

IPAB CASA DI RIPOSO SAN GIUSEPPE DI ORGIANO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2019 – 2021

PARTE ECONOMICA 2023

Premesso che:

- a) In data 28/06/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale della Casa di Riposo "San Giuseppe" di Orgiano (Vi) relativo alla parte normativa 2019-2021 e parte economica 2023;
- b) Il Revisore Unico, con nota in data 17/02/2023, ha trasmesso la certificazione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis, comma 1 D. Lgs 165 del 2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009);
- c) Con delibera in data 24 luglio 2023 nr 19 di registro, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI;

Il giorno **25 luglio 2023**, alle ore 14,30, presso l'IPAB Casa di Riposo "San Giuseppe" di Orgiano (VI), ha avuto luogo l'incontro fra le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 8 del ccnl 16.11.2022 si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 8 del CCNL

per la Parte Pubblica:

- Colombo Davide - Segretario Direttore – Presidente, coadiuvato da:
- Bertorelle Michele - Responsabile Economato
- Cristina Mazzaron - Coordinatore

per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.: Fiorot Paola, Trevisan Mara, Spigolon Nilla;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL - Caldieraro Debora;
 - CISL FP - Lanaro Renato;
 - UIL FPL - Marostegan Rosanna;

Spigolon
Fiorot

Renato
Debora

Marostegan
Lanaro
Spigolon
Fiorot

Art. 1
Campo di applicazione e durata.
(artt. 1 e 2, CCNL 16.11.2022)

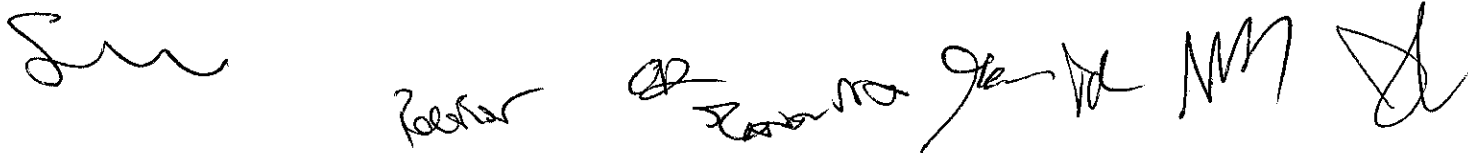
1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione collettiva integrativa vengono col medesimo CCI disciplinati.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 2
Relazioni sindacali.
(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998 e s.m. e i.)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. I contratti collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
3. Per l'esercizio delle attività sindacali 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 non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

Art. 3
Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)

1. 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, 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 Funzioni Locali, sono individuati dalle parti che individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati



normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a - i servizi di reparto
- b – il servizio cucina;
- c – il servizio di cucina;
- d- i servizi di accettazione dell'area amministrativa.

Si individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale per garantire i servizi minimi essenziali erogati normalmente dall'ente:

SERVIZIO DI REPARTO	AREA E FAMIGLIA PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI		
		MATTINA	POMERIGGIO	NOTTE
	Operatore socio sanitario	4	3	1
	infermiere	1	1	1

Nb: In caso di sciopero per quanto riguarda il personale addetto all'assistenza deve garantire le sotto indicate prestazioni:

- Igiene personale quotidiana dell'ospite,
- Somministrazione dei pasti e alimentazione assistita,
- Posture degli ospiti immobilizzati.

SERVIZIO CUCINA	AREA E FAMIGLIA PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	
		MATTINA	POMERIGGIO
	Cuochi	1	1
	Ausiliari	1	1

SERVIZIO MANUTENZIONE	AREA E FAMIGLIA PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	
		MATTINA	POMERIGGIO
	Manutentore	rep	rep

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE	AREA E FAMIGLIA PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI	
		MATTINA	POMERIGGIO
	Istruttore amministrativo o Funzionario	1	0

Nb: Il servizio riguarda in particolare l'accettazione e le funzioni di centralino.

Art. 4

**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, CCNL 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.
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, 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.

