

**CENTRO SERVIZI ANZIANI - DUEVILLE**



# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA PER GLI ANNI 2023 -2025**

**ED ECONOMICA Anno 2023**

# **IPOTESI DI ACCORDO**

**V.3**

*[Handwritten signatures and initials]*

Il giorno 22.06.2023, alle ore 09.30, presso il Centro Servizi Anziani Dueville si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2023 così composte:

Presidente – Dott. Stefano Garbin Segretario Direttore

Componente – Dott.ssa Gloria Artuso Coordinatore Socio Sanitario

Componente – Dott. Matteo Cucchiara Istruttore Amministrativo Ufficio Personale

La delegazione sindacale così composta:


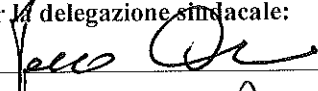

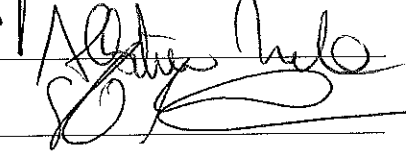

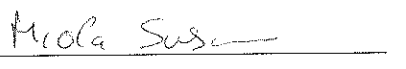
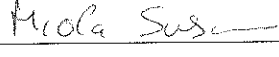
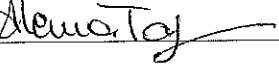
OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL

OO.SS. Territoriale CGIL

RSU Unitaria

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per gli anni 2023 – 2025 Ai sensi del CCNL 16.11.2022

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. UIL FPL 
Componente 	OO.SS. CISL FP 
Componente 	OO.SS. CGIL 
	R.S.U. 
	R.S.U. 
	R.S.U. _____

La sottoscrizione definitiva della delegazione di parte pubblica avverrà a seguito della certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché del controllo derivante dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis, comma 1, d. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del d. Lgs. 150/2009) e dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte del Consiglio di Amministrazione.

## Indice

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 Relazioni Sindacali
- Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Art. 5 Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero e contingenti minimi di garanzia dell'attività istituzionale
- Art. 6 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Art. 7 Orario di lavoro settimanale
- Art. 8 Elevazione limite massimo lavoro straordinario
- Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione del contingente
- Art. 10 Flessibilità
- Art. 11 Quantificazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale
- Art. 12 Strumenti di premialità
- Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 15 Premio correlato alla performance individuale
- Art. 16 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 17 Disciplina delle indennità: principi generali
- Art. 18 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché definizione dei criteri generali di attribuzione
- Art. 19 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84
- Art. 20 Criteri Generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione
- Art. 21 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- Art. 22 Previsione della facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata infrasettimanale
- Art. 23 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza
- Art. 24 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo
- Art. 25 Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 26 Innovazioni tecnologiche

## PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il presente contratto collettivo integrativo vien predisposto in attuazione del d. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- c) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- e) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 22 del 20/06/2018
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

(Art. 1 e art. 2 CCNL 16/11/2022)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione

e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza per i seguenti anni 2023-2024-2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati;
7. gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto.

### **Art. 3**

#### **Relazioni sindacali**

*(Artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998 – art. 4, 5 e 7, CCNL 16.11/2022)*

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti. Le relazioni sindacali sono lo strumento per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e soggetti sindacali, per prevenire e risolvere i conflitti. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano a mantenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede, e trasparenza con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
2. I contratti collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
3. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, l'Amministrazione assicura:
  - a) L'utilizzo di una bacheca sindacale;
  - b) L'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.
4. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.
5. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio, indifferibili ed urgenti, che richiedono la presenza di personale nella quantità prevista dal protocollo d'intesa sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego motivato viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

6. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
7. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4

##### Interpretazione autentica dei contratti integrativi

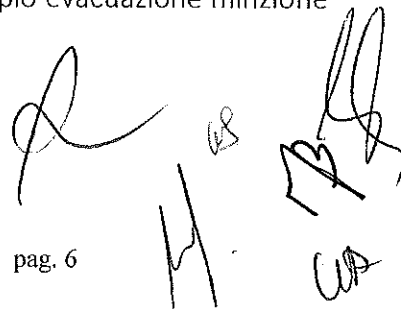
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### Art. 5

##### *Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero e contingenti minimi di garanzia dell'attività istituzionale*

