

Testo definitivo del Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo del personale dipendente di Ipab Centro
Anziani Bussolengo parte normativa 2023 – 2025
e parte economica 2023

Delegazione di parte pubblica

f.to Zantedeschi Francesco - Segretario Direttore

Delegazione di parte sindacale

f.to B. N.

f.to C. A.

f.to D. M.

V. E.

Rappresentanza Sindacale Unitaria

f.to B. M. UIL

f.to R. E. CGIL

f.to S. S. CISL

Bussolengo li 04 novembre 2023

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 di Ipab Centro Anziani Bussolengo.

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. n.165.2001 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

Art.01

Campo di applicazione e durata.

(artt.01 e 02 C.C.N.L. 16.11.2022)

01. 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 del 01.01.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.

02. Il presente C.C.D.I. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e gli istituti oggetto di contrattazione collettiva integrativa vengono col medesimo CCI disciplinati.

03. Ai sensi dell'art.08 comma 08 del C.C.N.L. 16.11.2022, il presente C.C.D.I. conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art.02

Relazioni sindacali.

(artt.02, 03, 04 e 10 C.C.N.Q. 07.08.1998 e s.m. e i.)

01. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla Legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.

02. I C.C.D.I., dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.

03. 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.

04. 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 al Settore Personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.

05. 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 n.24 ore.

Art.03

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

(art.05 Accordo nazionale 19.09.2002 – Legge n.146.1990 – Legge n.83.2000)

01. 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 in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Funzioni Locali".

02. In occasione di ogni sciopero il Segretario Direttore, su proposta del Coordinatore Socio Sanitario Assistenziale e dei Servizi, individua i nominativi del personale incluso nei contingenti, tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi come individuati, sono comunicati dal Settore Personale alla R.S.U. ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro n.24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art.04

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

*(art.04 comma 02 lett.g C.C.N.L. 01.04.1999 – art.08 C.C.N.L. 22.01.2004
art.21 Legge n.183.2010 - art 57 del D.Lgs. n.165.2001)*

01. Le parti sono impegnate a dare attuazione alle vigenti norme legislative e contrattuali che disciplinano le materie di cui al presente articolo.

02. 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.

03. Il Comitato unico di garanzia 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.

04. Il Comitato unico di garanzia 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.

Il Comitato unico di garanzia, 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.05

Risorse decentrate.

(artt.79 e 80 C.C.N.L. 16.11.2022)

01. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del vigente C.C.N.L. 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 termini percentuali o in valori assoluti.

02. Per l'anno 2023, a seguito della sottoscrizione del C.C.D.I., verrà costituito il Fondo risorse decentrate sulla base di quanto disposto dall'art.79 del C.C.N.L. 16.11.2022.

03. Per gli anni successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione ed all'eventuale ipotesi di ripartizione del fondo e, quindi, lo trasmetterà alle Rappresentanze sindacali.

04. Entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Amministrazione predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva e la liquidazione del fondo e lo trasmetterà alle suddette Rappresentanze.

Art.06

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

(art.07 comma 04 lett.b C.C.N.L. 16.11.2022)

01. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione presso l'Ente.

02. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione. Nell'ipotesi che la condotta del dipendente, in corso d'anno, faccia presumere una valutazione finale negativa, il valutatore effettuerà una valutazione intermedia, coinvolgendo il lavoratore in uno specifico colloquio.

03. Entro n.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 n.20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

04. La valutazione, organizzativa e individuale, viene effettuata dal Segretario Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.

05. La quota parte del Fondo da destinare alla performance organizzativa viene fissata nel 70%. La quota parte rimanente del 30% va quindi destinata alla performance individuale.

06. L'eventuale misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art.81 comma 02 e comma 04 del C.C.N.L. 16.11.2022, viene fissata nel 20% del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti a tutti i dipendenti.

07. L'effettiva erogazione di una quota delle risorse variabili, previste dal fondo, è correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

08. L'eventuale quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione

del premio individuale previsto dall'art.81 comma 02 del C.C.N.L. 16.11.2022, viene fissata nel 5% dei dipendenti rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50.

09. Nell'ipotesi che i dipendenti interessati siano in quantità superiore rispetto alla quota fissata, la maggiorazione verrà attribuita a quelli che hanno effettuato una maggiore presenza lavorativa nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità, verrà attribuita al dipendente che non ha percepito la maggiorazione nell'anno precedente.

10. 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.

11. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art.80 comma 03 del C.C.N.L. 16.11.2022.

12. 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.

