

i POTESI



L'anno 2019, il giorno 09 del mese di marzo, presso la sede della Residenza per Anziani Giuseppe Francescon di Portogruaro:

- o Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dr. Daniele Dal Ben
Daniele Dal Ben
- e il componente della delegazione trattante Dott.ssa Anna Salvador
Anna Salvador
- o I componenti di parte Sindacale di seguito indicati:

FP-CGIL Franca Vanto

FP-CISL Paolo Lubiato

UIL-FPL Giovanni Zennaro

R.S.U

Alessandrini Nicola

Audi Sabrina

Damiani Arianna

Sottoscrivono l'ipotesi di

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

1237091

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCNI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNI, Regioni e Autonomie Locali.

Titolo I - Disposizioni generali

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 Interpretazione autentica
- Art. 3 Personale in distacco sindacale

Titolo II - Relazioni sindacali

- Art. 4 Obiettivi e strumenti
- Art. 5 Assemblee sindacali
- Art. 6 Diritti e agibilità sindacali
- Art. 7 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Titolo III - Politiche per lo sviluppo delle risorse umane


- Art. 8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.
- Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.
- Art. 10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 11 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa
- Art. 12 Progressione economica orizzontale

Titolo IV - Compensi per particolari attività o responsabilità

- Art. 13 Principi generali
- Art. 14 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art. 70 quinquies

Titolo V - Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Tla


 Schiavo per
 G.

- Art.16 Indennità di turno
 Art.17 Lavoro straordinario
 Art.18 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
 Art.19 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali
 Art.20 Welfare integrativo
- Titolo VI – Formazione e aggiornamento**
- Art.21 Formazione e aggiornamento
- Titolo VII – Disposizioni finali**
- Art.22 Disposizione finale

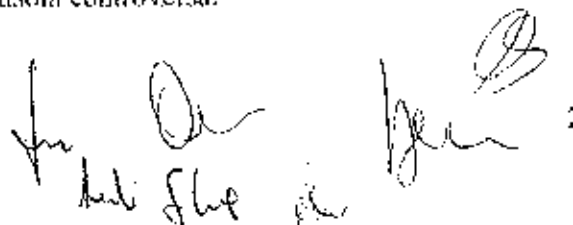
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

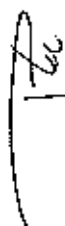
Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione del testo nel "portale del dipendente" e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa opposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale 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, fare 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 contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione 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. 3 Personale in distacco sindacale

Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del Ccnl 22.01.2004,¹ il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art. 1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, 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 ad utenti e familiari, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

¹ Art. 39 - Dipendenti in distacco sindacale

1. Il comma 1 dell'art. 17 del CCNL del 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è completato, prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della retribuzione mensilità, nonché la indennità di compenso disciplinata dall'art. 33."

2. Il comma 2 dell'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL del 14.9.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

L. Mello

delo

[Signature]

[Signature]

- informazione;
- confronto;
- organismi partecipi di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccni 21.05.2018.

6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art. 5 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all' Ufficio Personale con tre giorni lavorativi, di preavviso rispetto alla data individuata.

3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 6 Diritti e ngibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccni 21/05/2018;

2. Le Rsu e 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. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'ufficio personale. L'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

Alcanta
Aut. Sme
Dr. Or
ben
etc

10

4. 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.

5. Ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del Contratto Nazionale di Lavoro è assegnata una bacchetta sindacale.

Art.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7 comma 4 lett m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

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.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante 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 degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D.Lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.16 del presente C.C.D.I.