*(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)*

1. Premesso che la finalità istituzionale dell'Ente è l'assistenza continua ad anziani non autosufficienti in regime di residenzialità extraospedaliera, al fine di garantir la continuità delle prestazioni indispensabili vengono fissati i contingenti minimi essenziali da garantire
2. Nell'ambito dei servizi essenziali sopra citati è garantita con le modalità indicate in questo articolo la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto degli standard regionali ed il rispetto dei valori e diritti alla salute costituzionalmente tutelati ai signori ospiti:
3. Le attività di base divise per profilo, ritenute quindi essenziali in caso di sciopero, sono le seguenti:
  - a) Operatore Socio Sanitario:
    - somministrazione del cibo
    - idratare
    - cure igieniche
    - per ospiti collaboranti aiuto nelle funzioni fisiologiche (esempio evacuazione minzione ecc...)
    - accoglimenti nuovi ingressi/dimissioni/decessi
    - gestione emergenze



b) Infermiere:

- terapia farmacologica
- controllo parametri
- medicazioni
- alimentazione parentale/enterale/PEG/SNG
- gestione emergenze
- accoglimenti nuovi ingressi/dimissioni/decessi

- servizi amministrativi sufficienti a garantire l'accesso di ambulanze e servizi telefonici per una comunicazione con ospedali e Ulss ed Enti Territoriali ed il supporto alle attività di reparto che necessitano di risvolti amministrativi urgenti
- attività connesse alla garanzia nella distribuzione di energia, gestione a manutenzione di impianti tecnologici, ovvero attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e dei impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ec..) necessari per l'espletamento delle prestazioni sopra indicate;
- interventi di manutenzione urgenti degli impianti.
- I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinati principalmente dal protocollo d'intesa, sottoscritto in data 27.08.2019, in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.
- In particolare i contingenti minimi da esonerare allo sciopero e da garantire comunque in qualsiasi regime, sono:
  - al Primo piano N. 6 operatori socio sanitari al mattino e 4 al pomeriggio, un operatore la notte;
  - al Terzo piano N. 3 operatori socio sanitari al mattino e 2 al pomeriggio
  - n. 2 infermieri al mattino e 1 infermiere al pomeriggio
  - N.1.5 Educatori
  - N. 0.5 logopedisti
  - N.1.5 Fisioterapisti
  - N. 0.5 manutentore
  - N. 1.5 amministrativi
- Le attività minime socio assistenziali da garantire in caso di sciopero sono:
  - igiene senza alzata
  - idratazione
  - alimentazione
  - cambio panno
  - cambio vestiario
  - cambio biancheria piana

- Le attività minime infermieristiche da garantire in caso di sciopero sono:

- Preparazione e somministrazione e controllo terapia
- Monitoraggio parametri vitali
- Medicazioni
- Controllo supervisione disfagici
- Supporto ai medici

#### Art. 6

#### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

(art. 4, c. 2, lett. g, CCNL 1.4.1999 - art. 8, C CNL 22.1.2004 - art. 21, L. 4.11.2010, n. 183)

1. Le parti sono impegnate a dare attuazione alle vigenti norme legislative e contrattuali che disciplinano le materie di cui al presente articolo.
2. Al fine di una costante verifica sull'applicazione delle specifiche norme previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché per l'approfondimento delle problematiche in materia di pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, è costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che resta in carica per il periodo di vigenza del presente accordo.
3. Il Comitato ha composizione paritetica ed è costituito con le modalità previste dalla legge. Onde garantire l'operatività del Comitato, per ogni componente effettivo viene designato un componente supplente.
4. Il Comitato unico ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, finalizzati all'ottimizzazione della produttività ed all'efficacia delle prestazioni, perseguibili attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori. Rimane in carica 4 anni e si incontra con cadenza almeno annuale.
5. Il Comitato unico, oltre a vigilare su eventuali fenomeni di molestie sessuali, attraverso l'attività di ricerca e di analisi, elabora proposte, compatibili con le vigenti norme legislative e contrattuali, da sottoporre alle Parti, in ordine alle seguenti questioni:
  - a) flessibilità degli orari, comunque compatibili con le esigenze dei servizi, in particolare per i lavoratori con carichi familiari e con figli minori;
  - b) modalità di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - c) collocazione organizzativa delle lavoratrici in gravidanza;
  - d) collocazione organizzativa delle lavoratrici al rientro dalla maternità;
  - e) miglioramento della qualità della vita lavorativa;
  - f) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### Art. 7

#### **Orario di lavoro settimanale**

Let. r), art. 7, comma 4, CCNL 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media

Handwritten initials and signature on the right side of the page.



di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

### **Art. 8**

#### **Elevazione limite massimo lavoro straordinario**

*Let. s), lett. o) art. 7, comma 4, let. del CCNL 21.5.2018*

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

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore o dal Coordinatore Socio Sanitario, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 (180 ore pro capite), se non nei limiti sotto precisati.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite come previsto dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.

