

# ZENNARO I.R.E

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1998/2001

Art.	1	Campo di applicazione e durata	pag.	2
"	2	Obiettivi	"	2
"	3	Relazioni sindacali	"	2
"	4	Concertazione	"	2
"	5	Contrattazione	"	3
"	6	Consultazione	"	3
"	7	Informazione	"	3
"	8	Interpretazione autentica	"	3
"	9	Materie	"	3
"	10	Costituzione del Fondo	"	4
"	11	Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	"	4
"	12	Metodologie di valutazione	"	4
"	13	Produttività collettiva ed individuale	"	5
"	14	Progressione economica nella categoria	"	6
"	15	Indennità	"	7
"	16	Attività disagiate	"	7
"	17	Incarichi di responsabilità	"	7
"	18	Incentivi derivanti da norme legislative	"	7
"	19	Formazione	"	8
"	20	Igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro - Linee di indirizzo e criteri	"	8
"	21	Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi	"	9
"	22	Pari opportunità	"	9
"	23	Riduzione d'orario - Modalità e verifiche	"	9
"	24	Monitoraggio	"	9
"	25	Verifiche	"	10

21.03.2000 APPROVATO D'ALL'ASSEMBLEA DEI  
LAVORATORI CONCERTATO CON L'AMMINISTRAZIONE  
NON ANCORA FIRMATO

*Art. 1*  
*Campo di applicazione e durata*

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'I.R.E. - Istituzioni di Ricovero e di Educazione - di Venezia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva salvo diversa indicazione in esso contenuta.

Il presente contratto ha durata quadriennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di successivo contratto decentrato integrativo.

Alla scadenza, e fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette sulle materie regolate dal presente contratto.

In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti si incontrano entro trenta giorni per verificare la compatibilità delle disposizioni del presente Contratto con le sopravvenute norme contrattuali nazionali. In caso di accertata incompatibilità, si dà avvio ad apposita sezione negoziale per la revisione del Contratto Decentrato Integrativo. Sino al perfezionamento dell'accordo, si darà esecuzione alle norme sopravvenute per quanto applicabili.

*Art. 2*  
*Obiettivi*

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nell'esercizio delle rispettive prerogative, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

*Art. 3*  
*Relazioni sindacali*

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 29/1993 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), attraverso la concertazione, la contrattazione, la consultazione e l'informazione.
2. Gli accordi sottoscritti sono distribuiti, a cura dell'Amministrazione, a tutti i dipendenti in servizio, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto. Gli accordi in vigore sono distribuiti ai nuovi assunti.
3. Presso la Struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione, ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.

*Art. 4*  
*Concertazione*

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'Amministrazione e di sviluppo delle risorse umane. Essa si svolge sulle materie previste dai Contratti di Lavoro.
2. La concertazione si svolge prima dell'avvio del negoziato inerente la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI) quadriennale, ed inoltre, con cadenza annuale, nella fase di predisposizione degli strumenti di programmazione e di bilancio, attraverso appositi incontri fra l'Organo di governo e le Rappresentanze Sindacali.
3. Ogni sessione di concertazione si conclude con la sottoscrizione di un "Protocollo di concertazione", nel quale sono riportati gli obiettivi generali e le scelte politiche dell'Amministrazione sulle materie indicate al comma 1, gli strumenti necessari per la loro attuazione, nonché i tempi e le scadenze per la verifica della loro attuazione.
4. L'Organo di governo, sulla base degli obiettivi indicati nel Protocollo di concertazione, impartisce le direttive, alle quali la Delegazione di Parte Pubblica deve attenersi nello svolgimento della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

*Art. 5*  
*Contrattazione*

1. La contrattazione, prerogativa degli Organi di gestione, costituisce il momento negoziale fra le Parti. Essa si svolge sulle materie indicate nel C.C.N.L., con le modalità e nei tempi ivi previsti.
2. La delegazione di Parte Pubblica, composta dai dirigenti individuati dall'Organo di governo, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali, di cui all'art. 3, comma 4.
3. Sulle materie per le quali il C.C.N.L. prevede l'accordo, si procede alla stipulazione del CCDI.
4. Sulle materie per le quali il C.C.N.L. non prevede l'obbligo a contrattare, in caso di mancato accordo, si procede alla stesura di uno specifico verbale, dal quale risultino le diverse posizioni delle Parti. Le conseguenti determinazioni vengono trasmesse alle Rappresentanze Sindacali, contestualmente alla loro adozione.

