO POMERIGGIO	TURNO NOTTE
A	Operatore socio sanitario	8	6	2
	Infermiere	2	2	
B	Operatore socio sanitario	7	6	2
	Infermiere	1	1	
C	Operatore socio sanitario	6	5	2
	Infermiere	1	1	
D	Operatore socio sanitario	6	4	2
	Infermiere	1	1	
Centro diurno Alzheimer	Operatore socio sanitario	4		
Centro diurno socio sanitario	Operatore socio sanitario	3		
Comunità Alloggio	Operatore socio sanitario	1	2	
	Infermiere	1		
Responsabile Socio Sanitario		1		
Servizio	portineria	1	1	1

CENTRO SERVIZI SAN GIOBBE

Mattino	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 30 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 2 sino a 20 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 6.30-12.30 n. 1 con orario 9.00-15.00
	Addetto ai servizi generali	n. 1

Pomeriggio	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n.1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 30 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 3 sino a 40 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 15.00-21.00

Attualmente il servizio socio sanitario (Operatori Socio Sanitari, Infermieri e Responsabile Socio Sanitario) è affidato a Fondazione Venezia Servizi alla Persona, ai sensi dell'art. 6 bis del D. lgs. 165/2001 i posti in dotazione organica sono "congelati".



CENTRO SERVIZI SAN LORENZO

Mattino	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 60 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 2 sino a 30 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 6.30-12.30 n. 1 con orario 9.00-15.00
	Addetto ai servizi generali	n. 1

Pomeriggio	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 60 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 2 sino a 40 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 15.00-21.00

CENTRO SERVIZI CONTARINI

Mattino	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 30 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 2 sino a 30 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 6.30-12.30 n. 1 con orario 9.30-15.30.
	Addetto ai servizi generali	n. 1

Pomeriggio	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 30 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 2 sino a 40 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 15.30-21.30

CENTRO SERVIZI ZITELLE

Mattino	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 30 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 3 sino a 30 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 6.30-12.30 n. 1 con orario 9.00-15.00
	Addetto ai servizi generali	n. 1



Pomeriggio	Figura professionale	Numero dipendenti
	Infermiere	n. 1 sino a 90 ospiti e n. 1 ogni frazione pari o superiore a 30 ospiti
	Operatore socio sanitario	n. 3 sino a 40 ospiti e n. 1 per ogni ulteriori 10 ospiti.
	Addetto alla portineria	n. 1 con orario 15.00-21.00

COMUNITA' ALLOGGIO

Mattino	Figura professionale	Numero dipendenti
	Educatore professionale/animatore	n. 1

Pomeriggio	Figura professionale	Numero dipendenti
	Educatore professionale/animatore	n. 1

PER TUTTI I CENTRI SERVIZI:

- Il numero dei dipendenti che rientrano nei contingenti minimi di personale è determinato sui posti letto accreditati, fatta eccezione per il San Lorenzo dove i posti letto accreditati sono n.180 ma attualmente effettivi n. 170.

- Per il turno notturno resta confermato il servizio previsto normalmente, che di seguito si riporta distinto per Centro Servizi e figure professionali:

	infermiere	operatore socio sanitario
Antica Scuola dei Battuti	2	8
San Giobbe	1	4
San Lorenzo	1	7
Zitelle	1	4
Contarini	1	4

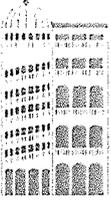
Non si ritiene che le seguenti attività rientrino tra i servizi essenziali da garantire in caso di sciopero: Ambulatori di Medicina Fisica e Riabilitazione, Centri Diurni, Servizio Sociale (Assistente Sociale, Educatore Professionale e Psicologo).

Per tutti gli altri servizi si rinvia al C.C.N.L. e alla vigente normativa in materia.

Art. 29

PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

- 1) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni previste nel presente contratto Collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



Art. 30

PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

- 1) Nel caso di gestione associata di funzioni c/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente Contratto Collettivo Integrativo tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 31

BUONI PASTO

- 1) Al/Alla dipendente può essere erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 90 minuti e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate.
- 2) L'attribuzione del buono pasto potrà avvenire solo nel caso vengano raggiunte le 7 ore e 30 minuti di presenza effettiva in servizio (non conteggiando come servizio la pausa pranzo).
- 3) È esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche nel caso in cui l'attività lavorativa si protragga in ore serali o notturne.
- 4) Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto e lo smarrimento non danno diritto ad altra erogazione. Non saranno rimborsati buoni pasto già consegnati ai/alle dipendenti maturati e non utilizzati entro il termine di scadenza indicato sugli stessi.
- 5) Il valore del buono pasto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione con specifico provvedimento.