5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve 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 riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 giugno, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

[Handwritten signatures and initials]

3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art.7 comma 4 lett a)

4. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo (art.7 comma 4 lett a)

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c). del CCNL del 22.1.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;²
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- h) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011);

² Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

A. Niche

Aut. per
S. Niche

A. Niche

A. Niche

A. Niche

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge);

4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi (art.7 comma 4 lett b)

L'attribuzione e l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale avviene in conformità a quanto previsto dal sistema di valutazione in essere. L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione in essere, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale) in considerazione che:

- a) i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;
- b) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai responsabili/coordinatori che vigileranno affinché la realizzazione dei singoli obiettivi di performance vengano espletati dal personale interessato nell'ambito del normale orario di lavoro, quindi con esclusione di eventuale ricorso al lavoro straordinario.

L'apporto del dipendente, quindi, viene valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi e alla realizzazione di progetti vengono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura proporzionale al regime orario prestato.

Ad una percentuale di lavoratori che sarà individuata successivamente e assieme agli altri criteri che conseguono la valutazione più elevata all'interno di ciascun Servizio/Ufficio viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. Le risorse per la maggiorazione vengono prelevate dal fondo "Premi alla performance individuale". La percentuale di maggiorazione viene determinata annualmente e non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Criteri generali del sistema di valutazione della performance

Le parti, prendono atto che l'ente proporrà un documento informativo sul sistema di valutazione del personale che sarà successivamente adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b) del CCNI 21.05.2018

Il sistema di valutazione è utile ai fini delle progressioni economiche di carriera e per l'attribuzione del salario di risultato.

Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance

Le parti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, si incontrano, su formale convocazione dell'amministrazione, per esaminare, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del CCNI 21.05.2018, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 2019.

Art. 11 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, (art.7 comma 4 lett v)

[Handwritten signatures and initials]

La valutazione avviene con cadenza annuale entro il 30 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca, determinando contestualmente la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare (in tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza). Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati.

MODALITA' DI VALUTAZIONE

La modalità proposta tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità e successivamente all'atto dell'assegnazione degli obiettivi. Occorre pertanto che a monte della valutazione vi sia una pesatura degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si innesta il meccanismo della valutazione.

Pertanto il procedimento di valutazione può essere articolato nelle fasi seguenti:

fase 1: assegnazione degli obiettivi alla posizione e pesatura degli stessi

fase 2: valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa

fase 3: collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato

FASE 1 PESATURA DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA P.O.

All'atto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa e nell'ambito di assegnazione degli obiettivi, vengono dettagliati gli stessi attribuendo a ciascuno un valore numerico in modo che la somma dei punteggi sia uguale a 100. Tale valutazione numerica esprime, in maniera ponderata il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso.

FASE 2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DALLA P.O.

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo. A tal fine ad ogni obiettivo assegnato, il dirigente, attribuisce un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale. Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento del risultato si ottiene il valore di risultato parziale VRP relativo ad ogni obiettivo.

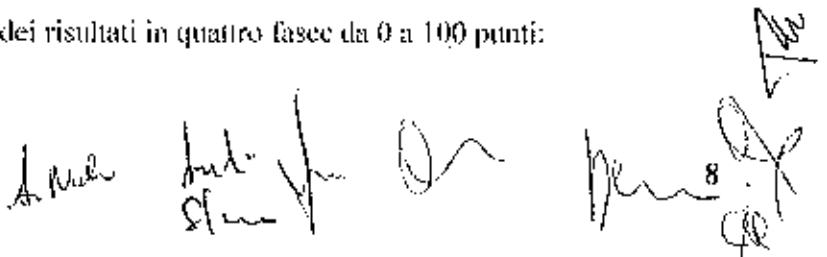
La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato totale VRT, relativo alla posizione organizzativa.

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa il Valore di Risultato Totale VRT, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato che ne determina l'importo da liquidare.

FASE 3 ATTRIBUZIONE DELL'IMPORTO DI RISULTATO ALLE P.O.

