

CENTRO SERVIZI ANZIANI DI CHIOGGIA
"Felice Federico Casson"



**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**

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 figure professionali che lavorano nell'Ente, per 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 CCI 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. n.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 CCNL 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 l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
Art.12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
Art.13 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa
Art.14 Progressione economica orizzontale

Titolo IV – Compensi per particolari attività o responsabilità

- Art.15 Principi generali
Art.16 Indennità condizioni di lavoro
Art.17 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

Titolo V – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

- Art.18 Indennità di turno
Art.19 Lavoro straordinario
Art.20 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita e tempo di vestizione
Art.21 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.22 Banca delle ore e regolamento
Art.23 Formazione del personale
Art.24 Piani di razionalizzazione e di risparmio
Art.25 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
Art.26 Ferie e riposi solidali

BE DE M BO / 1

- Art.27 Servizi essenziali
Art.28 Rapporti di lavoro a tempo parziale
Art.29 Comitato Unico di Garanzia

Titolo VI – Disposizioni finali

- Art.30 Disposizione finale

- Allegato 1 Sicurezza nei luoghi di lavoro*
Allegato 2 Il nuovo assetto delle posizioni organizzative
Allegato 3 Accordo per l'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali – regolamento attuativo.
Allegato 4a e 4b Attivazione dell'indennità condizioni di lavoro
Allegato 5 Indennità specifiche responsabilità tabulato anno 2018 e anno 2019
Allegato 6 Protocollo d'intesa per la regolamentazione dell'Istituto della banca delle ore sottoscritto in data 18/04/2019

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

BE de M BA / u 12 ms

per CTA

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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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. Esso ha validità triennale a far data dalla sua sottoscrizione, salvo diverse indicazioni. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione del testo nel "portale del dipendente" e sul sito istituzionale.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.
4. 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.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia richiesta scritta, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa con effetto da stabilirsi di volta in volta a seconda degli elementi valutativi e delle esigenze di opportunità.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate, con efficacia retroattiva.

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

¹Art. 39 - Dipendenti in distacco sindacale

1. Il comma 1 dell'art. 47 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 tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33."
2. Il comma 2 dell'art. 47 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 dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."



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, così come definiti nel Titolo II “Relazioni sindacali” del Ccnl 21.05.2018, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte datoriale 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. I predetti obiettivi comportano 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 ai sensi degli art.3,4 e 5 del Ccnl 21.05.2018 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 del CSA F.F.Casson, 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:

- informazione;

- confronto.

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.3,4,5,7,8,9,10 del Ccnl 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 l'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 preavviso di almeno tre giorni lavorativi rispetto alla data individuata.

3. 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.

4. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, ovvero del CSA F.F.Casson (come da intendersi d'ora in poi) l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore

 14

saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del settore.

5. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea.

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21.05.2018;

2. Le Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente le RSU e le OO.SS. circa le ore residue distinte per tipologia.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le 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.

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 e alla RSU è assegnata una bacheca sindacale.

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

Per il presente articolo si rimanda all'**allegato 1**.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

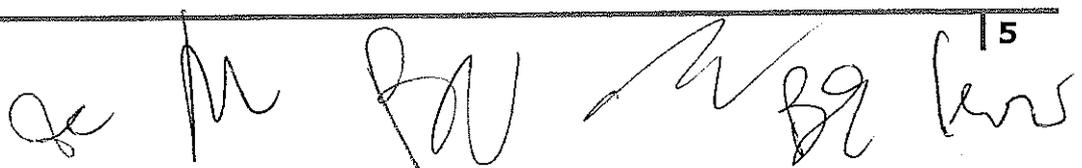
Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

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) del Ccnl 21.05.2018 il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 giugno. E' facoltà degli stessi 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".

3. Secondo quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se l'Ente dovesse prevedere 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 rispetto al tetto dell'anno 2016. (art.7 comma 4 lett u)

15



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 ovvero nel Fondo salario accessorio, 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 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 ai sensi della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.55/2014 e n.69/2014;

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 ai sensi della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.55/2014 e n.69/2014;

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) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

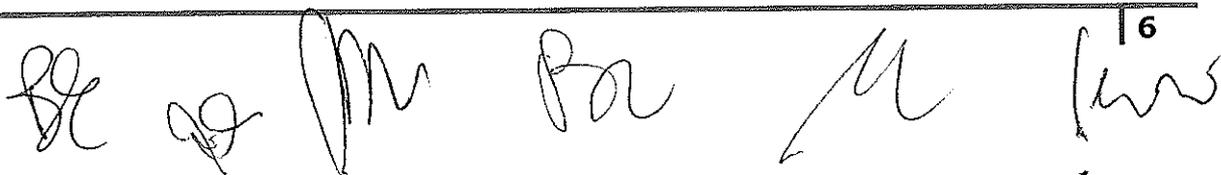
3. La contrattazione collettiva integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile);

4. La contrattazione collettiva 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.

5. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti, secondo i seguenti criteri generali:

²Al 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.

16



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.
6. Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avvenga in base ai seguenti principi:
- a) la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni dei singoli dipendenti;
 - b) la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
 - c) il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance.
7. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

1. 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, ai sensi della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.55/2014 e n.69/2014.

L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo personalizzato 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 base alle seguenti caratteristiche:

- 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 e validata dal Direttore 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.
2. 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

17



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.

3. Ad una percentuale di lavoratori (da individuarsi in separata sede in base a criteri da stabilirsi) 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.

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett.b – CCNL 21.05.2018 le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa pari al 70%;
- b) premi correlati alla performance individuale pari al 30%;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

5. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30 % alla performance individuale.

6. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art.11 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4 lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21.05.2018. Alla ripartizione pari al 70% delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni nel corso dell'anno.

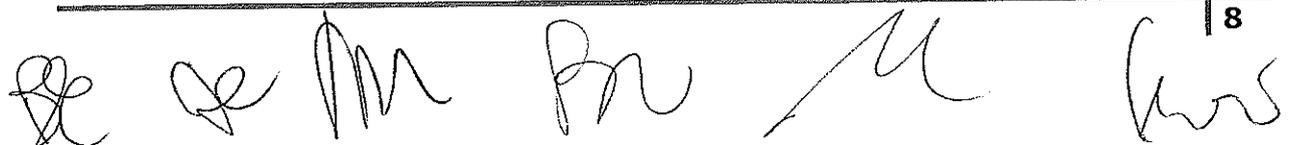
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.

5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a) congedo ordinario;
- b) permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33, comma 6;

18



- f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie derivanti dalla banca ore;
 - h) congedi per le donne vittime di violenze.
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6 o di 7,12 rispettivamente per l'articolazione su 5 o 6 giorni.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art.12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21.05.2018, alla ripartizione pari al 30% delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dal Direttore purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo inferiore ai 180 giorni.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neoassunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Ad un dipendente di ciascuna categoria, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che consegua annualmente la valutazione più elevata va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso codesto Ente; se persiste la condizione di parità si terrà conto dell'anzianità complessiva di servizio.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 3 e 6.

Art. 13 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa. (art.7 comma 4 lett v)

Per il presente articolo si rimanda all'**allegato 2** ovvero alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.9 del 26.02.2019 avente per oggetto: "Approvazione nuovo regolamento dell'area delle posizioni organizzative presso il CSA F.F.Casson art.13 del Ccnl Funzioni Locali del 21.05.2018 triennio 2019-2021".

Art.14 Progressione economica orizzontale all'interno della categoria(art.7 comma 4 lett e)

Per il presente articolo si rimanda all'**allegato 3** ovvero alla Contrattazione Collettiva Integrativa accordo per l'istituto delle progressioni economiche orizzontali presso il CSA F.F.Casson - regolamento attuativo.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.15 Principi generali

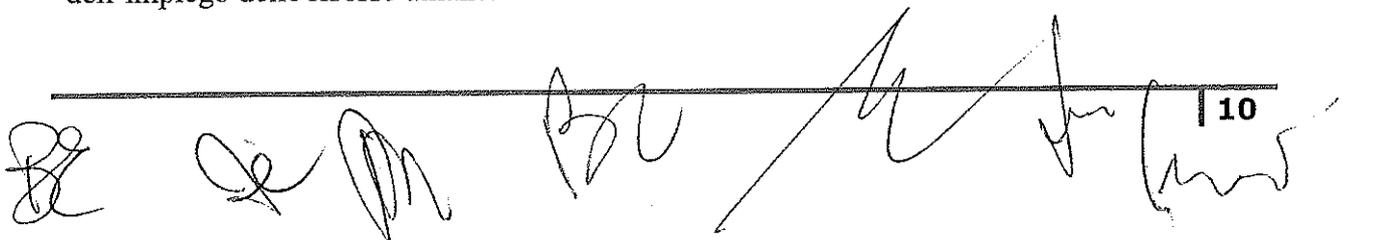
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Direttore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari legati alla responsabilità; quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo e disagio.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore.