*Art. 6*  
*Consultazione*

1. Oltre che sulle materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 29/1993.
2. In tale ultima ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.
3. Qualora, entro 10 giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

*Art. 7*  
*Informazione*

1. Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 7 del CCNL 1.4.99, l'informazione viene fornita in via preventiva ed in tempi congrui all'effettivo esercizio delle prerogative sindacali. Modalità, atti e tempi saranno successivamente definiti in un apposito accordo che le parti si impegnano a concludere entro 60 giorni dalla firma definitiva del presente contratto.
2. La documentazione, ove possibile e previa richiesta, viene fornita anche su supporto informatico.
3. Gli accordi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti a tutti i soggetti della delegazione trattante.

*Art. 8*  
*Interpretazione autentica*

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

*Art. 9*  
*Materie*

1. Il presente CCDI disciplina le materie demandate a tale livello dal CCNL 1.4.99.

2. In via transitoria e fino alla definizione, in sede di contrattazione collettiva nazionale, delle materie di cui agli artt. 24 e 26 del CCNL 1.4.99, la disciplina di tali materie è quella contenuta nei previgenti contratti collettivi decentrati, ovvero negli accordi decentrati recepiti con deliberazione dell'Ente.

*Art. 10*  
*Costituzione del Fondo*  
*(art. 15 del CCNL 1.4.99)*

1. Le risorse destinate per il 1999 all'attuazione della nuova classificazione del personale, nonché al trattamento accessorio, costituiscono un unico fondo, la cui entità risulta dal prospetto allegato al presente CCDI (Allegato A), del quale forma parte integrante.
2. Le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. b) e c), nonché al comma 2 del medesimo articolo del CCNL, risultano fruibili a seguito dell'accertamento delle effettive disponibilità, effettuato con le modalità previste dal CCNL.
3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
5. In caso di esorbitanza dai limiti di spesa previsti, il presente contratto viene immediatamente sospeso e le parti si incontrano tempestivamente, e comunque entro trenta giorni dalla sospensione, per negoziare l'eventuale rettifica degli oneri finanziari del contratto stesso.

*Art. 11*  
*Utilizzo del fondo per le politiche*  
*di sviluppo delle risorse umane*  
*e per la produttività*  
*(art. 15 del CCNL 1.4.99)*

1. Richiamato, per quanto attiene l'utilizzo del fondo per il 1999, l'accordo stralcio sottoscritto il 12/2/2000, per l'anno 2000 il fondo è articolato nel modo seguente:
- |  |    |                   |
|--|----|-------------------|
| a) produttività collettiva e individuale                 | L. |                   |
| b) progressione economica nella categoria (da 1/4/2000)  | "  |                   |
| (risorse destinate al pagamento del L.E.D.)              | "  | 205.543.000       |
| c) retribuzione di posizione e retribuzione di risultato | "  | 120.000.000       |
| d) indennità varie                                       | "  |                   |
| e) attività disagiate                                    | "  |                   |
| f) incarichi di responsabilità                           | "  |                   |
| g) incentivi derivanti da norme legislative              | "  | <u>71.338.000</u> |

Totale fondo ex art. 15 - CCNL 1.4.99      L.2.555.534.920

*Art. 12*  
*Metodologie di valutazione*  
*(art. 4, c. 2, lett. b del CCNL 1.4.99)*

1. La valutazione è basata sulla oggettività dei fattori e degli indicatori. I fattori e gli indicatori sono resi noti preventivamente.
2. La valutazione è effettuata per obiettivi-risultati e per comportamenti organizzativi.
3. Gli obiettivi sono programmati, condivisi, raggiungibili e verificabili, sia nel corso che alla fine dell'anno.
4. Gli obiettivi vengono definiti nel Piano Programmatico annuale. Da tali obiettivi i responsabili dei servizi fanno discendere gli obiettivi individuali raggiungibili.