La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- definire in sede di contrattazione integrativa decentrata l'importo da destinare al risultato pari al 20% delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative;
- Suddividere l'importo complessivo del risultato in misura proporzionale alla pesatura predeterminata dall'Ente tra tutte le posizioni organizzative;
- Procedere alla valutazione dei risultati in quattro fasce da 0 a 100 punti:
- fascia 1 > fino a 50 punti



- fascia 2 > da 51 punti a 65 punti
 - fascia 3 > da 66 punti a 80 punti
 - fascia 4 > da 81 punti a 100 punti
- Determinare l'importo del risultato, rispetto all'importo assegnato ad ogni singola posizione con una percentuale determinata a seconda dei punteggi, in 0%, 60%, 75%, 100%:

fascia 1	0% valutazione negativa revoca dell'incarico
fascia 2	60% dell'importo assegnato
fascia 3	75% dell'importo assegnato
fascia 4	100% dell'importo assegnato

Le economie della valutazione dei risultati andranno ad aumentare l'importo del risultato dell'anno successivo.

Art.12 Progressione economica orizzontale (art.7 comma 4 lett c)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.

3. Le parti annualmente in sede di accordo economico destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

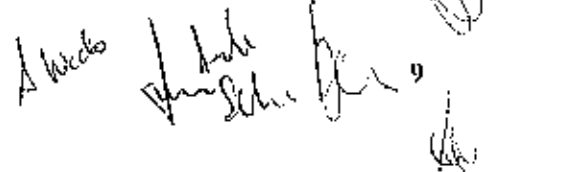
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 75 %
- incidenza esperienza maturata 15 %
- incidenza competenza acquisita 10 %

Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dall'ultima posizione economica acquisita.



Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo.

Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corsi di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio sia almeno in linea con le attese dell'Ente in ciascuno dei tre anni precedenti. In caso di parità, avrà la preferenza il dipendente anagraficamente più anziano.

7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

a) Venti quattro mesi maturati al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

b) con cadenza annuale le parti concordano, in sede di contrattazione Decentrata Integrativa, la quantificazione delle somme da destinare all'Istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali da distribuire in percentuale proporzionata nelle categorie di appartenenza.

c) il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio

d) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.13 Principi generali

1. Con il presente contratto, 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; 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. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Spicola

*Jan De
Kul Schep*

Gene

Gene

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.14 Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d)

Indennità condizioni di lavoro - rischio

L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a disagio o rischi e pertanto dannose per la salute.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

All'interno della Residenza si individuano indicativamente i seguenti due livelli di rischio:

- 1° livello: compresenza di rischio biologico, chimico e fisico
- 2° livello: compresenza di rischio biologico, chimico, fisico, elettrico, meccanico e da guida di autoveicoli.

Indennità condizioni di lavoro - disagio

L'indennità compete al dipendente che svolge attività connotate da particolare disagio che sono conseguenti a: disagio orario, collegato a prestazione richiesta e resa per esigenze eccezionali e non prevedibili, legato al rientro al lavoro in orario non previsto dalla normale programmazione o per servizi non programmati e non programmabili e con preavviso inferiore alle 24 ore.

Si individuano tre livelli di condizioni di disagio:

- 1° livello: il rientro al lavoro in orario non previsto per l'effettuazione di un intero turno di lavoro;
- 2° livello: il rientro al lavoro per un limitato arco temporale necessario per il ripristino del funzionamento di macchine, attrezzature e impianti;
- 3° livello: prestazione richiesta per esigenze organizzative, resa con continuità e differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni che richiede lo svolgimento di attività plurime e diversificate.

Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano il maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata alla media mensile dei valori maneggiati. I dipendenti a tale titolo adibiti vengono individuati dal Direttore il quale adotta formale atto con cui attribuisce le competenze che danno titolo alla corresponsione dell'indennità.

La misura dell'indennità di maneggio valori è determinata in relazione alla giacenza media di cassa calcolata quadrimestrale e varia da € 1,00 giornaliera per importo medio fino a € 1.000,00 a € 1,55 giornaliera per importo medio superiore a € 1.000,00.

L'indennità viene liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.