Art.16 Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d)

Per il presente articolo si rimanda agli **allegati 4a e 4b** Attivazione dell'indennità "condizioni lavoro" presso il CSA F.F.Casson (art.70 bis del Ccnl 21.05.2018) datati rispettivamente 02.10.2018 e 16.01.2019.

Art.17 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.L. 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 Direttore 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.

 10

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. Per l'anno 2019 gli importi sono indicati nell'**allegato 5** sulla base dei seguenti criteri:

- responsabilità di un servizio o supervisione diretta di uno o più servizi,
- responsabilità nella gestione delle relazioni interne (con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane di propria competenza) ed esterne (con particolare riferimento alla gestione dei rapporti con l'utenza, ditte, organismi pubblici e soggetti portatori di interesse che intrattengono relazioni significative con l'ente;
- coordinamento e gestione di un gruppo di lavoro con riferimento alla valutazione del personale, all'integrazione socio-sanitaria, alla realizzazione dei PAI e alla conduzione delle equipe settimanali;
- svolgimento delle attività di propria competenza in collaborazione, coordinamento e interdipendenza con i servizi dell'Ente (servizi amministrativi, generali, tecnici e socio-sanitari) secondo una logica di trasversalità delle procedure;
- necessità di adattamento alle dinamiche interne (introduzione novità legislative, riorganizzazione dei nuclei e dei servizi, adempimenti legati a direttive di organismi pubblici, introduzione tecnologie e programmi informatici, cartella Web ospiti) ed esterne (applicazione normative di settore con particolare riferimento alle relazioni con l'Azienda ULSS, Regione Veneto e Comune di Chioggia).

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.18 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 giornaliera con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.

2. In applicazione (art.7 comma 4 lett l) 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 z) 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.

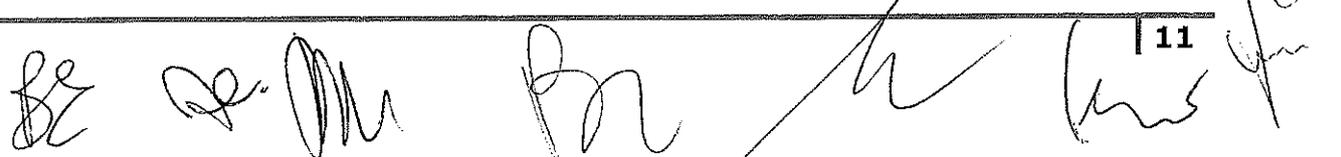
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del Ccnl 21.05.2018.

Art.19 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata, non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione a copertura dell'orario di lavoro e comunque non possono superare, di norma, le 180 ore all'anno pro-capite.

2. In alcuni casi eccezionali, quando l'attività lavorativa consegua a un preciso obbligo discendente o da esigenze indispensabili o indifferibili o da norme inderogabili oppure da scelte organizzative per la cui attuazione e la relativa prestazione non possa essere affidata

11



che al dipendente che poi protragga la propria attività oltre l'orario di servizio, l'autorizzazione può essere rilasciata "a posteriori", ma comunque deve essere sempre formalmente emessa.

3. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.20 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita – tempo di vestizione. (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. Per il personale non turnista, la flessibilità sarà di norma 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 esser 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.

5. Al personale che ha l'obbligo di indossare la divisa ai fini dell'espletamento della propria attività lavorativa viene riconosciuto il tempo di vestizione in entrata e in uscita per complessivi 15 minuti con conseguente diritto alla retribuzione, trattandosi di obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza e di igiene.

Art.21 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.22 Banca delle ore e regolamento

Per quanto riguarda l'istituto della banca delle ore si rimanda all'allegato 6.

Art.23 Formazione del personale

Le attività formative sono programmate dall'Ente nei piani di formazione del personale e sono dirette a favorire lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per migliorare la qualità dei servizi e sono realizzate in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente.

Al finanziamento delle attività di formazione l'Ente assegna, ai sensi di legge, una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale e ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e canali di finanziamento esterni (europei, nazionali, regionali).

Sono ricompresi nei costi delle attività formative non solo gli oneri diretti ed indiretti necessari all'erogazione dei corsi, ma anche le risorse necessarie alla predisposizione ed al mantenimento dei relativi dispositivi di analisi, valutazione e ricerca.

Il personale che partecipa alla formazione obbligatoria programmata e/o organizzata dall'Ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Qualora le attività formative si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese sostenute (viaggio, vitto). Viene garantito al personale pari opportunità di partecipazione ai corsi di formazione.

TR

BZ *De* *MM* *Bo* *gn* *E* *lors*

Principi generali e finalità della formazione.

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

Organizzazione attività formative

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

I dipendenti saranno informati degli eventi formativi attraverso avviso ai responsabili di struttura, affissione di fogli informativi nelle bacheche, sito web aziendale e l'onere di partecipazione sarà a carico dell'Ente.

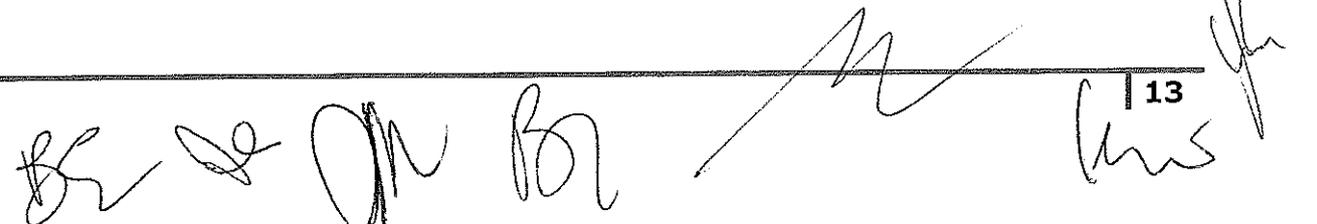
Formazione facoltativa

Per le iniziative a partecipazione facoltativa - e cioè a richiesta del lavoratore - il dipendente dovrà comunicare la richiesta a partecipare all'Ufficio Formazione dell'Ente che provvederà alla registrazione e valutazione della domanda. In caso di parere positivo alla partecipazione, l'Ente si farà carico delle spese di iscrizione e delle giornate di assenza, mentre sono a carico del dipendente i rimanenti oneri (viaggio, pernottamento, ecc...). L'Ente si riserva di valutare le proposte che, per il fatto di rientrare nelle linee strategiche, possono accedere al rimborso totale delle spese come previsto per l'aggiornamento obbligatorio.

Art.24 Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Le risorse pari al 50% delle somme economiche messe a disposizione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 sono ripartite, successivamente alla conclusione delle attività ed all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, per i 2/3 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano come individuati dalle parti.
2. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

13



3. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art.25 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL 21.05.2018)

Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art.26 Ferie e riposi solidali (art. 30 CCCNL 21.5.2018)

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, le giornate di ferie e quelle di riposo per festività soppresse di cui all'art. 28 CCNL 2018 ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, secondo la disciplina contenuta all'art. 30 del CCNL del 21.05.2018.

In caso di problemi applicativi, essi verranno affrontati tra le parti con apposito incontro.

Art.27 Servizi essenziali

Al fine di garantire i servizi essenziali, le parti rinviando alla regolamentazione in vigore, fatta salva la necessità di aggiornare il precedente accordo del 22.04.2003.

Art.28 Rapporti di lavoro a tempo parziale

Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti, le parti concordano di rinviare detto istituto alla regolamentazione con atto separato entro il mese di novembre 2019.

