

STRUTTURA ADERENTE
AL PATTO FEDERATIVO



**CASA DI RIPOSO
ORAZIO LAMPERTICO
36047 MONTEGALDA**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2019 – 2021

PARTE ECONOMICA 2023

ACCORDO

Il giorno 29 Dicembre **2023**, presso l'**IPAB** / la **Casa di Riposo "Orazio Lampertico"** di Montegalda, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022:

per la Parte Pubblica:

- Dalla Pozza Dott.ssa Maddalena - Segretario Direttore – Presidente, coadiuvato da: 
- Reschiglian Chiara - Responsabile Area Contabile. 
- Zaffanello Lisa - Responsabile Area Personale. 

per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.: De Filippi Gabriella; 
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL - Caldieraro Debora. 
 - CISL FP - Lanaro Renato 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo** per il personale dipendente dell'**IPAB** / della **Casa di Riposo "Orazio Lampertico"** di Montegalda relativo alla **parte normativa 2019 – 2021 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 (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.

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

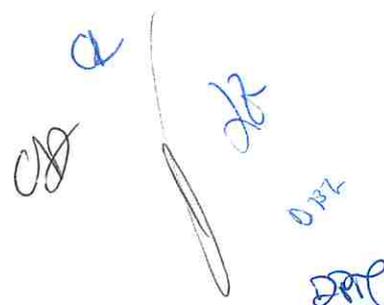
1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal 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 delle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali, sono così disciplinati:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a vertical line with a flourish, and several smaller initials and marks on the right.

STRUTTURA	PROFESSIONALITA'	TURNO	N. UNITA'
tutta	Infermieri	mattino	1
		pomeriggio	1
		notte	1
piano terra	Addetti all'assistenza	mattino	3
		pomeriggio	2
		notte	1
servizio cucina	Cuochi	mattino	1
		pomeriggio	1
	Ausiliari	mattino	1
servizio manutenzione	Operatore	reperibilità	1

Art. 4
Risorse decentrate.
(art. 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 termini percentuali o in valori assoluti.
2. Per l'anno 2023, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, l'ipotesi di ripartizione e di destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto, pure allegato.
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 marzo 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. 5
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 organizzativa e 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 dalla data di comunicazione da parte dell'Ente ai dipendenti di prendere visione 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 quota parte del Fondo da destinare alla performance organizzativa viene fissata nella misura del 70%. La quota parte rimanente va quindi destinata alla performance individuale.
6. La misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, viene fissata nel 20% del valore medio pro capite dei premi destinati ai dipendenti.
La quota massima di personale cui può essere attribuita tale maggiorazione è fissata nel 10% rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50%. 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.
7. 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.
8. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.
9. 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.
10. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance sono erogati in misura non direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
11. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 6

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.
- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per l'anno 2023 per ciascuna area è previsto nelle seguenti unità suddivise per Area:
 - n. 0 Area Operatori
 - n. 4 Area Operatori Esperti
 - n. 0 Area Istruttori

L'attribuzione dei differenziali non dovrà superare l'importo massimo di € 2.600,00 a valere nella parte stabile del Fondo.
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:
 - ✓ non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni;
 - ✓ aver maturato almeno ventiquattro 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;
 - ✓ 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.
 - ✓ Il personale assunto attraverso mobilità per accedere alla procedura dovrà aver maturato almeno

- due anni di servizio presso la Casa di Riposo O. Lampertico.
- ✓ Le risorse previste per i differenziali stipendiali vengono fissate nei termini seguenti:

	2023	2024	2025
Risorse derivanti da applicazione art. 13 c.6		€ 358,73	
Risorse derivanti da cessazione dipendenti con differenziale in godimento*		Da definire	Da definire

*Le risorse previste per i differenziali stipendiali evidenziate nella prima parte della tabella sopra riportata, saranno integrate annualmente da quelle derivanti da cessazioni di dipendenti con differenziale in godimento alla data di fine servizio.

4. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:

a) Valutazione - punteggio 60/100 da calcolarsi in base alla 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 del servizio in relazione ad una delle annualità.