5. Gli obiettivi sono modificabili qualora intervengano significativi scostamenti per cause esterne. Le risorse assegnate agli obiettivi sono rese note preventivamente.
6. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti, con esclusione del personale a tempo determinato, ovvero che non abbia completato il periodo di prova nel corso dell'anno.
7. Premi individuali dovranno essere graduati in proporzione alle risultanze delle singole schede di valutazione.
8. Il responsabile di servizio ha l'obbligo di comunicare preventivamente ai dipendenti in apposita conferenza di servizio i criteri e le modalità di erogazione degli incentivi.
9. La valutazione viene effettuata periodicamente ogni 3 mesi e viene formalmente trasmessa dal responsabile del servizio al singolo dipendente, che può presentare in contraddittorio proprie osservazioni, entro 7 giorni dalla comunicazione. In fase di prima attuazione, in forma sperimentale, viene assicurata almeno una fase di valutazione intermedia annua, da effettuarsi entro il mese di settembre.
10. L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, viene effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo al periodo valutato.

*Art. 13*

*Produttività collettiva ed individuale  
(art. 17, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.99)*

I. Il fondo di cui all'art. 10, lettera a), del presente contratto, viene così ripartito:

- A) Una quota pari a L. 346.140.000 viene destinata per corrispondere una quota mensile per 12 mensilità, nei seguenti importi:
- |             |            |
|-------------|------------|
| categoria A | L. 50.000  |
| categoria B | L. 57.500  |
| categoria C | L. 62.500  |
| categoria D | L. 75.000. |

Tali compensi verranno erogati in acconti mensili con compensazione a consuntivo trimestrale, a seguito di accertamento e formale attestazione da parte del dirigente responsabile, dei positivi risultati conseguiti dal settore o servizio in relazione agli atti di gestione connessi alla programmazione dell'Ente.

- B) Una quota di L. 220.000.000 su base annua (L. 166.000.000 per il 2000, a decorrere da 1/4/2000) è destinata a remunerare il personale addetto all'assistenza impegnato in progetti di mantenimento e miglioramento della qualità dei servizi diretti all'ospite (attuazione delle carte dei servizi, avvio del Centro Diurno Alzheimer, applicazione della metodologia M & R, mobilità fra reparti), nei seguenti importi:
- L. 80.000 mensili valutato in periodo di tre mesi di presenza in servizio (vanno considerate quali presenze tutti i permessi retribuiti e gli infortuni sul lavoro), con una franchigia di 5 giorni di assenza nel trimestre per il periodo ottobre - marzo e di 4 giorni nel trimestre per il periodo aprile - settembre; le risorse residue verranno ripartite a consuntivo al personale interessato dal progetto in rapporto alla quota percepita e per reparto;
  - L. 20.000 in caso di richiamo in servizio per lo svolgimento di un turno non programmato;
  - L. 50.000 in caso di mobilità interna temporanea tra reparti.

Una quota pari a L. 94.100.000 viene erogata al personale addetto all'assistenza e infermieristico, a seguito di valutazione ai sensi dell'art. 11 nei seguenti importi annui massimi individuali: addetto all'assistenza L. 300.000; personale infermieristico interessato agli emolumenti di cui alla deliberazione n. 19 V. del 25/2/2000 L. 500.000.

- C) Una quota pari per l'anno 2000 a L. 222.100.000 viene erogata ai dipendenti in servizio ivi compreso il personale che abbia completato il periodo di prova nel corso dell'anno, ad esclusione di quello addetto all'assistenza e infermieristico ai punti precedenti, per la remunerazione dell'apporto individuale ai piani di lavoro o specifici progetti di miglioramento, da valutarsi a cura di ciascun responsabile di settore o servizio, in base a metodologie e schede individuali, nei seguenti importi annui individuali indicativi:
- |             |               |
|-------------|---------------|
| categoria A | L. 800.000    |
| categoria B | L. 900.000    |
| categoria C | L. 1.500.000  |
| categoria D | L. 2.000.000; |

per le sole categorie A e B quota parte dell'importo, pari a lire 600.000, viene erogata valutando la presenza in servizio con il meccanismo di cui alla precedente lettera B); tale meccanismo ha carattere sperimentale e gli effetti saranno valutati a fine anno in un'apposito incontro congiunto delle parti.