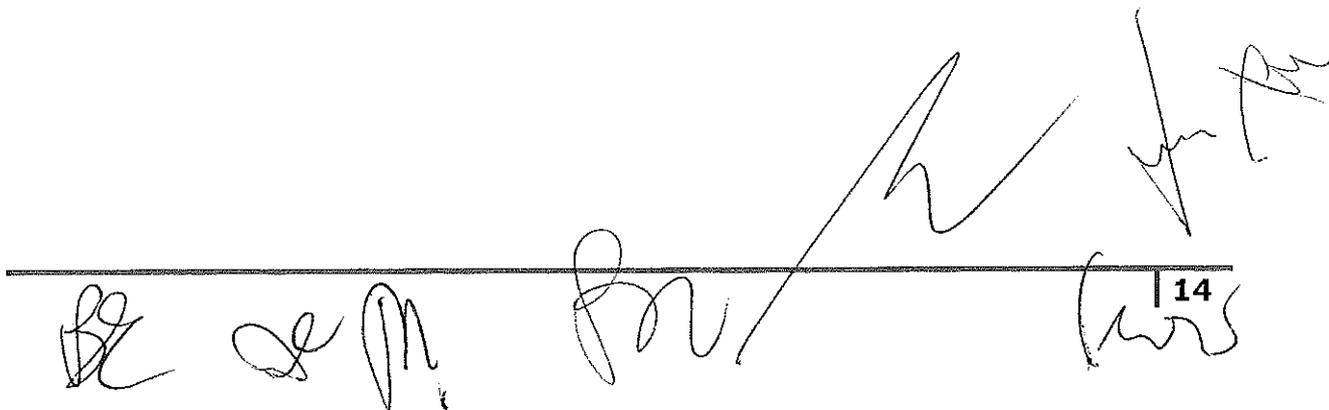
Art.29 Comitato Unico di Garanzia

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

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 Disposizione finale

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



14

Allegato 1

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

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

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 di tutti i lavoratori.

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

4. 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 di qualsiasi durata.

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

A horizontal line is drawn across the page. Below it, there are several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'BE', a signature that looks like 'se', a signature that looks like 'an', a signature that looks like 'h', a signature that looks like 'fu', and a signature that looks like 'Fto'. On the far right, there is a vertical line with the number '15' written next to it.

Allegato 2

**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.9 del
26.02.2019**

IL NUOVO ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE presso il CSA F.F. CASSON triennio 2019-2021

INTRODUZIONE

Il presente Regolamento è finalizzato a recepire presso il nostro Ente le novità introdotte dagli art. 13-14-15 e 17 del CCNL "Funzioni Locali" del 21.05.2018, rispettivamente in materia di:

- conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa,
- retribuzione di posizione e di risultato,
- criteri delle stesse posizioni organizzative.

Sono pertanto abrogati i seguenti atti:

- 1) Deliberazione del Commissario Straordinario Regionale n. 30 del 28.12.2012 avente ad oggetto: "Approvazione criteri generali per l'istituzione di posizione organizzative ex art. 8,9,10 e 11 del CCNL Enti locali 1998/2001";
- 2) Decreto del Direttore n. 247 del 28.12.2012;
- 3) Decreto del Direttore n. 18 del 31.01.2013;
- 4) Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 21.03.2017 avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la ridefinizione e contestuale rideterminazione dei criteri e dei pesi specifici per gli incarichi di posizione organizzativa anno 2017 e anno 2018".

PREMESSA

Fra le novità più significative del nuovo CCNL c'è l'individuazione dell'area unica delle posizioni organizzative per i profili professionali che per l'alto grado di autonomia gestionale ed organizzativa si configurano come dipendenti cui è possibile attribuire il potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna o la supplenza di figure dirigenziali in caso di assenza o vacanza del titolare.

L'art. 13 del CCNL 21.05.2018 istituisce un'unica area delle posizioni organizzative con due fattispecie di incarichi:

- a) per lo svolgimento di funzione di direzione di unità organizzativa di particolare complessità;
- b) per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità;

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 21.05.2018, entro un anno dalla sottoscrizione del CCNL, ovvero entro il 20.05.2019, occorre riscrivere il regolamento delle posizioni organizzative, la cui durata di incarico è fissata dall'art. 14 in tre anni. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Il successivo art.15 contiene le altre importanti novità nel sistema delle posizioni organizzative:

- 1) Un'unica fascia di retribuzione di posizione che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 la cui gradazione va quantificata effettivamente sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, con particolare riferimento all'ampiezza e al contenuto delle funzioni delegate e relativa attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;
- 2) La valutazione dei risultati attraverso la definizione di criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinandovi una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione di tutte le posizioni organizzative;
- 3) Le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative sono corrisposte non più a carico delle risorse del fondo salario accessorio bensì a carico del bilancio dell'Ente, fermo restando il tetto al trattamento accessorio fissato dalla Legge;
- 4) L'ipotesi di conferimento a un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante.

IL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA' PRESSO IL CSA F.F. CASSON

Il presente regolamento è stato elaborato alla luce dei contenuti delle seguenti Deliberazioni:

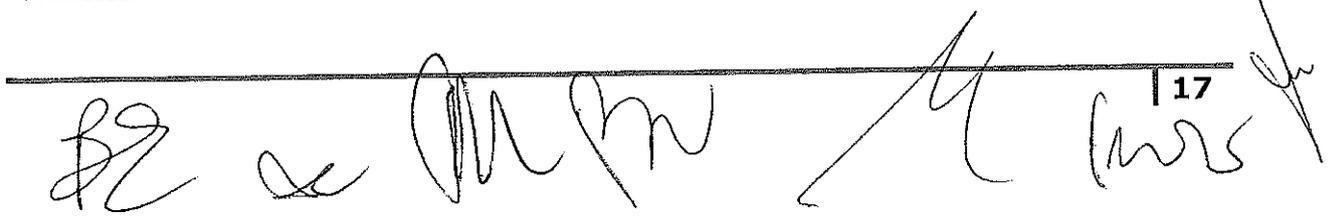
Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 24.06.2015 avente ad oggetto: "Approvazione nuovo organigramma del CSA F.F. Casson;

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 53 del 12.12.2016 avente ad oggetto: "Approvazione nuova dotazione organica";

Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 19 del 05.07.2018 avente ad oggetto: "Approvazione nuovo funzionigramma".

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative presso il CSA F.F. Casson di Chioggia con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

17



ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina presso il CSA F.F. Casson l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018); inoltre stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato attraverso:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Direttore dell'Ente – che resta in ogni caso il responsabile ultimo delle attività svolte e dei risultati conseguiti – le seguenti funzioni:

- a. Gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura/settore di competenza;
- b. Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d. Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal Direttore dell'Ente.

ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Direttore dell'Ente – che resta in ogni caso il responsabile ultimo delle attività svolte e dei risultati conseguiti – le seguenti funzioni:

- a. Gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. Attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

- c. Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal Direttore dell'Ente;
- d. Quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

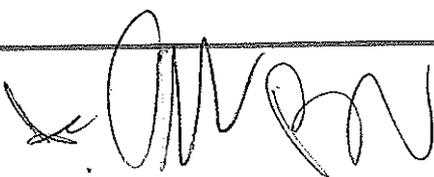
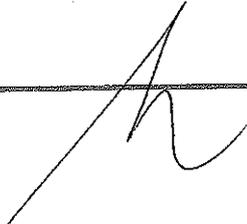
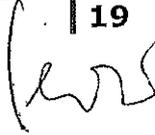
ART. 5 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTA PROFESSIONALITA'

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dello Statuto, approva il presente regolamento che fissa i criteri generali di pesatura e gradazione delle posizioni organizzative, fissando contestualmente le risorse designate.

Gli incarichi di posizione organizzativa/alte professionalità sono conferiti dal Direttore dell'Ente con proprio atto ai dipendenti di cat. D in possesso dei requisiti di cui all'art. 6, sulla base dell'organizzazione e del funzionigramma vigenti presso il CSA F.F. Casson, dopo il confronto con le Organizzazioni Sindacali in materia di criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, così come previsto dal CCNL.

ART. 6 MODALITA' DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

- 1) Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con facoltà di proroga o rinnovo al Direttore dell'Ente con atto di gestione scritto e motivato, ai dipendenti di cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
- 2) Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
- 3) Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Direttore dell'Ente effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) Titoli culturali e professionali;
 - b) Competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) Capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa, di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
- 4) Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - a) Rispetto dell'Organigramma e Funzionigramma dell'Ente;
 - b) Diploma di laurea;
 - c) Essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno un anno di servizio;
- 5) In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 4, lett. b) è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad

BE    19



abilitazioni o iscrizioni ad Albi professionali, purché attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D;

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal Direttore, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi il Direttore dell'Ente, prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza;
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Direttore dell'Ente che può procedere in base alla durata presunta dell'assenza e a ragioni di opportunità organizzativa al conferimento di incarico ad interim ai sensi del comma 6 dell'art. 15 del CCNL del 21.05.2018.