I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

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

In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera s), 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL16.11.2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'Ente, non può superare le 250 ore annue in casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore (art. 32 comma 6,)

### **Art. 9**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

*(lett. n), comma 4, art. 7, CCNL 16.11.2022*

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento **(35%)**
2. Qualora la richiesta di riduzione di orario si configura come diritto soggettivo del dipendente non rientra nel contingente previsto dall'art. 53 del C.C.N.L.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;

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

3. Nei casi previsti al comma 3 le richieste vengono presentate senza limiti temporali.

#### Art. 10 Flessibilità

*Let. p), art. 7, comma 4, CCNL 16/11/2022*

In applicazione degli artt. 29 e 36 del CCNL 16.11.2022 e art. 7, comma 4, lettera p) del medesimo CCNL, è accordato, quale strumento di conciliazione vita-lavoro, un orario flessibile che si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

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

La flessibilità giornaliera comporta l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico distribuito nella settimana, come ad esempio:

Giorno	Totale
Lunedì	9.00
Martedì	9.00
Mercoledì	6.00
Giovedì	6.00
Venerdì	6.00
Sabato	
<b>Totale</b>	<b>36,00</b>

La fascia obbligatoria di presenza va dalla fine della fascia oraria di flessibilità in entrata, all'inizio della fascia oraria di flessibilità in uscita.

Nella fascia oraria obbligatoria di presenza, ogni assenza deve essere giustificata da un istituto contrattuale e/o di legge, questo anche nell'ipotesi di entrata in ritardo oltre la fascia massima di flessibilità regolamentata.

*Schema semplificativo*

Giorno	Flessibilità Entrata	Flessibilità Uscita	Fascia obbligatoria di presenza
Lunedì mattina	7.00 – 9.00	13.00 – 14.00	9.00 – 13.00
Lunedì pomeriggio	13.00 – 15.00	16.30 – 18.30	15.00 – 16.30
Martedì mattina	7.00 – 9.00	13.00 – 14.00	9.00 – 13.00
Martedì pomeriggio	13.00 – 14.00	17.00 – 18.30	14.00 – 17.00
Mercoledì mattina	7.00 – 9.00	13.00 – 15.00	9.00 – 13.00
Mercoledì pomeriggio	13.00 – 14.00	17.00 – 18.30	14.00 – 17.00
Giovedì mattina	7.00 – 9.00	13.00 – 15.00	9.00 – 13.00
Giovedì pomeriggio	13.00 – 14.00	17.00 – 18.30	14.00 – 17.00
Venerdì mattina	7.00 – 9.00	13.00 – 15.00	9.00 – 13.00
Venerdì pomeriggio	13.00 – 14.00	17.00 – 18.30	14.00 – 17.00

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

In caso di impossibilità del dipendente a completare il debito orario giornaliero, il recupero della flessibilità potrà essere concordato con il responsabile nelle giornate successive. In alternativa il dipendente può chiedere la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) o i permessi ad ore.

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

Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Profili professionali soggetti a flessibilità

Educatore Professionale	Area Funzionari
Fisioterapista	Area Istruttori/ Area Funzionari
Psicologo	Area Funzionari
Logopedista	Area Istruttori/ Area Funzionari
Assistente Sociale	Area Funzionari

Amministrativo Ufficio Personale	Area Istruttori
Amministrativo Economato	Area Istruttori
Amministrativo Ragioneria – Rette	Area Funzionari

Per ogni figura a seguito del proprio orario di lavoro verrà concordato uno schema personale di flessibilità;

### Art. 11

#### Quantificazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale

1. La determinazione 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. ... del ... 1. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 274.741,75=
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione,) l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

### Art. 12

#### Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL
- d) differenziali stipendiali, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 17.

<sup>1</sup> La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera del Consiglio di Amministrazione che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

## Art. 13

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 81 comma 1, del CCNL 16/11/2022.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
  - b) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - c) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla performance del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - f) la performance 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;
  - g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art.2, comma 3, del presente contratto.
4. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy.
5. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il

personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.

6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano scostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, l'Amministrazione o il Valutatore convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti.