Tali risorse saranno ripartite in budgets fra i Dirigenti, in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati al 31 dicembre dell'anno precedente (eventuali variazioni successive nel numero o nella

composizione della dotazione organica del personale, potranno comportare mutamenti nell'ammontare del budget del settore o servizio pari alla quota media pro-capite) per la realizzazione degli obiettivi del settore.

*Art. 14*  
*Progressione economica nella categoria*  
*(art. 16, c. 1 - CCNL 31.3.99)*

1. Il fondo di cui all'art. 10, lettera b), del presente contratto è destinato a finanziare la progressione economica nella categoria, che avrà luogo con decorrenza 1/4/2000, secondo le modalità e i criteri del presente articolo.
2. I lavoratori che parteciperanno a corsi di formazione previsti dal piano generale di formazione, contrattato tra le parti, al termine del corso di formazione concluso con valutazione superiore alla sufficienza acquisiranno un credito utile per il passaggio alla posizione economica orizzontale, nell'ambito della propria categoria, immediatamente superiore a quella in godimento.
3. Per quanto riguarda i lavoratori che non hanno partecipato ai corsi di formazione, viene fissata nella metà più uno la base per poter conseguire una posizione economica orizzontale all'interno della propria categoria. Tale punteggio dovrà risultare dalla somma dei punteggi acquisiti sulla base dei seguenti criteri:
  - a) Categoria A-B2-B4-C2
    - anzianità di servizio: punti 1 per ogni anno (periodo max valutabile anni 10);
    - risultati ottenuti nelle prestazioni rese (punteggio da 1 a 20);
  - b) Categoria B3-B5-C3
    - prestazioni erogate dal dipendente in termini di risultati ottenuti (punteggio da 1 a 30);
    - impegno individuale e arricchimento professionale collegato a processi formativi e di riorganizzazione (punteggio da 1 a 30);
  - c) Categoria B6 - C4 e tutti i passaggi della categoria D
    - coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente (punteggio da 1 a 20);
    - capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (punteggio da 1 a 25);
    - iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro (punteggio da 1 a 25);
    - grado di attuazione degli obiettivi tenuto conto del grado di complessità, nonché allo stato di avviamento dei rispettivi interventi previsti durante l'esercizio (punteggio da 1 a 25);
    - capacità di gestione negoziale con altre istituzioni e con l'utenza (punteggio da 1 a 25)
4. Possono partecipare alle selezioni per la progressione orizzontale i dipendenti con una anzianità di servizio nel livello economico immediatamente inferiore pari ad almeno due anni, una valutazione delle prestazioni individuali non insufficiente nell'anno precedente e l'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura nel triennio precedente la selezione.
5. In sede di prima applicazione le parti convengono di determinare transitoriamente i requisiti di ammissione alle suddette selezioni per tutte le categorie in:
  - 2 anni di servizio nella Pubblica Amministrazione
  - 1 anno dall'ultimo inquadramento nel livello economico immediatamente inferiore della medesima categoria
  - una valutazione delle prestazioni individuali non negativa con riferimento all'ultimo anno e l'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura nel triennio precedente la selezioneLe progressioni economiche saranno attuate comunque entro il limite di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1/4/1999, cioè sino a raggiungere la soglia del valore medio di ciascun percorso economico.

Ove il numero degli ammessi alla selezione per ciascuna categoria consenta un pari numero di progressioni economiche nel rispetto del limite anzidetto, i requisiti di ammissione varranno anche quali criteri di selezione. Laddove invece il numero degli ammessi sia superiore al numero delle progressioni consentite dal valore medio del percorso economico, si procederà a selezione escludendo i dipendenti a partire da quello con minore anzianità nel livello economico e, in caso di pari anzianità nel livello economico da quello con minore età anagrafica.
6. Ai fini della valutazione si considera l'anzianità di servizio complessiva
7. In caso di parità nella selezione l'anzianità di servizio determina la precedenza.
8. La spesa per tali progressioni verrà finanziata per tutta la durata del CCNL con il fondo di cui al comma 1.