ART. 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

ART. 10 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene applicando i criteri di cui all'allegato "A" del presente regolamento.
2. La graduazione deve tener conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle

BE se M M C J K L

20

Am

eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

- Per le posizioni organizzative e per le alte professionalità i valori che variano da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti, fermo restando le risorse finalizzate al finanziamento delle posizioni organizzative che per l'anno 2019 sono pari ad € 47.059,00;

da punti 70 a punti 79: € 7.000,00

da punti 80 a punti 90: € 8.000,00/12.000,00

da punti 91 a punti 100: €13.000,00/16.000,00

ART. 11 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, a cui è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Direttore dell'Ente sulla base del sotto riportato sistema, seconda apposita scheda (allegato B) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
2. La valutazione positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione;
3. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può consentire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 50 punti), così suddivisi:

fino a 59 punti = nessuna retribuzione di risultato

da 60 a 70 = 10% della retribuzione di posizione

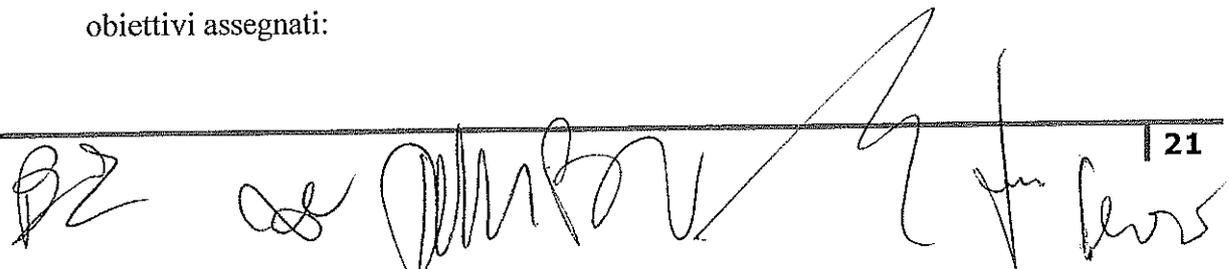
da 71 a 80 = 15% della retribuzione di posizione

da 81 a 90 = 20% della retribuzione di posizione

da 91 a 100= 25% della retribuzione di posizione

esempio:

obiettivi assegnati:

 21

Obiettivo A	(descrizione)	Punti
Obiettivo B	(descrizione)	Punti
Obiettivo C	(descrizione)	Punti
Obiettivo D	(descrizione)	Punti
Obiettivo E	(descrizione)	Punti
Totale obiettivi		(Max 50 punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 10)

Prestazione individuale	Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa; Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	2 4 6 8 10
Capacità relazionale	Orientamento all'utenza, sia interna che esterna all'Ente; Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	2 4 6 8 10
Problem solving	Soluzione dei problemi in situazioni critiche; Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento;	2 4 6 8 10
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	2 4 6 8 10
Totale elementi accessori		(max 50 punti)

- 1) Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
- 2) L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento;
- 3) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
- 4) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, sul funzionigramma e sull'organigramma di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE OVVERO PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Fattori valutativi	Punteggio assegnato	note
Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna) (fino al max punti 20)	
Autonomia decisionale budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato) (fino al max punti 20)	
Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) (fino al max punti 20)	
Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) Grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) Aggiornamento necessario (fino al max punti 20)	

Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (fino al max punti 20)	
Criteri di attribuzione del punteggio rispetto ai cinque item sopra riportati ovvero ai fattori valutativi	Livello limitato 12/13 punti Livello sufficiente 14/15 punti Livello buono 16/17 punti Livello ottimo 18/19/20 punti	
Totale generale/100	

ALLEGATO "B"

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa:

Retribuzione di posizione €

Titolare:

Periodo considerato: dalal

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	(descrizione)	
Obiettivo B	(descrizione)	
Obiettivo C	(descrizione)	
Obiettivo D	(descrizione)	
Obiettivo E	(descrizione)	
Totale obiettivi		(max. 50 punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi - oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

.....

[Handwritten signatures and marks]

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 10)

Prestazione individuale	Precisione, puntualità, tempestività e qualità delle prestazioni	2 4 5 6 10
Capacità organizzativa	Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	2 4 5 6 10
Capacità relazionale	Orientamento all'utenza, sia interna che esterna all'Ente Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	2 4 5 6 10
Problem solving	Soluzioni dei problemi in situazioni critiche Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	2 4 5 6 10
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	2 4 5 6 10
Totale elementi accessori		(max 50 punti)

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (obiettivi + elementi accessori)

- Fino a 59 punti = nessuna retribuzione di risultato
- Da 60 a 70 = 10% della retribuzione di posizione
- Da 71 a 80 = 15% della retribuzione di posizione
- Da 81 a 90 = 20% della retribuzione di posizione
- Da 91 a 100 = 25 % della retribuzione di posizione

Il Direttore _____ il Valutato _____

spazio per osservazioni del valutato _____

25

Allegato 3

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA ACCORDO PER L'ISTITUTO CONTRATTUALE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PRESSO IL CSA F.F. CASSON - REGOLAMENTO ATTUATIVO -

IL CONTESTO

L' art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 riscrive completamente l'istituto delle progressioni economiche orizzontali ovvero progressioni economiche all'interno della categoria. Come principale modifica rispetto agli orientamenti consolidati (D.Lgs 150/2009 e DL. 78/2010) il nuovo CCNL opera una totale revisione contrattuale delle progressioni economiche, introducendo le seguenti tre novità:

- 1) Irretroattività delle decorrenza ovvero 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 sia l'attivazione dell'istituto sia le risorse finanziarie necessarie;
- 2) Individuazione dei criteri ovvero la definizione tempestiva dei criteri per l'esperimento delle procedure selettive in base ai necessari requisiti di trasparenza e di celerità. Il comma 3 dell'art. 16 sopracitato prevede i seguenti criteri valutativi:
 - a) Risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'Istituto;
 - b) Eventuale esperienza maturata negli ambienti professionali di riferimento;
 - c) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- 3) Vigenza limitata ovvero l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, senza alcuna possibilità di scorrimento in esercizi futuri.

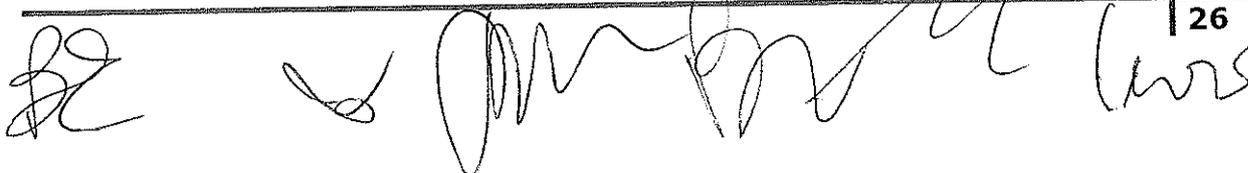
Pertanto il nuovo art. 16 del CCNL Funzioni locali ribadisce ed accentua la natura premiale delle progressioni economiche orizzontali in termini di meritocrazia e selettività, e comunque senza alcun possibile automatismo.

Si riporta il testo del citato art. 16.

"Art. 16

Progressione economica all'interno della categoria

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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

 26

3. *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 attivazione³ 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.*
4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*
6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*
7. *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;*
8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigilanza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;*
9. *Il personale comandato o distaccato presso enti, amministratori, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. 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.*
10. *Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.*

Per quanto riguarda l'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) presso il CSA F. F. Casson l'ultimo anno di attuazione dell'istituto in parola risale al 2008/2009 e in seguito, a causa del quadro normativo e contrattuale nazionale che di fatto ha esercitato un blocco e un congelamento delle politiche salariali e giuridiche nel Pubblico impiego, l'istituto delle P.E.O. non è più stato attuato.

All'art. 12 dell'accordo decentrato integrativo 2002-2005 sottoscritto in data 30.09.2005, vi erano definiti i criteri regolatori delle P.E.O., ma in questi anni sono intervenuti numerosi elementi di discontinuità normativa (D.Lgs. 150/2009 e ss.mm. ed ii.), fra i quali l'adozione del sistema di valutazione delle performance del personale e del piano della performance (Deliberazioni n. 55/2014 e 69/2014) rappresentano i fattori più significativi, tali da richiedere la riscrittura delle regole per le P.E.O.

Pertanto alla luce delle premesse sopraesposte che costituiscono parte integrante del presente accordo, si concorda e si sottoscrive da parte delle OO.SS. e della Delegazione di parte pubblica il presente regolamento attuativo delle progressioni economiche orizzontali ovvero all'interno della categoria presso il Centro Servizi Anziani di Chioggia.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

Va in primo luogo premesso che per porre in essere una progressione economica orizzontale, occorre che siano realizzati tutti i presupposti richiesti della normativa applicabile quali la determinazione dei criteri di selezione e l'esercizio delle scelte discrezionali da parte dell'Ente, oltreché ovviamente la corretta e preventiva individuazione delle somme per finanziare dette progressioni.