Art.07

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

(art.07 comma 04 lett.c C.C.N.L. 16.11.2022)

01. L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressione economica all'interno dell'area), definita mediante disamina di esperienza professionale, valutazione di merito ed eventuali anzianità di servizio ed anagrafica, avviene attraverso procedure selettive di area. A tal fine, la Direzione ed il Settore Personale, entro n.30 giorni dall'entrata in vigore del presente C.C.D.I., avvia i relativi procedimenti.

02. 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, nella misura massima annuale del 50% per ciascuna area (Funzionari ed Elevata Qualificazione, Istruttori, Operatori Esperti ed Operatori) del personale ammesso alla graduatoria finale di cui alla procedura selettiva.

03. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:

a. non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi n.03 anni ed avere almeno n.36 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;

b. non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla multa. Si applica inoltre nel caso sia in corso un procedimento disciplinare l'art.14 comma 02 lett. a ultimo capoverso del C.C.N.L. 16.11.2022;

c. aver conseguito negli 03 anni una valutazione ricompresa nelle fasce di merito di eccellente, ottimo e buono.

04. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza attraverso il criterio dell'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 personale delle Funzioni Locali, con l'attribuzione di:

a. di n.05 punti per anno lavorativo presso Ipab Centro Anziani Bussolengo;

b. di n.03 punti per anno lavorativo presso altra amministrazione del comparto personale delle Funzioni Locali;

fino ad un massimo di punti 60.

05. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Segretario Direttore in stretta sinergia con il Settore Personale e distinte per ciascuna area, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie aree, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione.

06. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine:

a. dal punteggio ottenuto nella scheda di valutazione dell'anno precedente;

b. dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita;

c. dall'anzianità di servizio;

d. dall'anzianità anagrafica.

07. Al personale interessato verrà quindi attribuito il differenziale stipendiale, con effetto dal 01 gennaio dell'anno stabilito per le progressioni orizzontali.

08. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

Art.08

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.07 comma 04 lett. d e 84 bis C.C.N.L. 16.11.2022)

01. 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.

02. 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 € 1,00 giornaliero o elevato € 2,00 giornaliero.

Di seguito vengono indicate le professionalità interessate: Assistente sociale, Psicologo, Infermiere, Fisioterapista, Educatore, Referente di nucleo, Operatore socio sanitario e Manutentore.

03. La pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta è la seguente: al personale infermieristico ed agli operatori sociosanitari, in turno di riposo, che si rendano disponibili, previa chiamata, a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi, come segue:

- a. richiamo in servizio per coprire sera per mattina € 15,00
- b. altri richiami in servizio € 10,00.

04. L'indennità del maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

La pesatura del maneggio valori è proporzionata all'entità media annua dei valori maneggiati, nelle misure di seguito specificate: fino ad € 10.000,00 = punti 1,00 per giornata lavorativa e oltre ad € 10.000,00 = punti 1,50 per giornata lavorativa.

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

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

Art.09

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

(art.07 comma 04 lett. f C.C.N.L. 16.11.2022)

01. Il Segretario Direttore adotta i provvedimenti amministrativi per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle varie aree, qualora non trovi applicazione la disciplina dell'Elevata Qualificazione.

02. L'indennità di responsabilità viene erogata nell'importo non superiore ad € 3.000,00 annui per tutte le aree, ad eccezione del personale collocato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per la quale l'importo non può superare € 4.000,00 annui.

03. 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 e sulla base dell'effettivo servizio svolto.

04. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.

05. Al personale viene erogata l'indennità di cui al presente articolo sulla base del punteggio attribuito, con specifico atto amministrativo, in applicazione della tabella allegata al presente accordo (Allegato A).

Art.10

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

(art.07 comma 04 lett. h C.C.N.L. 16.11.2022)

01. L'Amministrazione si riserva di disciplinare in futuro la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art.82 del C.C.N.L. 16.11.2022.

02. L'Amministrazione fornisce ad ogni dipendente, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'informativa prevista dalle vigenti disposizioni, 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.11

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

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

Nell'ambito della flessibilità definita per il personale non operante su turni di lavoro, la flessibilità oraria viene stabilita nei termini seguenti: possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco dei due mesi successivi, in accordo con il Segretario Direttore.

Art.12

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

(art.07 comma 04 lett. v e art.17 C.C.N.L. 16.11.2022)

01. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q., destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% dell'indennità di posizione.

02. 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).

03. 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.13

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 05 lett. d.

(art.07 comma 04 lett. ac C.C.N.L. 16.11.2022)

01. 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 05 lett. a, b, e c del C.C.N.L.