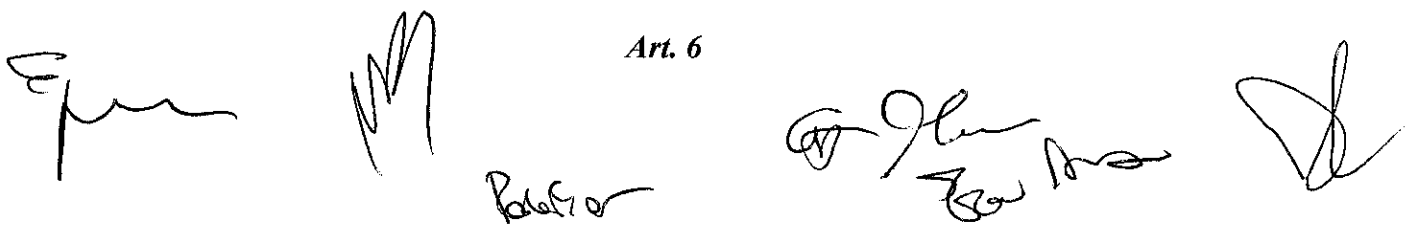
Art. 5

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

1. L'Amministrazione, con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6

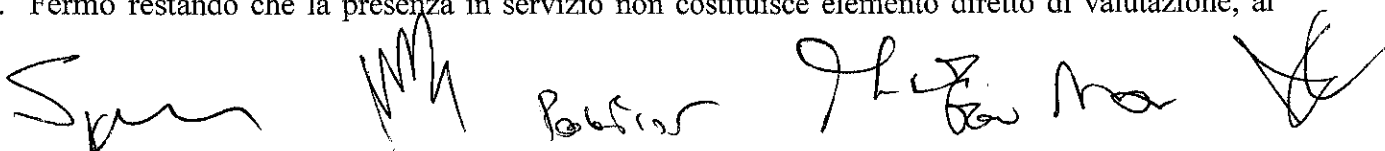


Risorse decentrate.
(artt. 79 e 80, CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la costituzione e l'eventuale integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono espressi in valori assoluti.
2. Per l'anno 2023, dato atto della composizione del fondo, quale risulta da Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 30/03/2023, l'ipotesi di ripartizione e di destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto, allegato al presente accordo.
3. Per gli anni successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione ed all'ipotesi di ripartizione del fondo entro la data di predisposizione del bilancio di previsione, e quindi lo trasmetterà alle Rappresentanze sindacali.
4. Entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento l'Amministrazione predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva del fondo e lo trasmetterà alle suddette Rappresentanze.

Art. 7
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16.11.2022)

1. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.
3. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Segretario Direttore, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.
4. La valutazione, ~~collettiva e~~ individuale, viene effettuata dal Segretario Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.
5. La misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, viene fissata nel 25% del valore medio pro capite dei premi destinati ai dipendenti. La quota massima di personale cui può essere attribuita tale maggiorazione è fissata nel 5%. L'effettiva erogazione di una quota delle risorse variabili, disponibili a norma di legge e previste dal Fondo, può essere correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
6. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
7. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.
8. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai



fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.

9. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi incentivanti vengono erogati in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
10. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio, maturato anche con riferimento a periodi a cavallo dell'anno.

Art. 8

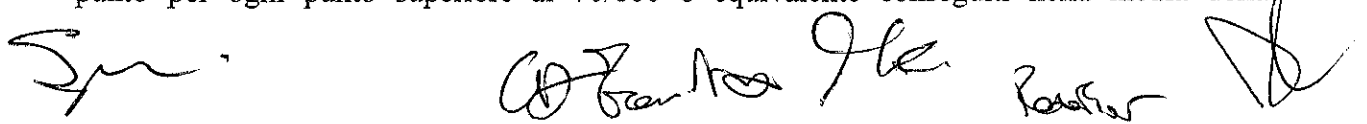
Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno dell'area.

(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:
 - a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni;
 - b) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla multa. Si applica l'art. 14, comma 2, lett. a), ultimo capoverso del CCNL 16.11.2022.
4. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno di riferimento, viene calcolato in riferimento ad un primo gruppo di Aree di Operatori e Operatori Esperti e un secondo gruppo di Aree Istruttori e Funzionari, in ordine percentuale in base al numero di dipendenti coinvolti annualmente:

A R E A	N. DIP. in %	€	N. diff stip
Area Operatori – Operatori Esterni	N° dip su tot	% risorse assegnate	n. dip assegnabili con % risorse
Area Istruttori e Funzionari ed E. Q.	N° dip su tot	% risorse assegnate	n. dip assegnabili con % risorse
TOTALE ASSEGNATO AI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	100%	Tot assegnato annualmente	

5. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una della annualità. Attribuito 2 punto per ogni punto superiore ai 70/100 o equivalente conseguiti nella media della



valutazione individuale, fino a un massimo di 60 punti. I punteggi verranno riparametrati rapportando il punteggio maggiore della valutazione individuale a 60 punti.