Per quanto riguarda tale istituto, finalizzato a valorizzare il personale sulla base dell'arricchimento professionale, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, si individuano nel seguito i criteri regolatori:

- Le P.E.O. avranno effetto economico a partire dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo e per l'anno 2019 le risorse destinate a questo istituto contrattuale sono pari ad € 107.000,00 fatte salve le risorse già impiegate per erogare le progressioni economiche pregresse;

27

- Per l'anno 2019 le risorse destinate al presente accordo relativo a nuove progressioni economiche orizzontali sono pari ad € 23.339,37 in base al dato storico consolidato riferito all'anno 2018;
- Per determinare l'anzianità di servizio dei dipendenti si farà riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente;
- Potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che risultino in servizio dal almeno due anni nella medesima posizione economica, alla data del 31.12 dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento;
- Per la formazione della graduatoria per gli aventi diritto al passaggio economico si farà riferimento alla media dei punteggi ottenuti nella valutazione della performance del personale durante il triennio precedente.

Pertanto **i criteri esclusivi** per la redazione delle graduatorie necessarie ad individuare i potenziali dipendenti aventi diritto alla P.E.O. sono fissati nel modo seguente:

- 1) CRITERIO DELLA MEDIA nella valutazione della performance individuale nel triennio precedente;
- 2) CRITERIO DELL'ESPERIENZA MATURATA IN AMBITO PROFESSIONALE calcolato sulla base di 1,2 punti per anno di servizio, esclusivamente presso il CSA F.F. Casson, fino ad un massimo di 24 punti;
 - a) In caso di parità di punteggio, si darà precedenza al dipendente con più anzianità maturata all'interno della posizione economica nella categoria di appartenenza.
 - b) In caso di ulteriore parità di punteggio, si darà precedenza al dipendente più anziano d'età.

L'erogazione delle nuove P.E.O. per l'anno 2019 avverrà secondo il criterio ponderato e proporzionale delle categorie di appartenenza dei lavoratori (categoria B, C, e D) secondo l'esempio allegato. In base alla percentuale di ciascuna categoria le risorse disponibili per ulteriori P.E.O. verranno percentualmente suddivise nelle tre categorie sopracitate sulla base delle percentuali di rappresentanza, garantendo, compatibilmente con le risorse disponibili, almeno una P.E.O. per ciascuna categoria al fine di non creare situazioni discriminatorie.

Nel caso in cui le somme disponibili per ogni grado di posizione economica non risultino sufficienti a garantire la corresponsione dei miglioramenti ad almeno un dipendente per l'intero anno, verranno accantonate fino a raggiungere negli anni successivi la quantità minima necessaria.

Si evidenzia, inoltre, che sulla base del presente accordo in sede di contrattazione collettiva integrativa, si dà atto che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, così come previsto dalla normativa e dal CCNL.

Infatti si procede sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, nel definire i parametri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria relativa alle progressioni orizzontali e si fa riferimento, da un lato, allo sviluppo delle competenze professionali e, dall'altro, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Ciò implica che le valutazioni individuali hanno una specifica rilevanza nell'ambito dei parametri da utilizzare ai fini delle progressioni orizzontali e tale rilevanza non può, in alcun modo, essere elusa.

Il sistema di valutazione della performance di cui alla Deliberazione n. 55/2014 e n. 69/2014 assume pertanto un ruolo centrale perché i risultati devono essere quelli rilevati dallo stesso sistema di valutazione, che non può non essere quello previsto dal CSA F.F. Casson in applicazione del D.Lgs 150/2009, e ss. m.m. ed ii. ai fini della selettività delle P.E.O. e del graduale accesso dei dipendenti alle stesse P.E.O.

Non è stato considerato utile ai fini della redazione delle graduatorie per le P.E.O. considerare i percorsi di formazione professionali in quanto la formazione continua è stata implementata a tutti i livelli come leva trasversale per il miglioramento complessivo e generale della qualità dei servizi e degli interventi.

Il presente accordo in sede di contrattazione collettiva integrativa sostituisce ed annulla il precedente pre-accordo sottoscritto in data 07.12.2017.

APPLICAZIONE ANALITICA E DESCRITTIVA DELLE RISORSE DISPONIBILI PER NUOVE P.E.O. CON EFFETTO DAL 01.01.2019 OVVERO PER L'ANNO NEL QUALE VIENE SOTTOSCRITTO IL PRESENTE ACCORDO STRALCIO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO E DISTRIBUZIONE SECONDO UNA LOGICA PONDERATA E PROPORZIONALE

Le risorse disponibili ed accertate per l'anno 2019 per nuove P.E.O. sono pari ad € 32.544,57 e viene proposta la seguente distribuzione:

Lavoratori inquadrati in categoria B numero 88 su un totale di 119 pari a 73,95%
Lavoratori inquadrati in categoria C numero 4 su un totale di 119 pari a 3,36%
Lavoratori inquadrati in categoria D numero 27 su un totale di 119 pari a 22,69%

In applicazione del **critério ponderato** si distribuiscono il 40% delle risorse disponibili ovvero € 13.000,00 nelle tre categorie secondo il seguente schema:

Lavoratori inquadrati in categoria B quota ponderata € 7.000,00
Lavoratori inquadrati in categoria C quota ponderata € 1.800,00
Lavoratori inquadrati in categoria D quota ponderata € 4.200,00

In applicazione del **critério percentuale** si distribuiscono il 60% delle risorse disponibili ovvero € 19.544,57 nelle tre categorie secondo il seguente schema:

Lavoratori inquadrati in categoria B numero 88 su un totale di 119 pari a 73,95%= quota proporzionale pari ad € 13.244,57 arrotondato;

Lavoratori inquadrati in categoria C numero 4 su un totale di 119 pari a 3,36%= quota proporzionale pari ad € 600,00 arrotondato;

Lavoratori inquadrati in categoria D numero 27 su un totale di 119 pari a 22,69%= quota proporzionale pari ad € 5.700,00 arrotondato;

Sommando la distribuzione delle risorse secondo il critério ponderato con quella in base al critério proporzionale si ottiene il seguente risultato finale

Le risorse disponibili per le P.E.O categoria B saranno pari ad € 20.244,57

Le risorse disponibili per le P.E.O categoria C saranno pari ad € 2.400,00

Le risorse disponibili per le P.E.O categoria D saranno pari ad € 9.900,00.

Allegato 4a

(Prot.3314 del 04/10/2018 sottoscritto dalle parti in data 02/10/2018)

ATTIVAZIONE DELL'INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO" PRESSO IL CSA F.F. CASSON (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018)

P R E M E S S A

Dopo l'esame congiunto tra la Direzione e le Organizzazioni sindacali in sede di avvio della contrattazione collettiva integrativa, tenutosi in data 30.08.2018, le parti concordano con il seguente testo di accordo in prima istanza sperimentale di introduzione e attivazione delle indennità "condizioni di lavoro" art. 70bis del CCNL 21.05.2018.

In forza della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 28/05/2018 è stato recepito e sono state rese esecutive presso il nostro Ente le clausole e le determinazioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – triennio 2016/2018 – come sottoscritto in data 21/05/2018 e il cui testo integrale è riportato nel sito dell'Agenzia per la Rappresentanza Nazionale (ARAN) come da comunicazione del 22/05/2018.

Ai sensi del Titolo II "Relazioni sindacali" con particolare riferimento al confronto (art.5) e alla Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 e art. 8), la presente proposta si configura, nelle more di un più complesso ed articolato contratto collettivo integrato, come attuazione dell'art. 7, comma 4, punto d) ovvero in merito all'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

L'art 70 bis "Indennità condizioni di lavoro" così recita:

"1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;*
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
- c) implicanti il maneggio di valori.*

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;*

b) *caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL."*

In primo luogo va premesso che l'intera architettura del Contratto nazionale è stata pensata ed elaborata per gli Enti locali e pertanto in più punti è di difficile applicazione alle esigenze e all'organizzazione del lavoro presso le II.PP.AA.BB.

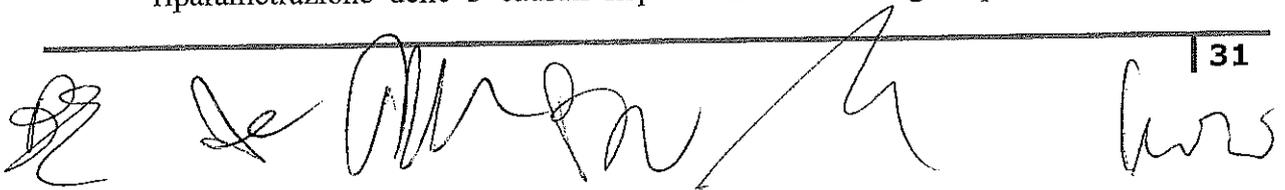
In questo senso la contrattazione collettiva integrativa è chiamata ad individuare soluzioni innovative e flessibili per adattare norme generali a situazioni specifiche, al di là della rigida interpretazione letterale della norma.