02. Il suddetto personale 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 al precedente comma 1. Tale facoltà deve essere preventivamente e formalmente comunicata all'Ufficio personale, per consentire le conseguenti iniziative inerenti la programmazione dei turni di servizio. In ogni caso il giorno di recupero compensativo andrà preventivamente autorizzato dall'Ente.

03. L'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo anche in caso di fruizione del riposo compensativo.

Art.14

Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art.55 comma 08 con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art.79 del C.C.N.L.

(art.07 comma 04. lett. a f C.C.N.L. 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 specifico finanziamento a carico del Fondo - parte variabile - da corrispondere al termine della docenza.

Art.15

***Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione
del contratto collettivo integrativo
(art. 8, c. 7, CCNL 21.5.2018)***

01. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo C.C.D.I., fra le Delegazioni Trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal C.C.D.I. triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del C.C.D.I. medesimo.

02. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del C.C.D.I. triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art.16

***Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure
concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
(art.07 comma 04 lett. m C.C.N.L. 16.11.2022)***

01. 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.

02. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

03. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna a realizzare un piano annuale e/o 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.17

Banca delle ore.

***Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca
delle ore ai sensi dell'art.33 del C.C.N.L.
(art.07 comma 04 lett. o e art.33 del C.C.N.L. 16.11.2022)***

01. E' istituita la "Banca delle ore" per consentire la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni straordinarie effettuate dai dipendenti, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

02. Il Settore Personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di n.36 ore annue, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione.

03. I singoli responsabili di servizio, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, individuano il numero dei lavoratori che possono essere ammessi contemporaneamente a fruire di riposi compensativi a fronte delle ore di straordinario effettuate e inserite nella banca delle ore di ciascuno. L'onere dell'osservanza di tale disposizione resta a carico del responsabile di servizio.

04. Il Settore Personale provvede ad evidenziare sul foglio presenze dei dipendenti il numero delle ore accantonate da fruire.

05. L'Amministrazione provvede altresì a erogare ai dipendenti che abbiano effettuato prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, per le quali non abbiano chiesto la liquidazione, le maggiorazioni orarie dovute in relazione alla loro tipologia, entro il mese successivo all'effettuazione.

06. Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca delle ore, possono essere cumulate. In ogni caso la fruizione dei riposi compensativi comporta la decurtazione dal budget del monte ore del settore/servizio cui il dipendente appartiene, nonché della corrispondente somma, calcolata nei modi previsti per la liquidazione delle ore di lavoro straordinario in base alla categoria di appartenenza del lavoratore interessato.

07. La disciplina contenuta nel presente articolo si applica a decorrere dalla sottoscrizione del presente C.C.D.I. Da tale data cessa di avere efficacia ogni altra disposizione prevista da precedenti accordi o disposizioni di servizio.

Art.18

Entrata in vigore e disapplicazioni

01. Gli effetti giuridici del presente C.C.D.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.

02. 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.

03. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.D.I. sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023.25 del personale dipendente dei Ipab Centro Anziani Bussolengo.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata **Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** per il personale dipendente di Ipab Centro Anziani Bussolengo relativo alla **parte normativa 2023 – 2025** ed alla **parte economica 2023**.

La sottoscrizione definitiva della Delegazione di parte pubblica avverrà a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori 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 di cui all'art.40 bis comma 01 del D.Lgs. n.165.2001 come modificato dall'art.55 del D.Lgs. n.150.2009 e dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sottoscrizioni:

f.to B. M. UIL
f.to R. E. CGIL
f.to S. S. CISL

f.to B. N.
f.to C. A.
f.to D. M.

Allegato A)**INCARICHI DI RESPONSABILITA' e/o COORDINAMENTO****GRADUAZIONE**

PROFESSIONALITÀ/RESPONSABILITÀ	fino a punti	punteggio attribuito
Responsabilità di gestione risorse umane e/o gruppi di lavoro e/o conoscenze tecnico giuridiche e/o conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche	40	/40
COMPLESSITÀ	fino a punti	punteggio attribuito
Grado di autonomia	10	/10
Capacità di iniziativa per la soluzione di problematiche e/o di difficoltà operative	40	/40
Relazioni interne: capacità di relazionarsi con altre figure professionali per la soluzione di problemi gestionali di servizi o della sicurezza, contribuendo alla crescita di un clima organizzativo positivo.	30	/30
Relazioni esterne: presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni, utenti, familiari o organismi esterni	30	/30
TOTALE	150	/150

Max erogabile € 3.000,00 per n.150 punti totali = € 20,00/punto.