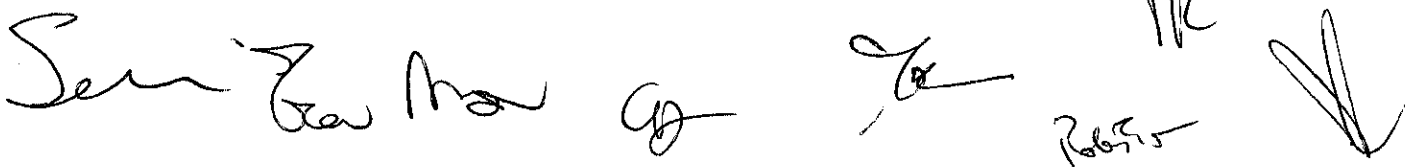
- b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per ogni anno di servizio 2 punti, proporzionalmente ridotto in caso di periodo inferiore all'anno, fino a un massimo di 40 punti. Per ogni PEO + differenziale stipendiale, l'esperienza professionale verrà proporzionalmente divisa (Es. ex B3 = esperienza professionale / 3)
6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da:
- più di 6 anni fino a 8 anni, il punteggio, di cui al precedente comma 5, da attribuire, viene aumentato nella misura complessiva del 1%.
 - da più di 8 anni fino a 10 anni il punteggio viene aumentato del 2%.
 - da più di 10 anni il punteggio viene aumentato del 3%.
7. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Segretario Direttore e distinte per ciascuna area. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine, dal periodo trascorso dall'ultima PEO/differenziale stipendiale 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, ovvero al 1° gennaio dell'anno nel quale viene effettuata la procedura selettiva.
11. Delle eventuali risorse assegnate ma non distribuite a seguito delle procedure di cui ai commi precedenti, rispettivamente per il primo gruppo di Aree di Operatori e Operatori Esperti e il secondo gruppo di Aree Istruttori e Funzionari, verrà tenuto conto e saranno sommate alle disponibilità destinate alle progressioni economiche successive.
12. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

Art. 9

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

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

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.



2. La pesatura del rischio, sulla base dell'indice di rischio che il D.V.R. attribuisce all'attività svolta ed alle condizioni del suo svolgimento è la seguente - indice di rischio moderato o elevato: - peso = 1,0.

Di seguito vengono indicate le professionalità interessate:

- a) Operatore Socio-Sanitario
- b) Infermiere;
- c) Fisioterapista;
- d) Logopedista;
- e) Educatore professionale;
- f) Psicologo
- g) Capocuoco
- h) Cuoco
- i) Operatore dei servizi.

Con peso = 2,0:

- a) Manutentore

3. La pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta è la seguente:

- a) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana, ovvero flessibilità nella presenza in servizio con riferimento ai rapporti con soggetti terzi incaricati di forniture di beni e servizi: peso = 3,0 per la figura del manutentore
- b) Al personale infermieristico ed agli operatori addetti all'assistenza, e agli addetti cucina, in turno di riposo, che si rendano disponibili a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi, sulla base del vigente protocollo: peso max = 14;

4. La pesatura del maneggio valori, in base alla media mensile dei valori maneggiati è la seguente.

- a) fino ad € 10.000,00 = punti 1,00 per giornata lavorativa;
- b) oltre " 10.000,00 = punti 2,00 " " " " .

5. Le indennità vengono erogate con cadenza mensile, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di cui ai commi 2, 3 e 4 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.

6. Resta fermo che, annualmente, sarà previsto nel piano della performance un obiettivo specifico inerente il compenso di cui al comma 3, lett b), del presente articolo, da finanziarsi quindi nella parte variabile del fondo.

7. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, l'importo previsto dal presente articolo viene riproporzionato.

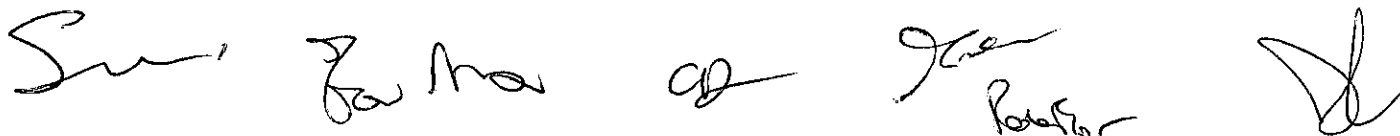
8. Il Segretario Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione delle indennità previste dal presente articolo.

Art. 10

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

Art. 11

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

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

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. 82 del CCNL 16.11.2022.
2. L'Amministrazione fornisce ad ogni dipendente, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'informativa prevista dall'art. 4, comma 1, dell'Accordo, sottoscritto il 16 settembre 2021, inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore.

Art. 12

Criteri per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

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

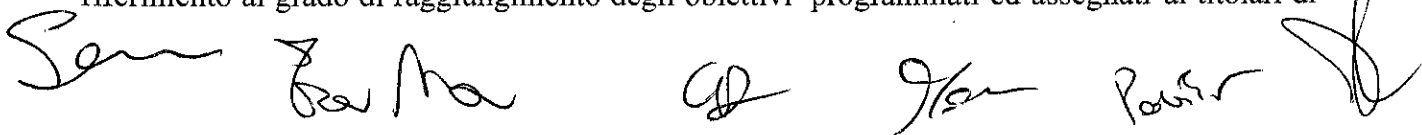
1. Le parti concordano sulla necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ove ricorrano le condizioni previste dal comma 8 dell'art. 53 del CCNL 21.5.2018.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione.