Per lucidità di analisi e richiamo alla prudenza, ponendo particolare attenzione alle dinamiche applicative di tale nuovo istituto indennitario, in considerazione dei rilevanti oneri che si potrebbero generare e dell'importante drenaggio economico che la loro configurazione negoziale è in grado di determinare a valere sulle risorse economiche del fondo, si richiama il documento che fornisce anche un'ipotesi attuativa dell'istituto stesso.

LA PROPOSTA

La presente proposta, elaborata come bozza e testo base di confronto sindacale e come primo stralcio della contrattazione collettiva integrativa, si prefigge di perseguire i seguenti **obiettivi**:

- 1) applicare le disposizioni relative alla nuova "indennità condizioni di lavoro" corrispondendola e destinandola a remunerare lo svolgimento di attività specifiche e adattate alla nostra organizzazione socio-assistenziale ed amministrativa caratterizzata da peculiari elementi e situazioni:
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi, e pertanto, pericolose o dannose per la salute
 - c) implicanti il maneggio di valori;
- 2) adattare in maniera "sartoriale", ovvero in base alle peculiarità istituzionali e di servizio, la diversa ed effettiva incidenza di ciascuna delle 3 precedenti causali alle reali condizioni di lavoro e di servizio dei dipendenti del CSA F.F. Casson anche in relazione alle specifiche caratteristiche del settore socio-sanitario di attività;
- 3) riconvertire la spesa storica relativa al fondo salario accessorio dell'ultimo triennio destinata a remunerare le precedenti indennità, pari ad € 66.000,00, finanziando con queste risorse la nuova "indennità condizioni di lavoro", in quanto si prevede una spesa media mensile pari ad € 5.500,00;
- 4) eliminare alcune distorsioni perpetuatesi nel tempo attraverso una nuova riparametrazione delle 3 causali rispetto alle diverse figure professionali ed alla



natura, condizione e attività attraverso l'applicazione di indici per gli specifici settori di attività (benchmark interno ed esterno).

Per il raggiungimento dei quattro obiettivi sopraesposti si propone di adottare il seguente **metodo**:

- A) Le 3 causali (disagio, rischio, maneggio valori) vengono declinate, suddivise e parametrize in fasce/livelli in base all'effettiva incidenza nella nostra organizzazione socio-sanitaria, nei servizi generali e nel settore amministrativo;
- B) Le diverse figure professionali vengono a loro volta classificate in combinato disposto con le 3 causali in base ad una griglia che metta in relazione il ruolo di ciascuna posizione funzionale con i fattori causali;
- C) Il valore risultante della somma di queste tre causali viene indirizzato attraverso la sua moltiplicazione con l'indice attribuito al settore di attività (benchmark interno ed esterno).

INCIDENZA della CAUSALE ATTIVITA' DISAGIATE

Per l'organizzazione dei servizi del nostro Ente, in quanto Centro Servizi per anziani non autosufficienti, è prioritario considerare l'estensione operativa per tutti i giorni dell'anno e nelle 24 ore giornaliere, configurandosi così come attività estensiva ed articolata.

D'altra parte l'attività amministrativa, dei servizi generali e delle attività sociali e gestionali è caratterizzata da una flessibilità e fungibilità del personale, in ragione della necessità di assicurare la continuativa ed ordinaria operatività in tutti i dodici mesi, senza alcuna interruzione delle prestazioni essenziali.

In questa sede, ovvero in contrattazione decentrata integrativa, si individuano, sulla base di un'attenta e ponderata valutazione ambientale e delle condizioni di lavoro, 2 livelli di attività disagiate che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici dei diversi profili professionali operanti nell'Ente. A ciascun livello di attività disagiate è attribuito un punteggio con una scala da 2 (livello medio) a 1 (livello basso).

ATTIVITA' DISAGIATE DI MEDIO LIVELLO

Attività assistenziali, sanitarie, ricreative e dei servizi generali fortemente caratterizzate da variabilità e flessibilità in base alle esigenze contingenti, tale da comportare una ripetuta e costante rimodulazione della pianificazione oraria e settimanale delle attività stesse.

Attività amministrativa e gestionale caratterizzata da elevata fungibilità e comunque da rimodulazione ripetuta della pianificazione, al fine di assicurare la continuità operativa di alcune funzioni e prestazioni essenziali, con responsabilità connesse all'implementazione di nuove tecnologie e all'applicazione delle novità normative di settore.

PUNTEGGIO 2

ATTIVITA' DISAGIATE DI BASSO LIVELLO

[Handwritten signatures and marks]

Attività, inerenti a tutti i servizi e le aree organizzative dell'Ente, caratterizzate da una pianificazione soggetta a variazioni in circostanze particolari ma con possibilità di modulare l'esecuzione delle stesse senza minare la continuità operativa essenziale.

PUNTEGGIO 1

INCIDENZA della CAUSALE RISCHIO

Presso il nostro Centro Servizi, che si connota specificatamente come unità di offerta e struttura residenziale e semiresidenziale per anziani non autosufficienti, per rischio si intende una situazione connaturale alla finalità stessa dell'Ente che è principalmente l'assistenza socio-sanitaria ad elevata integrazione multi professionale per persone affette da limitazioni funzionali che di per sé stesse configurano una specifica condizione di cronicità e che richiedono interventi assistenziali continuativi di lunga durata.

In questa sede, ovvero in contrattazione decentrata integrativa, si individuano, sulla base di un'attenta e ponderata valutazione ambientale e delle condizioni di lavoro, 3 livelli di rischio che caratterizzano in modo specifico i contenuti dei diversi profili professionali operanti nell'Ente, con particolare riguardo al rischio biologico, come individuato nel documento di valutazione dei rischi (DVR).

A ciascun livello di rischio è attribuito un punteggio con scala da 3 (livello elevato) a 1 (livello basso).

RISCHIO ELEVATO- ESPOSIZIONE COSTANTE:

Effettiva esposizione del lavoratore a situazioni a rischio biologico derivante da un rapporto continuativo e persistente con materiale biologico-organico potenzialmente infettivo.

PUNTEGGIO 3

RISCHIO MEDIO – ESPOSIZIONE RICCORRENTE

Effettiva esposizione del lavoratore a situazioni a rischio biologico e di danno alla salute derivanti da un rapporto estensivo con materiale biologico-organico potenzialmente infettivo o da uso continuativo di strumentazioni e macchinari.

PUNTEGGIO 2

RISCHIO BASSO – ESPOSIZIONE ALTERNATA ED EPISODICA

Esposizione del lavoratore a situazioni parzialmente pregiudizievoli e a rischio biologico e di danno alla salute, derivanti da relazioni con utenza interna ed esterna.

PUNTEGGIO 1

INCIDENZA della CAUSALE MANEGGIO VALORI

Nel nostro Centro Servizi il maneggio valori è strettamente connesso al servizio di Economato, alle spese postali e alla gestione delle quote mensili degli ospiti per i quali il Comune provvede all'integrazione della retta.

Premesso che la responsabilità gestionale e i conseguenti eventuali profili civili e penali sono in capo al Responsabile del settore (rispettivamente Economo e Vicedirettore), i rispettivi collaboratori condividono un'attività di maneggio di valori in via continuativa in

 | 33

ragione della necessità di garantire la continuità della funzione e dell'operatività. Il personale amministrativo, le assistenti sociali e le educatrici ordinariamente e senza interruzione sono addetti alla gestione di valori, anche se non maneggiano quotidianamente denaro contante.

La metodica esecuzione di attività di conteggio, la distribuzione e la gestione di denaro – al di là degli importi monetari in gioco – determinano pertanto rischi connessi all'esecuzione degli stessi, perché la responsabilità, in caso di ammanchi e irregolarità, è in capo al singolo dipendente che ha operato la movimentazione di contanti.

Individuandosi un solo profilo è stato attribuito un PUNTEGGIO pari ad 1

LE CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'ENTE (BENCHMARK ESTERNO)

Il CSA F.F. Casson, per quanto già espresso, si configura come un ente con competenze socio-sanitarie nell'ambito della rete dei servizi per la non autosufficienza, in applicazione della normativa regionale in materia. Per il volume di attività e per l'articolazione dei servizi il CSA F.F. Casson può classificarsi come Ente di medie dimensioni strutturali con articolazioni organizzative interne suddivise in 3 settori:

- 1) settore con competenza di assistenza socio-sanitaria e relazionale,
- 2) settore con competenza di gestione dei servizi generali alberghieri e tecnici,
- 3) settore con competenza di gestione amministrativa.