Per il personale destinatario della ricostituzione del rapporto di lavoro, tale istituto viene considerato come una nuova assunzione. Per il personale vincitore di concorso presso altro ente che in caso di mancato superamento del periodo di prova o in caso di recesso di una delle parti rientra in servizio, l'esperienza maturata decorre dalla data di assunzione originaria.

Per il personale assunto attraverso mobilità verrà acquisita agli atti dell'amministrazione di provenienza e la valutazione ottenuta, qualora, per qualsiasi motivo non sia possibile acquisire la valutazione ottenuta dall'ente di provenienza verrà attribuita una valutazione media di 70/100 per la performance organizzativa ed individuale.

Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti punti 60, che vengono riproporzionati per tutti i restanti dipendenti.

b) esperienza maturata - punti 40: esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso l'Ente. Il punteggio viene calcolato sulla base del periodo di permanenza dell'Ente, diviso il numero delle posizioni economiche effettuate, ivi compresa la posizione iniziale. **Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti punti 40 che vengono riproporzionati per tutti i restanti dipendenti.**

Per il personale assunto a seguito mobilità verrà considerato il periodo di servizio prestato nel medesimo profilo professionale o equivalente, anche non continuativo, a tempo determinato e a part time, in altra amministrazione del comparto.

5. 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%.
6. 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. 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.
7. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
8. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
9. 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.

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

Art. 7

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. L'indennità del presente articolo, corrisposta per giorno di effettivo servizio, è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
- 2.
3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività di cucina e manutenzione, venga attribuito un rischio "elevato" sulla base della gravosità delle attività da svolgersi (sollevamento pesi, pentolame, stoccaggio derrate, riordino magazzino e stoccaggio merce), equivalente ad una quota giornaliera di € 1.70.
Per il personale sociosanitario e riabilitativo viene attribuito un indice di rischio "elevato" derivante dal continuo contatto con l'utenza e ai conseguenti rischi collegati, e pertanto una quota giornaliera di € 1,70 in base alla presenza in servizio.

Inoltre ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività lavorative che danno titolo alla corresponsione della stessa:

- b) agli operatori addetti all'assistenza e dei servizi generali assenti dal servizio, che si rendano disponibili a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi nell'arco di nr 3 giorni, comprensivo il cambio turno da antimeridiano e pomeridiano e notturno o viceversa: € 8,5 per ogni giorno di presenza. Lo stesso peso verrà riconosciuto anche alle figure uniche eventualmente richiamate in servizio.
4. La pesatura del maneggio valori, in base alla media mensile dei valori maneggiati è la seguente.
fino ad € 5.000,00 = punti 1,50 per giornata lavorativa;
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 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. c), del presente articolo, da finanziarsi nella parte variabile del fondo. Per il 2024 le parti concordano di integrare la parte variabile per l'importo di € 2.000,00.
7. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, 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. 8

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. L'esercizio di un ruolo che, sulla base dell'organizzazione, ovvero della concreta strutturazione degli Uffici e dei Servizi dell'ente, comporti l'espletamento di compiti che prevedano l'assunzione di specifiche



responsabilità viene riconosciuto dall'IPAB tramite la possibilità di attribuire l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.