#### Art.14

##### Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della Performance, approvato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione e, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dal Consiglio di Amministrazione in sede di quantificazione delle risorse variabili.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

#### Art. 15

##### Premio correlato alla performance individuale

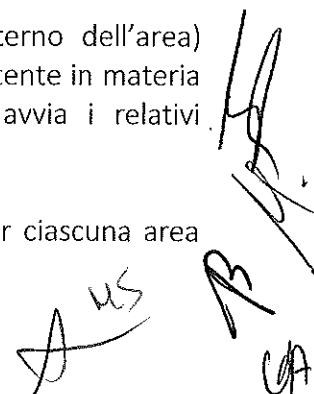
1. Le risorse destinate alla performance individuale, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Direttore e dal Coordinatore Socio Sanitario nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

#### Art. 16

##### Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno dell'area.

(art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 16.11.2022)

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressione economica all'interno dell'area) avviene attraverso procedure selettive di area. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCI avvia i relativi procedimenti.
2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno di riferimento per ciascuna area



viene definito in coerenza con le risorse disponibili nel Fondo, a valere nella parte stabile, per tale istituto.

3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
- aver maturato almeno 24 mesi di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche;
  - aver ottenuto una valutazione della performance individuale, negli ultimi tre anni (3) non inferiore come media a punti 70/100. Per il personale assunto attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati;
  - non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura).
4. Per l'anno 2023 le risorse previste per i differenziali stipendiali vengono fissate nei termini seguenti:

AREA	N. DIP.	€	Previsione n. dipendenti destinatari
Area Operatori Esperti	52	9.750,00	15
Area Istruttori	4	1.500,00	2
Area Funzionari ed E.Q.	14	4.800,00	3
TOTALE ASSEGNATO AI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	70		20

5. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, all'interno dell'area si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:
- Valutazione performance** (organizzativa e individuale) punti 60/100;
  - Esperienza professionale maturata** nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, punti 40
6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, il punteggio, di cui al precedente comma 5, da attribuire, viene aumentato nella misura complessiva del 3% (max - variabile).
7. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna area, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine, dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.

8. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
9. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
10. Al personale interessato verrà quindi attribuito il differenziale stipendiale, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.
11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

#### Art. 17

#### Disciplina delle indennità: Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di competenza del Segretari Direttore;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (materia demandata al regolamento di organizzazione)
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.
10. L'Ente corrisponde 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;



11. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

12. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

14. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

#### Art 18

#### Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 16.11.2022)

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

8. La pesatura del rischio, sulla base dell'indice che il D.V.R. attribuisce all'attività svolta ed alle condizioni del suo svolgimento è la seguente: indice di rischio moderato peso = 1.

Di seguito vengono indicate le professionalità interessate:

- a) Operatore Esperto Socio Sanitario peso rischio 1,5
- b) Operatore Esperto area portineria e lavanderia 1,15

- c) Infermieri peso rischio 2,5
- d) Professionals (educatori animatori, fisioterapisti, psicologi, logopedisti) peso rischio 1,25

In situazione di pandemia conclamata o di rischio biologico elevato con decreto dirigenziale all'interno dell'Ente e comunque in situazione di una positività dell'utenza oltre il 50%, o chiusura del piano per avvio del reparto COVID, i pesi sono i seguenti:

- a) Operatore Socio Sanitario peso rischio 2,5
- b) Infermieri peso rischio 2,5
- c) Professionals (educatori animatori, fisioterapisti, psicologi, logopedisti) peso rischio 2

9. Le indennità vengono erogate con cadenza mensile, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di cui ai commi 2 e 5, del presente articolo, in misura corrispondente ad € 1,00= per ogni punto attribuito e per ogni giornata, e comunque complessivamente fino alla concorrenza di € 15,00= per ogni giornata.

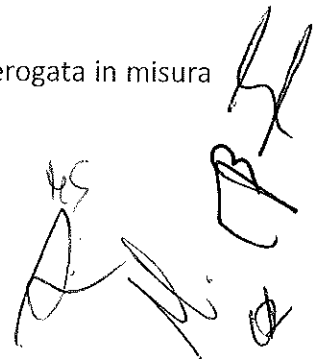
#### Art. 19

#### ***Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.***

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 16.11.2022)

1. Il Segretario Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle varie aree, qualora non trovi applicazione la disciplina dell'Elevata Qualificazione.
2. L'indennità di responsabilità viene erogata nell'importo non superiore ad € 3.000,00 per tutte le aree, ad eccezione del personale collocato nell'area dei Funzionali e dell'Elevata Qualificazione, per la quale l'importo non può superare € 4.000,00.
3. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite viene corrisposta al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
4. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
5. Al personale viene erogata l'indennità di cui al presente articolo sulla base del punteggio attribuito in applicazione della tabella allegata al presente accordo (Allegato A).
6. Di seguito vengono indicati i ruoli organizzativi aventi titolo all'attribuzione dei relativi incarichi:
  - a) Funzionario Infermiere
  - b) Istruttore Amministrativo Ufficio Personale
  - c) Funzionario Assistente Sociale

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la suddetta indennità viene erogata in misura proporzionale alla retribuzione corrisposta.