INDICE 1,0

LE CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEI TRE SETTORI SPECIFICI INTERNI ALL'ENTE (BENCHMARK INTERNO)

Per complessità, interscambiabilità e fungibilità dei ruoli e delle funzioni dei dipendenti nello specifico settore di appartenenza e per il valore specifico delle attività e dei processi, i 3 settori individuati sono stati classificati anche ai fini di una maggiore equità redistributiva per indice di complessità dei processi funzionali e interfunzionali.

Settore con competenze
di assistenza socio-sanitaria
e relazionale

INDICE 1,0

Settore con competenza
dei servizi generali, alberghieri
e tecnici

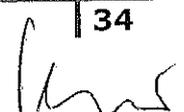
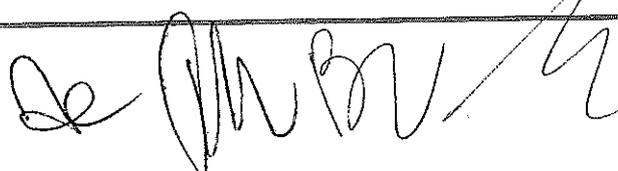
INDICE 1,0

Settore con competenza di
Gestione amministrativa

INDICE 1,3

CONCLUSIONI

Tale proposta ricostruttiva dell'istituto, quindi, consente di operare una prima applicazione dell'istituto economico stesso, ipotizzando la sua applicazione dal 01.10.2018



al 31.12.2018, ovvero per l'ultimo trimestre 2018 al fine di sperimentarne l'applicazione e valutarne le ricadute sul fondo salario accessorio.

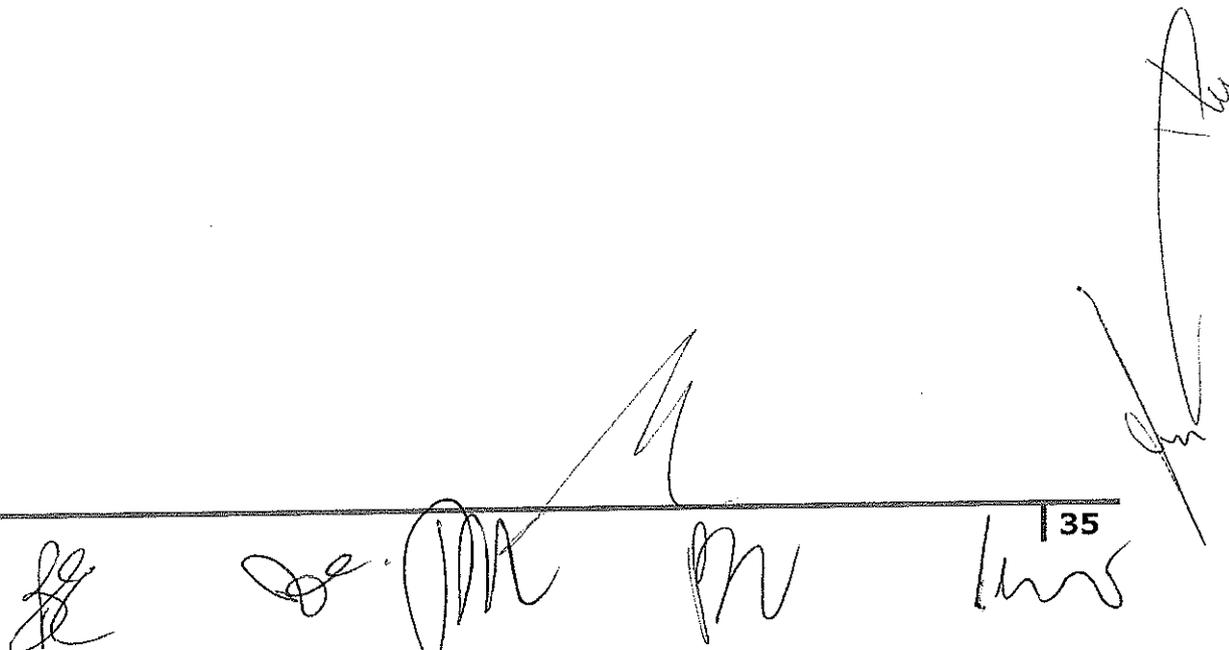
Si precisa che l'erogazione dell'indennità avviene attraverso il calcolo dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, escludendo, pertanto, dal computo dell'operatività dell'istituto qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale e titolo, con la precisazione che la spettanza dell'indennità giornaliera è dovuta in caso di servizio uguale o superiore a tre ore effettive.

A titolo esemplificativo si propone la valutazione della posizione funzionale dell'O.S.S. e della posizione funzionale dell'istruttore amministrativo ai fini dell'applicazione dell'istituto in parola, come segue:

POSIZIONE FUNZIONALE	ATTIVATE DISAGIATE	RISCHIO	MANEGGIO VALORI	TOTALE	BENCHMARK INTERNO	BENCHMARK ESTERNO	TOTALE
O.S.S.	2	3	0	5	1	1	$5 \times 1 \times 1 = 5,0$
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	1	1	4	1	1,3	$4 \times 1 \times 1,3 = 5,2$

Si propone dunque di applicare nell'ultimo trimestre 2018 ovvero dal 01.10.2018 al 31.12.2018 gli indici come da allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, verificando soprattutto l'equità distributiva dell'indennità e la reale spesa mensile a carico del fondo salario accessorio.

35



Allegato 4b (Prot.230 del 16/01/2019 e Prot.231 del 21/01/2019)

Nella riunione sindacale del 08.01.2019, come da convocazione di cui al prot. 4406 del 20.12.2018, la Direzione dell'Ente, in quanto parte datoriale di lavoro, le OO.SS. provinciali e le R.S.U., in sede di valutazione dell'andamento dell'indennità di condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018), hanno raggiunto il presente accordo – stralcio per l'anno 2019.

Sulla base dei dati elaborati dall'ufficio personale, relativi al trimestre ottobre-dicembre 2018, il costo mensile per la copertura e per l'erogazione dell'indennità è stato pari ad € 6.300,00 ca. a fronte di un valore nominale pari ad € 0,60 ovvero il valore economico attribuito ad ogni punto dell'indennità di condizioni di lavoro, sulla base delle tabelle di riferimento già approvate nell'accordo del 02.10.2018.

A far data **dal 01.01.2019** il valore nominale dell'indennità di condizione lavoro è incrementato del 30% circa ovvero passa **da € 0,60 ad € 0,80**, fermo restando tutti gli altri contenuti e tabelle dell'accordo del 02.10.2018, acquisito al nostro prot. n. 3314 del 04.10.2018.

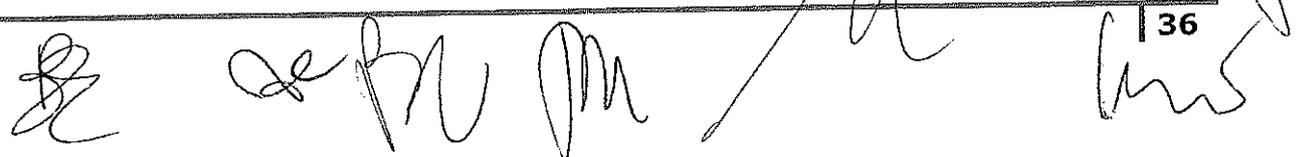
Pertanto l'indennità giornaliera passa da € 3,00 ad € 4,00 per infermieri, OSS, Epa, RdN, RIS, Capo cuoco, manutentore, Responsabili guardaroba, cuochi, addetti ai servizi generali, addetti alla lavanderia e aiuto cucina.

Per la Responsabile Qualità e formazione l'indennità passa da € 1,52 ad € 2,08, per le Assistenti Sociali passa da € 2,34 ad € 3,12 e per il personale amministrativo passa da € 3,12 ad € 4,16.

Nel corso del mese di giugno 2019 le parti concordano di esercitare una verifica intermedia di metà anno, al fine di analizzare l'andamento dei costi e del fondo salario accessorio anno 2019, per il quale si ipotizza la seguente modifica relativa alle voci interessate:

	Fondo salario accessorio anno 2018	Fondo salario accessorio anno 2019
Art 68 comma 2 lettera c	Indennità condizioni di lavoro € 66.000,00	Indennità condizioni di lavoro € 102.000,00
Art 68 comma 2 lettera d	Indennità di turno, indennità di reperibilità, comensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000 € 230.257,79	Indennità di turno, indennità di reperibilità, comensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000 € 194.257,79
Totale	€ 296.257,79	€ 296.257,79

Le parti concordano che il presente documento rappresenta l'accordo – stralcio per la parte relativa all'indennità di condizione lavoro per l'anno 2019, ovvero a carico del fondo salario accessorio anno 2019 ancora in fase di quantificazione e determinazione, sulla base dei contenuti dell'incontro sindacale del 08.01.2019.