2. L'assegnazione della suddetta indennità avviene esclusivamente con provvedimento formale e motivato del Segretario/Direttore in favore del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari (che non risulti titolare di incarico di EQ), precisando, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle attività ordinariamente esigibili in considerazione dell'Area di inquadramento, sulla base delle indicazioni contenute nelle declaratorie professionali relative alla contrattazione collettiva e a quelle eventualmente previste, con propria disciplina, dall'Ente.
3. Dall'emanazione del suddetto provvedimento decorrono i relativi effetti, anche economici, dell'assegnazione. Esso può essere emanato annualmente, deve indicare la sua durata e può riferirsi anche limitatamente ad alcune mensilità dell'anno.
4. Annualmente l'Ente, stabilisce l'importo da destinare complessivamente alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata. Gli importi teorici da erogare per i singoli incarichi sono quelli risultanti dalla pesatura effettuata e indicata nel provvedimento di assegnazione. Essi vengono concretamente determinati, ciascun anno, proporzionalmente alla quota delle risorse decentrate destinata all'istituto, come precisato al successivo comma 8 del presente articolo.
5. Le fattispecie, esemplificative e non esaustive, alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, quali ad esempio la gestione del bilancio, o la gestione del personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dallo svolgere funzioni di coordinamento e raccordo con i familiari in mancanza di altre figure di riferimento.
 - Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.
5. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
6. L'importo teorico dell'indennità è determinato nel provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità sulla base del punteggio attribuito in applicazione della tabella allegata al presente accordo. Le parti concordano che il budget definitivo di tale istituto dovrà essere analizzato alla luce delle somme effettivamente destinate dalla contrattazione decentrata per l'anno 2024. *
7. L'indennità è sempre proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. A tal fine, si considera e conteggia come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Riposi compensativi per lavoro straordinario espletato e debitamente autorizzato;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;

DFP
OR
CD
A

- Ferie;
- Recupero festività sopresse;

9. Le somme che residuano dal mancato utilizzo nell'anno delle risorse destinate alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità sono destinate ad aumentare l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance individuale del medesimo anno.

10. Il provvedimento di attribuzione degli incarichi che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità può essere soggetto a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.

11. 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.

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

Non può darsi corso alla corresponsione dell'indennità per l'espletamento dei compiti che comportano specifiche responsabilità in caso di una valutazione della performance individuale negativa secondo i parametri indicati nel Sistema di Valutazione e Misurazione vigente nell'Ente, con riferimento all'ultima annualità che risulta formalmente valutata all'atto del possibile conferimento dell'incarico. Le parti si riservano di definire il budget complessivo per tale indennità per l'anno 2024.

Art. 9 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. 10
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. 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 del CCNL 16.11.2022)

1. Nell'ambito della flessibilità definita per il personale non operante su turni di lavoro, la flessibilità oraria è garantita in relazione a particolari situazioni personali, sociali e familiari su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio 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 del mese successivo, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Art. 12
Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione.
(art. 7, c. 4. lett. v), CCNL 16.11.2022)

- 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).
- 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 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 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 dev'essere preventivamente e formalmente comunicata all'Ufficio personale entro (il 30 novembre di ogni anno per consentire le conseguenti iniziative inerenti la programmazione annuale dei turni di servizio. Per l'anno 2024 il termine per la presentazione della domanda è fissato al 31 gennaio.
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. 14
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 specifico finanziamento a carico del Fondo - parte variabile - da corrispondere al termine della docenza con specifico finanziamento a carico del fondo.

Art. 15
Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo
(art. 8, c. 8, CCNL 16.11.2022)

- 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.

- 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. 16
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.



Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'W'. In the center, there is a signature that appears to be 'A'. To the right of the center signature, there are several initials: 'LZ', 'OBL', and 'DRP'.

CASA DI RIPOSO ORAZIO LAMPERTICO
Montegalda (VI)

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE

(ipotesi)

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (a scalare)
21.5.2018 - art. 68, comma 1 comma 2, lett. a) lett. b) art. 69 lett. c) lett. d) lett. e) lett. j)	Fondo iniziale...		96.903,40
	...al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti...	12.500,00	84.403,40
	...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	8.000,00	76.403,40
	Performance organizzativa		76.403,40
	Performance individuale		76.403,40
	Maggiorazione performance individuale		76.403,40
	Indennità condizioni di lavoro	5.970,00	70.433,40
	- rischio	5.500,00	
	- disagio		
	- chiamate	250,00	
	- maneggio valori	220,00	
	Ind.tà di turno, art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000	35.000,00	35.433,40
Compensi per specifiche responsabilità	5.375,00	30.058,40	
Progressione economica orizzontale anno corrente		30.058,40	
	TOTALE	66.845,00	

RIEPILOGO

Totale risorse	96.903,40	
Erogato	66.845,00	
Differenza	30.058,40	
TOTALE A PAREGGIO	96.903,40	96.903,40