*Art. 15*  
*Indennità*  
*(art. 17, c. 2, lett. d del CCNL 1.4.99)*

1. Le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. d, restano confermate nella misura prevista dai vigenti accordi, fino alla stipulazione del CCNL integrativo, in attuazione degli artt. 24 e 26 del CCNL 1.4.99.

*Art. 16*  
*Attività disagiate*  
*(art. 17, c. 2, lett. e) del CCNL 1.4.99)*

Al personale che presta la propria attività in condizioni di lavoro disagiate, è corrisposta una indennità prevista dalla deliberazione n. 285 V. del 18/6/1997.

*Art. 17*  
*Incarichi di responsabilità*  
*(art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 1.4.99)*

1. Al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, al quale siano affidate responsabilità di procedimenti, è attribuito un compenso annuo lordo revocabile da un minimo di L. 1.000.000 ad un massimo di L. 2.000.000 secondo i seguenti coefficienti:

- livello di responsabilità	0,6
- complessità delle competenze attribuite	0,1
- specializzazione richiesta dai compiti affidati	0,2
- responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241/90	<u>0,1</u>
Totale	1

L'indennità in questione non viene attribuita qualora la somma dei coefficienti sia inferiore a 0,5 e alle figure professionali che godono dell'indennità infermieristica.

2. Al personale delle categorie B e C formalmente incaricato del coordinamento di gruppi di lavoro o che sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime è attribuito un compenso annuo lordo revocabile di L. 1.500.000.
3. Le indennità di cui ai precedenti commi cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più incaricato delle posizioni di responsabilità descritte.
4. Al personale della categoria D, inquadrato nella posizione economica D3, è attribuita l'indennità di L. 1.500.000, già prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL 6/7/1995.
5. L'applicazione di detto articolo è subordinata all'approvazione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

*Art. 18*  
*Incentivi derivanti da norme legislative*  
*(art. 17, c. 2, lett. g) del CCNL 1.4.99)*

1. Le parti concordano di rinviare ad una distinta sessione negoziale, da concludersi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.
2. I dipendenti che percepiscano incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e il cui incentivo individuale a tale titolo ammonti a una quota superiore a L. 3.000.000 non potranno percepire un premio per l'apporto individuale al piano di lavoro superiore al minimo determinato in L.500.000, e inoltre il budget del relativo settore o servizio sarà decurtato in misura pari alla differenza fra il premio minimo (L. 500.000) e il valore medio pro capite a livello dell'Amministrazione (L. 1.500.000), pari a L. 1.000.000, moltiplicato per il numero di dipendenti coinvolti nella progettazione ovvero nella pianificazione e con un incentivo individuale superiore a L. 3.000.000.
3. I criteri di cui al comma precedente sono recepiti dall'amministrazione, ove previsto, con propri atti, anche di natura regolamentare.

*Art. 19*  
*Formazione*  
*(art. 23, c. 2 del CCNL 1.4.99)*

1. Le risorse destinate alla formazione del personale, per il corrente anno, ammontano a L. 180.000.000 per la generalità del personale e L. 60.000.000 per il personale della Casa di Riposo Ss. Giovanni e Paolo pari al 4% del monte salari.
2. Nel prossimo biennio, l'Amministrazione destinerà alla formazione uno stanziamento di bilancio corrispondente alle seguenti percentuali sul monte salari:
  - anno 2001 3,5%
  - anno 2002 3,5%.
3. La formazione deve coinvolgere tutto il personale, secondo una programmazione pluriennale, nella quale saranno definite le strutture, le categorie ed i profili professionali annualmente coinvolti. Data l'importanza che viene ad assumere la formazione attinente al servizio, a ciascun lavoratore è riconosciuto un credito pari a un'ora settimanale utilizzabile anche cumulativamente e non monetizzabile.
4. Il programma annuale che sarà definito, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera d), del CCNL 1/4/1999, per il corrente anno entro il 31/4/2000 e, dal prossimo anno, entro il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento, dovrà specificare i seguenti elementi:
  - individuazione e destinazione delle risorse;
  - tempi di realizzazione;
  - indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione di prestazione e della progressione economica orizzontale.
5. Le iniziative di formazione collettiva si concludono con prove e valutazioni finali, che costituiscono elemento significativamente incisivo ai fini della progressione economica nella categoria.
6. L'aggiornamento specifico e specialistico è programmato tenendo conto dei tempi e delle scadenze regolamentari o di legge in modo da permettere la partecipazione degli addetti.
7. La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, effettuate a tale scopo, eccedenti il credito formativo di cui al punto 3) non incidono nei limiti individuali e possono dar luogo a recupero, parziale o totale. La forma di compensazione viene concordata con il singolo lavoratore all'inizio del corso.
8. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.
9. La somma stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