A. Neri

11

Tabella riepilogativa dei valori giornalieri dell'indennità condizioni lavoro

<i>Personale destinatario dell'indennità</i>	<i>Indennità condizioni lavoro - rischio</i>	<i>Indennità condizioni lavoro - disagio</i>	<i>Indennità condizioni lavoro - maneggio valori</i>
Operatore Socio Sanitario Referente di nucleo Coordinatore di nucleo Infermiere	€ 1,30	€ 8,70	€ 0,00
Addetti servizio di lavanderia	€ 1,30	€ 8,70	€ 0,00
Esecutore Manutenitore	€ 3,00	€ 7,00	€ 0,00
Istruttore Responsabile sicurezza e manutenzione			
Personale amministrativo incaricato	€ 0,00	€ 0,00	€ 1,00 < importo medio € 1.000,00 € 1,55 ≥ importo medio € 1.000,00

Art.15 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett f)

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e dell'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.I. 21.05.2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000,00.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dal Dirigente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
4. I criteri per l'attribuzione e la misura massima dell'indennità sono i seguenti:

<i>Dipendente o profilo professionale</i>	<i>Criteri</i>	<i>Indennità lorda annua massima</i>
<i>Categoria B o B.3</i> Referente di nucleo Responsabile servizio lavanderia e guardaroba Esecutore Manutenitore	- Responsabilità di un servizio o supervisione diretta di uno o più servizi anche esternalizzati - Coordinamento di un gruppo di lavoro	€ 1.200,00
<i>Categoria C</i> Infermiere Istruttore amministrativo	- Responsabilità nella gestione delle relazioni interne/esterne - Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	€ 2.500,00

12



	- Svolgimento di attività/procedimenti plurimi e diversificati	
<u>Categoria D</u> Coordinatore di nucleo	- Coordinamento e gestione di un gruppo di lavoro - Responsabilità nella gestione delle relazioni interne/esterne - Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne - Svolgimento di attività/procedimenti plurimi e diversificati	€ 2.500,00
RSPP interno (indipendentemente dalla categoria di inquadramento)	- Incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Interna	€ 3.000,00

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.16 Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che opera all'interno del servizio assistenziale e del servizio infermieristico. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.

2. In applicazione (art.7 comma 4 lett b) del Ccnl 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità che richiedono misure a garanzia dell'assistenza e a tutela della salute degli anziani ospiti.

3. In applicazione (art.7 comma 4 lett c) del ccnl 21.05.2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.23 comma 8 e dalla normativa vigente in materia di turni di lavoro notturni:

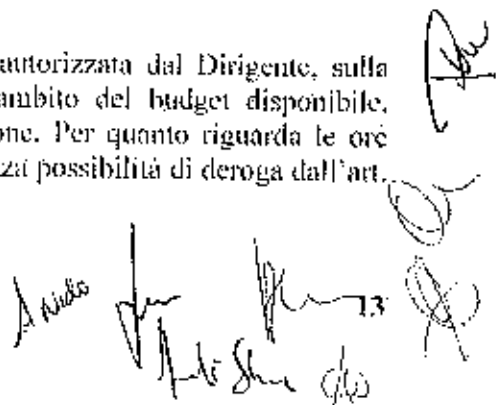
- genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.

4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del Ccnl 21.05.2018.

Art.17 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.



3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.18 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art.7 comma 4 lett p)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. La flessibilità sarà di mezz'ora prima e un'ora dopo l'orario di inizio.
3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
4. La flessibilità di norma va compensata nell'arco del mese. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art.19 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali (art.7 comma 4 lett r)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.20 Welfare integrativo (art.7 comma 4 lett h)

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefici e prestazioni che l'Azienda 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'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, 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'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare **Person-Sirio**. L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
 3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche



per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VI - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Art.21 Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCTD.
2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando le risorse messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti. L'ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatorie organizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dello stesso Ente.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come credito orario.
6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. L'ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art.22 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.L., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

A. Nido

Rob. Sc. 15

Or. 7/10