Allegato 5

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' TABULATO ANNO 2018 E ANNO 2019

In applicazione di quanto disposto dall'art. 70 – quinquies “indennità per specifiche responsabilità” del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 e in ragione delle intervenute modificazioni organizzative, si propone la seguente destinazione per l'anno 2019, portando la quantificazione delle risorse da € 19.750,00 a € 22.150,00.

Qualifica	n.	Anno 2018	n.	Anno 2019
Capo cuoco	1	€ 1.500,00	1	€ 1.800,00
Istruttore direttivo settore economico finanziario	0	€ 2.500,00	1	€ 2.800,00
Responsabile lavanderia	1	€ 1.500,00	1	€ 1.800,00
Responsabile di Nucleo	4	€ 6.000,00	3	€ 7.500,00
Assistente sociale	1 1	€ 1.500,00 € 750,00	2	€ 2.250,00
Referenti infermieristici di struttura Supporto organizzazione turni	2 1	€ 5.000,00 € 1.000,00	2 0	€ 6.000,00
Totale responsabili coinvolti	11	unità	10	unità
Totale		€ 19.750,00		€ 22.150,00

**PROTOCOLLO D'INTESA PER LA REGOLAMENTAZIONE
DELL'ISTITUTO DELLA BANCA ORE**

ART.38 BIS CCNL 14.09.2000

In data odierna 18/04/2019 le parti si sono incontrate per sottoscrivere il presente protocollo d'intesa,

Art.1

Generalità

In attuazione di quanto previsto dall'art. 14 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2013/2015, sottoscritto in data 27/12/2013, le delegazioni di parte pubblica e sindacale concordano nella stipula del seguente protocollo d'intesa, finalizzato a disciplinare l'attivazione dell'istituto della banca delle ore di cui all'art. 38/bis del CCNL 14.09.2000, secondo le condizioni e le modalità di seguito indicate.

Art.2

Finalità della banca delle ore

La finalità della "banca delle ore" è quella di mettere i lavoratori in grado di usufruire delle prestazioni effettivamente svolte di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi, precisando che per lavoro straordinario può essere definito solo quello autorizzato nei limiti del fondo annuale espressamente destinato a tale finalità.

Art.3

Limite individuale

1. Il limite individuale annuo di ciascun dipendente a tempo pieno è stabilito in 50 (cinquanta) ore. Il limite individuale annuo è calcolato proporzionalmente per ciascun dipendente in ragione della tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time). D'intesa con le RSU e OO.SS. territoriali, tale limite individuale potrà, in ogni tempo, essere rivisto.
2. Entro il suddetto limite individuale annuo, ciascun dipendente che aderisce alla "banca delle ore" accantona in un apposito conto individuale le ore di lavoro straordinario dallo stesso effettivamente prestate. Le ore così accantonate saranno inserite nel cedolino paga del dipendente in modo che risulti il saldo di tutti i periodi fino alla mensilità precedente a quella del cedolino paga medesimo.
3. Il limite individuale in questione evidenzia il numero massimo di ore di lavoro straordinario che possono essere messe in pagamento nell'anno in cui sono state prestate: le ore di lavoro straordinario prestate eccedenti il limite individuale annuo di ore potranno essere fruite esclusivamente con pagamento della maggiorazione e recupero compensativo. E' fatta salva, tuttavia, la previsione del successivo art. 7, comma 2.

Art. 4

Pagamento delle maggiorazioni del lavoro straordinario

Le ore così accantonate in ogni caso e automaticamente (senza cioè che il dipendente debba chiederlo di volta in volta) saranno messe in pagamento entro il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione per la parte relativa alla maggiorazione della retribuzione legata allo straordinario (maggiorazione, rispettivamente, del 10%, 30% o 50%). Nel cedolino paga le relative causali saranno le seguenti: "Maggiorazione Straordinario 10%" (diurna),

“Maggiorazione Straordinario 30%” (festiva e/o notturna) “Maggiorazione Straordinario 50%” (festiva notturna).

Art. 5

Scelta del lavoratore sull'utilizzo delle ore accantonate

1. A scelta del lavoratore, le ore accantonate, depurate della maggioranza di cui all'art. 4:
 - a) Potranno essere poste in pagamento, previa richiesta compilata in apposito modulo che potrà essere ritirato presso l'Ufficio Personale. Entro il limite individuale annuo di ore previsto dall'art. 3, comma 1, le richieste di liquidazione verranno evase in base alla priorità nella presentazione al protocollo della C.S.A. “Felice Federico Casson” delle richieste stesse. Qualora il fondo per compensare il lavoro straordinario nel corso dell'anno di prestazione del lavoro straordinario sia insufficiente per compensare tutte le richieste di liquidazione, la parte eccedente quella liquidata sarà mantenuta per l'anno successivo a quello di prestazione, e sarà posta in liquidazione il primo mese utile dell'anno successivo con priorità rispetto alle richieste di liquidazione dell'anno successivo medesimo,

ovvero
 - b) Potranno essere fruite come recupero compensativo, previa richiesta (entro gli stessi termini previsti per le altre richieste di ferie) nel modulo delle ferie (scrivendo la dicitura “banca delle ore” nell'apposito spazio contrassegnato con la voce “recupero ore lavoro straordinario”). Il recupero sarà concesso tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Le ore poste in pagamento o recuperate in modo compensativo verranno scalate dal conto individuale annuo.

Art.6

Residuo a fine anno delle ore accantonate nel conto individuale

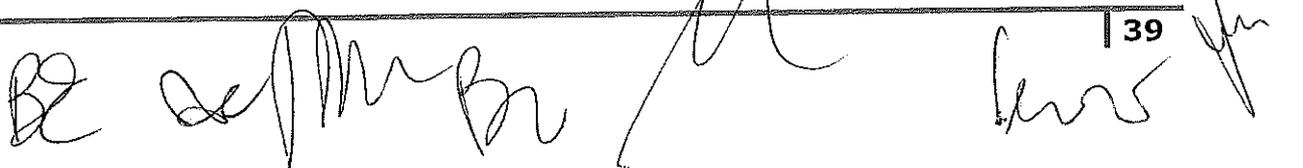
Qualora la fine dell'anno solare in cui sono state prestate rimangano delle ore nel conto individuale (in quanto non sia stata effettuata la richiesta di pagamento né quella di recupero compensativo), queste saranno riportate e mantenute fino al 31 dicembre dall'anno solare successivo.

Art.7

Liquidazione nell'anno successivo delle ore residue dell'anno precedente non recuperate

1. Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate, permangano nel conto individuale alcune ore prestate durante l'anno precedente, né liquidate né recuperate, le ore residue in questione saranno poste in pagamento automaticamente, senza cioè che il dipendente debba richiederlo e senza comunicazione alcuna al dipendente da parte dell'Ente, sempre e comunque nei limiti finanziari disponibili in conformità a quanto fissato nel parere ARAN RAL 001-orientamenti applicativi.
2. Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate permanga disponibilità nel fondo per lo straordinario, su richiesta dei lavoratori interessati potranno essere poste in liquidazione anche le ore di lavoro straordinario ulteriori rispetto al limite individuale di cui all'art. 3 (in caso di richieste di liquidazione superiore alla disponibilità del fondo per il lavoro straordinario le liquidazioni verranno poste in essere fra i richiedenti in proporzione al numero di ore di cui si richiede la liquidazione), nella misura di

39



quanto previsto nelle voci di bilancio per le spese di personale, senza ricadute sul fondo salario accessorio.

Art.8

Previsioni finali e clausola di salvaguardia economica

1. Con i riferimenti all'art. 38/bis, 5° comma, del CCNL 14.09.2000. le parti convengono che – nel rispetto dello spirito della norma – con successive intese fra le parti che sottoscrivono il presente protocollo d'intesa possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
2. Il presente protocollo d'intesa sulla banca delle ore diventerà operativo nel momento in cui verrà sottoscritto l'accordo sulla ripartizione del fondo salario accessorio 2014- fondo incentivante la produttività 2014.
3. Il presente Istituto della banca delle ore non ha alcun valore retroattivo e pertanto non si applica alle ore maturate precedentemente la sua effettiva entrata in vigore.
4. Dal presente protocollo d'intesa non possono derivare costi aggiuntivi eccedenti le disponibilità di Bilancio dell'Ente , in quanto le risorse economiche finalizzate alla copertura finanziaria del presente Istituto della banca delle ore sono derivanti dalla consistenza del fondo salario accessorio-fondo incentivante la produttività.

Letto, approvato e sottoscritto

Chioggia 30 Aprile 2019

CISL FP VE

~~1000~~

CSA dal 2014

UIL FPZ Chioggia

[Handwritten signature]

RSU
Rosario Barbieri
Giuseppe
Rosario Barbieri