*Art. 20*  
*Igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro*  
*Linee di indirizzo e criteri*  
*(art. 4, c. 2, lett. e del CCNL 1.4.99)*

1. L'Amministrazione, in raccordo con il Responsabile per la sicurezza e con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, predisporrà, entro il 31/5/2000, una relazione dalla quale emergano:
  - a) lo stato delle iniziative per la messa a norma degli impianti e delle apparecchiature;
  - b) le metodologie, adottate o da adottare, ai fini della salubrità degli ambienti di lavoro;
  - c) le iniziative assunte a fronte delle condizioni di lavoro degli addetti all'assistenza e alle infermerie, a mansioni operaie, ausiliarie e dell'ulteriore personale destinatario delle indennità di rischio e/o di disagio, nonché del personale che utilizza videoterminali;
  - d) le iniziative atte a facilitare le attività dei dipendenti disabili.
1. La relazione di cui al comma 1 non sostituisce le riunioni periodiche e le comunicazioni previste dal D. Lgs. 626/94 e successive modifiche.
2. L'Amministrazione si impegna ad un costante rapporto con i rappresentanti della sicurezza, anche attraverso il rapporto diretto con il Responsabile della Sicurezza, e a dare risposta tempestiva alle istanze presentate dagli stessi.
3. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo l'Amministrazione, con i rappresentanti dei lavoratori della sicurezza, definirà la massa vestiario e i dispositivi di protezione infortunistica (D.P.I.).

*Art. 21*

*Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi  
(art. 4, c. 2, lett. f del CCNL 1.4.99)*

1. Nella predisposizione degli adempimenti propedeutici all'adozione degli atti previsti dall'ordinamento ai fini di cui al presente articolo, i soggetti preposti specificano le ricadute che la modifica degli assetti organizzativi, le innovazioni tecnologiche e l'istituzione di nuovi servizi producono sull'organizzazione del lavoro e sulle varie professionalità interessate.
2. Prima dell'adozione dei provvedimenti, l'Amministrazione avvia la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del D. Lgs. 29/93.
3. Nella consultazione sarà verificata l'eventuale necessità di aprire una specifica sessione negoziale, per una opportuna disciplina dei relativi istituti contrattuali.

*Art. 22*

*Pari opportunità  
(art. 4, c. 2, lett. g del CCNL 1.4.99)*

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 per i componenti della relativa commissione.

*Art. 23*

*Riduzione d'orario  
Modalità e verifiche  
(art. 4, c. 2, lett. i del CCNL 1.4.99)*

1. Nelle strutture che erogano i seguenti servizi alla persona viene confermata l'articolazione dei turni di servizio in 36 ore settimanali:
  - Casa di Riposo Ss. Giovanni e Paolo;
  - Pensionato Ca' di Dio;
  - Casa di Riposo S. Lorenzo;
  - Comunità Alloggio.
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCDI, i dipendenti in servizio nelle strutture indicate al comma 1 accumulano la riduzione dell'orario di un ora. Il recupero può essere effettuato alla maturazione di una giornata intera.
3. Decorso un trimestre dalla data di applicazione del presente articolo, saranno verificati gli effetti della riduzione dell'orario rispetto agli organici.
4. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finanziati prioritariamente con i risparmi derivanti dalla riduzione dello straordinario e/o modifiche organizzative.

*Art. 24*

*Monitoraggio*

1. Al fine di monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCDI, si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle Rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:
  - per l'Amministrazione dal Segretario Direttore Generale o suo delegato;
  - per le Rappresentanze sindacali .....

*Art. 25*  
*Verifiche*

1. Trascorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale, da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.
2. Le delegazioni trattanti si incontrano altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.