**Art. 20**  
**Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato**  
**dei titolari di Elevata Qualificazione**  
(art. 7, c. 4. lett. v), CCNL 16/11/2022)

Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (si seguito E.Q.)

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata in fase di redazione del bilancio di previsione una quota, non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Ente, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime Elevate Qualificazioni;
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
  - il 80% dell'intera somma così come definita al punto 1 è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi;
  - il 20% dell'intera somma così come definita al punto 1 è destinata a remunerare i comportamenti nei confronti dell'utenza/famigliari e colleghi/sottoposti;
3. Ciascuna E.Q. riceverà un premio di risultato, frutto della valutazione del Segretario Direttore composto da due elementi: il raggiungimento degli obiettivi, la valutazione dei comportamenti.

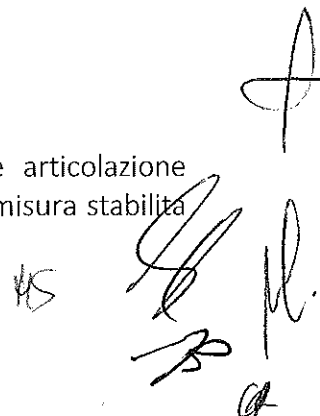
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente, costituiscono facoltà di ampliamento del Fondo Risorse Decentrate. L'eventuale possibilità di utilizzo dei risparmi, sarà valutabile annualmente.

**Art. 21**  
**Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**  
(art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione si riserva di disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art. 72 del CCNL 21.5.2018.
2. L'Amministrazione si attiverà, anche mediante iniziative informative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio.

**Art. 22**  
**Previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività**  
**in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo**  
**compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno**  
**di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL.**  
(art. 7, c. 4. lett. ac), CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, nella misura stabilita dall'art. 30, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.



2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. La scelta dell'assemblea è per questa seconda ipotesi.

#### Art. 23

**Criteria per la definizione di un incentivo economico a favore del personale  
utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8,  
con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL.  
(art. 7, c. 4. lett. af), CCNL 16.11.2022)**

Al personale qualificato, individuato dall'Amministrazione, per essere impiegato come docente nei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, può essere previsto un compenso incentivante, con finanziamento a carico del Fondo - parte variabile - da corrispondere al termine della docenza.

#### Art. 24

**Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione  
del contratto collettivo integrativo  
(art. 8, c. 8, CCNL 16.11.2022)**

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

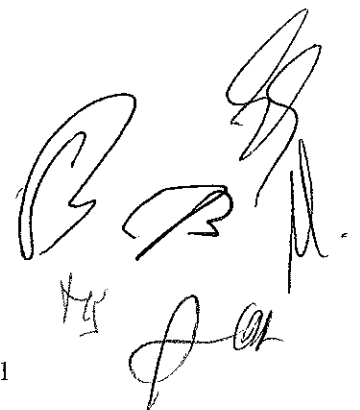
#### **Art. 25 Salute e sicurezza sul lavoro art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
  - c) La metodologia è articolata come segue:
    - Valutazione periodica dei rischi;

- Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
  - Piano di Sicurezza.
- d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
  - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
  - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
  - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

**Art. 26 Innovazioni tecnologiche**  
**art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.



Allegato "A" al CCI Centro Servizi Anziani Dueville per gli anni 2023 -2025

Figura Professionale	Responsabilità	Importo annuo	Decorrenza
Funzionario Infermiere	Responsabile di Nucleo	Euro 600,00=	01/07/2023
Istruttore Amministrativo Ufficio Personale	RSPP e sicurezza	Euro 3.000,00=	01/01/2023
Funzionario Assistente Sociale	Ciclo Fatturazione Attivo: Rette Family navigator, Gestione rapporti lavanderia, Gestione delle UOI, Controllo amministrativo rette e insoluti, Gestione pasti domiciliari	Euro 3.000,00=	01/06/2023

Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller ones, located in the bottom right corner of the page.