Art. 32

WELFARE INTEGRATIVO

- 1) Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/familiare
 - dell'Ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima organizzativo, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività - anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica - attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
- 2) L'Ente disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lettera h, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:



I.P.A.V.
Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- a) incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio. L'Ente si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
- b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, istituendo apposite graduatorie sulla base del reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso delle spese sostenute per i seguenti servizi:
- Asilo nido
 - Scuole materne
 - Servizi integrativi di mensa
 - Trasporto scolastico
 - Baby sitting
 - Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
 - familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
- c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, istituendo apposite graduatorie sulla base dei punteggi scolastici e del reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
- Centri estivi e invernali
 - Borse di studio
 - Assegni o premi di merito
 - Libri scolastici
 - Rette universitarie o scolastiche
- d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro familiari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. È prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:
- Assistenza sociale (es. babysitter, badante, ecc.)
 - Iscrizione a corsi extraprofessionali
 - Iscrizioni a corsi di lingua
- e) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato tramite istituto di credito convenzionato.
- 3) Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- 4) L'attivazione del welfare aziendale è subordinato alla costituzione di apposito fondo e oggetto di successivi accordi.

Art. 33

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

- 1) Viene istituito l'istituto delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.
- 2) Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
- 3) I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
- 4) Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- 5) I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
- 6) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
- 7) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- 8) Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
- 9) Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
- 10) Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
- 11) Eventuali problemi applicativi saranno affrontati tra i soggetti che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo con apposito incontro.

Art. 34



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

- 1) Le attività formative sono programmate dall'Ente nei piani di formazione del personale e sono dirette a favorire lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per migliorare la qualità dei servizi e sono realizzate in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente.
- 2) Al finanziamento delle attività di formazione l'Ente assegna, ai sensi di legge, una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale e ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e canali di finanziamento esterni (europei, nazionali, regionali).
- 3) Sono ricompresi nei costi delle attività formative non solo gli oneri diretti ed indiretti necessari all'erogazione dei corsi, ma anche le risorse necessarie alla predisposizione ed al mantenimento dei relativi dispositivi di analisi, valutazione e ricerca.
- 4) Il personale che partecipa alla formazione obbligatoria programmata e/o organizzata dall'Ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Qualora le attività formative si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese sostenute (viaggio, vitto). Viene garantito al personale pari opportunità di partecipazione ai corsi di formazione.

Principi generali e finalità della formazione.

- a) Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione e dei Servizi per gli Anziani, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività e dei servizi.
- b) Le attività di formazione dell'Ente sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente dell'Ente;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
- a) Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato.
- b) L'Ente assicura a tutti i dipendenti l'informazione e la formazione in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza nei posti di lavoro.

Organizzazione attività formative

- a) Per le iniziative di rilevanza strategica e per quelle derivanti da obbligo di legge, la partecipazione dei dipendenti è obbligatoria e sarà considerata a tutti gli effetti orario di servizio e l'eventuale assenza dovrà essere giustificata. L'Ente assicura la partecipazione a rotazione di tutti i dipendenti all'attività di formazione obbligatoria.



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- b) I dipendenti saranno informati degli eventi formativi attraverso comunicazione ai responsabili dell'Area/Settore/Servizio di appartenenza, affissione di fogli informativi nelle bacheche, sito web aziendale e l'onere di partecipazione sarà a carico dell'Ente.

Formazione facoltativa

- a) Per le iniziative a partecipazione facoltativa - e cioè a richiesta del lavoratore - il dipendente dovrà comunicare la richiesta a partecipare al Servizio Formazione dell'Ente che provvederà alla registrazione e valutazione della domanda. In caso di parere positivo alla partecipazione, l'Ente si farà carico delle spese di iscrizione e delle giornate di assenza, mentre sono a carico del dipendente i rimanenti oneri (viaggio, pernottamento, ecc.). L'Ente si riserva di valutare le proposte che, per il fatto di rientrare nelle linee strategiche, possono accedere al rimborso totale delle spese come previsto per l'aggiornamento obbligatorio.
- b) Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera t) del C.C.N.L.

Art. 35

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E PROFESSIONALITÀ

- 1) L'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche, soprattutto l'innovazione tecnologica che risulta essere assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative. L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione. Le competenze e l'aggiornamento permanente rappresentano l'elemento cardine e la formazione è "una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli".
- 2) Il C.C.N.L. del 21 maggio 2018 all'art. 7, comma 4, lettera t), stabilisce che i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi siano oggetto di contrattazione integrativa.
- 3) In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
 - sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
 - percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi nei limiti normativi in essere, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;



I.P.A.V.

Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane



- rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
 - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto Collettivo integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
 - definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc.), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.
- 4) Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto Collettivo.

Art. 36
NORME FINALI

- 1) Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle norme attualmente vigenti.