

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) Art.7 e art.8 del CCNL del 21/05/2018

sottoscritto dalle parti in data 30/04/2019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2019 – 2021

APPENDICE INTEGRATIVA FIRMATA IN
DATA 02/10/2019

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

Il giorno 02 Ottobre 2019 alle ore 10:00, presso la sala del consiglio del CSA F.F.Casson di Chioggia, a seguito di formale convocazione di tutta la delegazione sindacale, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi del CCNL 21.05.2018 così come di seguito indicate:

▪ **Parte pubblica:**

Dott.Penzo Piergiorgio	Direttore F.F
Breggion Patrizia	Resp.Uff.Personale

▪ **Verbalizzante**

Dott.ssa Veronese Gessica	Uff.Personale
---------------------------	---------------

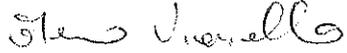
▪ **Parte sindacale:**

Boscolo Elena Fiore	Coordinatore RSU <i>Boscolo Elena</i>
Boscolo Romina Cegion	Componente RSU <i>Boscolo Romina</i>
Boscolo Monica Momolina	Componente RSU <i>Boscolo Monica</i>
Ciriello Silvia	Componente RSU <i>Ciriello Silvia</i>
Quaresima Clara	Componente RSU

Trincanato Aurelia

Componente RSU 

Vianello Elena

Componente RSU 

▪ **I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:**

Zennaro Giovanni

UIL FPL 

Berti Sergio

CSA RAL 

Lubiato Paolo

CISL FP 

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del CSA F.F.Casson relativo al periodo 2019-2021, composto da 3 pagine con il seguente indice:

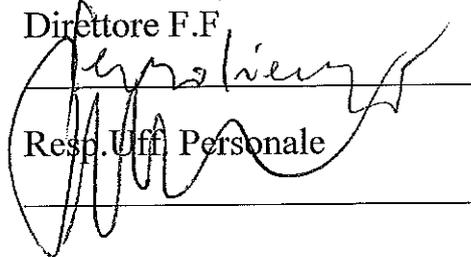
Art. 1 Indennità di turno

Art. 2 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art.7 comma 4 lett p)

Art. 3 Part-time lett. n), comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018

▪ **Parte pubblica:**

Dott.Penzo Piergiorgio

Direttore F.F. 

Breggion Patrizia

Resp.Uff. Personale

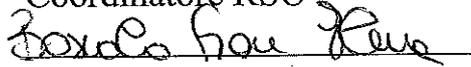
▪ **Verbalizzante**

Dott.ssa Veronese Gessica

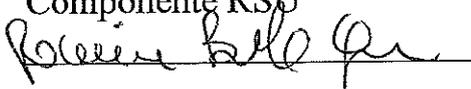
Uff.Personale

▪ **Parte sindacale:**

Boscolo Elena Fiore

Coordinatore RSU 

Boscolo Romina Cegion

Componente RSU 

Boscolo Monica Momolina Componente RSU
Monica Boscolo

Ciriello Silvia Componente RSU
Silvia Ciriello

Quaresima Clara Componente RSU

Trincanato Aurelia Componente RSU Aurelia Trincanato

Vianello Elena Componente RSU
Elena Vianello

▪ **I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:**

Zennaro Giovanni UIL FPL Giovanni Zennaro

Berti Sergio CSA RAL Sergio Berti

Lubiato Paolo CISL FP Paolo Lubiato

Chioggia, 02.10.2019

Art.1 Indennità di turno

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:

le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può superare il 10% , come da esempio sotto riportato.

PERSONALE TURNISTA: GIORNI LAVORATI NEL MESE: N. 26

50% turni al mattino – 50% turni al pomeriggio.

L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono il 40% - 60% dei turni complessivi.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia (e altre assenze previste dal contratto e dalla legge). Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

Ai sensi di quanto previsto all'art. 7, comma 4, lett. l) è elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

In relazione alla previsione di cui all'art. 23, comma 4, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali ed in corrispondenza di imprevedibili e urgenti necessità che richiedono misure a garanzia dell'assistenza e a tutela della salute degli anziani ospiti.

Ai sensi di quanto previsto all'art. 7, comma 4, lett. l), è elevato a 15 il numero dei turni notturni effettuabili nel mese da ciascun dipendente.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23 comma 8 del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;
- dipendenti che debbano assistere componenti del proprio nucleo familiare che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Art. 2 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7 comma 4 lett p)

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL 21.05.2018 e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, è accordato, quale strumento di conciliazione vita-lavoro, un orario flessibile che si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è istituita una fascia di flessibilità oraria in entrata e uscita di **30 minuti**.

La fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti non turnisti, di 30 minuti, comporta l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico.

Il "negativo" delle fasce orarie di flessibilità, è rappresentato dalle fasce obbligatorie di presenza, all'interno delle quali ogni assenza deve essere giustificata da un istituto contrattuale e di legge, anche nell'ipotesi di entrata in ritardo oltre la fascia massima di flessibilità regolamentata.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

Debito orario giornaliero teorico: 6 ore

Fasce di flessibilità in entrata e in uscita: 8.30-9.00 / 14.30-15.00

Fasce obbligatorie di presenza: 9.00-14.30

Non è ammessa, a fine giornata, una flessibilità negativa intesa come debito orario giornaliero non assolto in termini di prestazione effettiva, se non ricondotta ad istituti contrattuali e di legge che legittimano l'assenza ad ore del lavoratore, nella fascia obbligatoria di presenza.

Nelle fasce di flessibilità non possono essere richiesti né autorizzati permessi.

La flessibilità positiva, essendo riconducibile ad ordinario orario di lavoro, è azzerata a fine giornata.

L'orario flessibile non può essere agito durante gli orari di apertura degli uffici al pubblico e non è applicabile al lavoro articolato in turno.

Art. 3 Part time lett. n), comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un **ulteriore 10%**.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Chioggia, 23/09/2019.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Allegato 3

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DEL 30/04/2019
 ACCORDO PER L'ISTITUTO CONTRATTUALE DELLE
 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
 PRESSO IL CSA F.F. CASSON

- REGOLAMENTO ATTUATIVO -

ANNO 2019						
RISORSE DIPONIBILI		RISULTANZE				
Categoria B	€ 20.244,57	79 dipendenti	<table border="1"> <tr> <td>72 idonei con copertura economica</td> <td rowspan="2">€ 20.367,31</td> </tr> <tr> <td>7 idonei senza copertura economica</td> </tr> </table>	72 idonei con copertura economica	€ 20.367,31	7 idonei senza copertura economica
72 idonei con copertura economica	€ 20.367,31					
7 idonei senza copertura economica						
Categoria C	€ 2.400,00	4 dipendenti	<table border="1"> <tr> <td>4 idonei con copertura economica</td> <td rowspan="2">€ 2.516,15</td> </tr> <tr> <td>0 idonei senza copertura economica</td> </tr> </table>	4 idonei con copertura economica	€ 2.516,15	0 idonei senza copertura economica
4 idonei con copertura economica	€ 2.516,15					
0 idonei senza copertura economica						
Categoria D	€ 9.900,00	25 dipendenti	<table border="1"> <tr> <td>6 idonei con copertura economica</td> <td rowspan="2">€ 9.975,93</td> </tr> <tr> <td>19 idonei senza copertura economica</td> </tr> </table>	6 idonei con copertura economica	€ 9.975,93	19 idonei senza copertura economica
6 idonei con copertura economica	€ 9.975,93					
19 idonei senza copertura economica						
Totale	€ 32.544,57		Totale € 32.859,39			