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai titolari di



E.Q. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 14

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, lett. a), b) e c) del CCNL.
2. Il suddetto personale, qualora abbia prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, può esercitare la facoltà 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). Tale facoltà dev'essere preventivamente e formalmente comunicata al Referente, per consentire le conseguenti iniziative inerenti la programmazione dei turni di servizio.
3. L'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo anche in caso di fruizione del riposo compensativo.

Art. 15

Criteri 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)

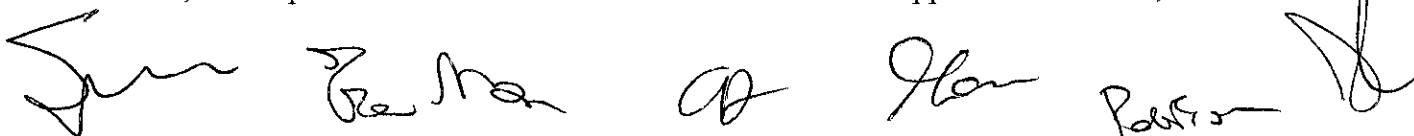
1. Al personale qualificato, individuato dall'Amministrazione, per essere impiegato come docente nei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, può essere previsto un compenso incentivante, con finanziamento derivante da disponibilità ulteriori, individuate nel Piano della Performance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

Art. 16

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



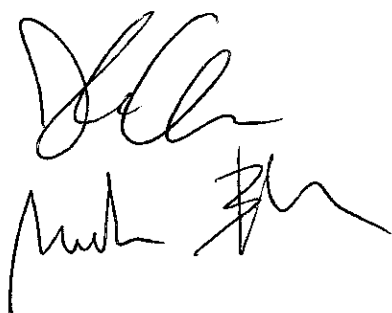
eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.

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. 17

Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua entrata in vigore, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi, fatti salvi eventuali accordi tra le parti.




allun Deu FP Cail
Katy M. D. EPPC
 CTSI FP
Pederfor
Gervasoni Maria
Spigollieri

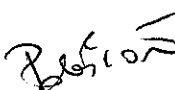
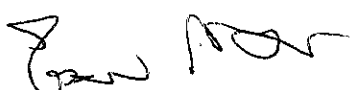
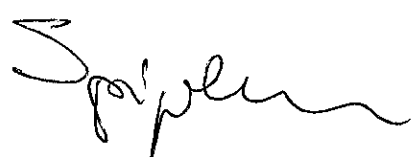
INCARICHI DI RESPONSABILITA' E/O COORDINAMENTO

GRADUAZIONE

PROFESSIONALITA' / RESPONSABILITA'	A	fino a punti	punteggio attribuito	B	fino a punti	punteggio attribuito
Responsabilità gestione risorse umane	Almeno 3 persone	5		4 o più persone	10	
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste conoscenze giuridiche o tecniche di base	10		Sono richieste contestualmente buone conoscenze tecniche e giuridiche	20	
Conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche	Sono richieste conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche di base	5		Sono richieste contestualmente buone conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche	10	
COMPLESSITA'	A	fino a punti	punteggio attribuito	B	fino a punti	punteggio attribuito
Grado di autonomia	Medio grado di autonomia	10		Consistente grado di autonomia	20	
Complessità	Prevalenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore	10		Presenza di attività che richiedono presenza di problem solving a causa di variabilità interna/esterna	20	
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla soluzione dei problemi	5		Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla soluzione di problemi complessi	10	
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni o organismi esterni	10		Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	20	
TOTALE	A	55	0	B	110	0
TOTALE GENERALE						0









RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

IPOTESI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (a scalare)
21.5.2018 - art. 68, comma 1 art. 69	Fondo iniziale...		185.419,86
	...al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti...	28.500,00	156.919,86
	...al netto delle risorse 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 22.1.2204	19.121,62	137.798,24
	comma 2, lett. a) Performance organizzativa		137.798,24
	lett. b) Performance individuale		137.798,24
	Maggiorazione performance individuale più elevata		137.798,24
	lett. c) Indennità condizioni di lavoro	12.000,00	125.798,24
	- rischio	8.500,00	
	- disagio		
	- chiamate	3.500,00	
	- maneggio valori		
	lett. d) Indennità di turno	80.000,00	45.798,24
	lett. e) Compensi per specifiche responsabilità	24.000,00	21.798,24
	lett. j) Progressione economica orizzontale anno corrente		21.798,24
	TOTALE	163.621,62	

RIEPILOGO

Totale risorse	185.419,86	
Erogato		163.621,62
Quota disponibile		21.798,24
TOTALE A PAREGGIO	<u>185.419,86</u>	<u>185.419,86</u>

Jian

[Signature]

Beato

[Signature]

Spigolon

[Signature]