

Croce Verde Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2021

Indice

Titolo I - Disposizioni generali	2
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata	2
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	2
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo.....	2
Titolo II - Le risorse disponibili	3
Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili	3
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021	3
Art. 5 - Decorrenza.....	3
Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	3
Art. 7 - Strumenti di premialità	4
Art. 8 - I premi legati alla performance.....	4
Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali.....	4
Art. 10 - Orario articolato in turno	4
Art. 11 - Reperibilità	5
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro	5
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità.....	6
Art. 14 - Area delle posizioni organizzative.....	7
Art. 15 - Rimborso pasto	7
Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate.....	8
Art. 16 - Riepilogo delle risorse utilizzate	8
Titolo V - Disposizioni finali	8
Art. 17 - Disposizioni finali.....	8

REGIL

Amelgri

Procuratore

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto regola l'utilizzo delle risorse del fondo per l'anno 2021.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2021. Per gli effetti economici decorre dal 01/01/2021. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale ovvero intervenga disdetta da una delle parti.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 21/05/2018.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. 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 pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla 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 essere anche unilaterale. In tal 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 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima 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 per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

FP ca il
A

Amministratore
Sindaco
A

Titolo II - Le risorse disponibili

Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Si riportano le risorse disponibili:

SINTESI DELLE RISORSE DEL FONDO	2020	2021
TOTALE RISORSE STABILI	263.751,61	264.610,92
TOTALE RISORSE VARIABILI	74.413,38	79.331,97
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	338.164,99	343.942,89
RIDUZIONI PER TRATTAMENTO AL ACCESSORIO	0,00	-
TOTALE FONDO	338.164,99	343.942,89

4. Le parti concordano nell'incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative.

Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021

Art. 5 - Decorrenza

Le disposizioni del presente titolo si applicano dal giorno successivo rispetto a quello di sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
 - a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

F. Fogli

Amministratore
Consiglio di Amministrazione

b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance secondo quanto nel regolamento approvato dall'ente che qui viene confermato.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
- b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata come di seguito indicato.

Art. 8 - I premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente.

2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che sono state corrisposte tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.

3. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al 30% del personale che consegue la valutazione più elevata ai fini della performance individuale è corrisposta una maggiorazione del relativo premio pari al 10% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 30% si calcola sui dipendenti a tempo indeterminato e determinato mediamente in servizio nell'anno, con arrotondamento della frazione, per eccesso, all'unità superiore. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse.

4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale quando ha maturato un periodo minimo di 12 mensilità. Per le frazioni di anno il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato. Per il personale a tempo determinato il premio verrà ridotto del 50% e l'anzianità di 12 mensilità verrà considerato per ciascun contratto sottoscritto comprensivo solo di eventuali proroghe (e non dei rinnovi).

5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali

1. Si prende atto delle progressioni economiche già riconosciute al personale dipendente. Non sono previste progressioni orizzontali.

2. Si rimanda la regolamentazione dei criteri per il riconoscimento della progressione economica.

Art. 10 - Orario articolato in turno

1. L'ente organizza il proprio orario in turno ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 nei seguenti ambiti:

- autisti soccorritori;

FP Ceil

Preordinazione
di Cob
Magno
di

- soccorritori barellieri.

2. L'orario è articolato in turni antimeridiani ordinariamente secondo la seguente articolazione:

2.a) antimeridiani:

- 7:00-13:00

- 6:00-13:12

2.b) pomeridiani

- 13:00-19:00

- 12:48-20:00

3. Il Segretario direttore può modificare l'articolazione dell'orario e l'alternanza antimeridiana, pomeridiana ed eventualmente notturna sulla base delle necessità organizzative dell'ente previa informazione alle organizzazioni sindacali.

Art. 11 - Reperibilità

1. L'ente istituisce la reperibilità ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 nell'ambito dell'area operativa fino al permanere delle esigenze organizzative collegate a tale istituto.

2. L'indennità di reperibilità feriale e festiva è erogata secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro pari rispettivamente a Euro 10,33 ed Euro 20,66 per periodi di 12 ore. Per i periodi inferiori alle 12 ore si rimanda alla previsione del CCNL. Per i periodi inferiori alle 12 ore si rimanda alla previsione del CCNL.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'ente istituire ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 l'indennità condizioni di lavoro giornaliera nei seguenti importi quantificati sulla scorta del disagio, del rischio e del maneggio valori.

La valutazione è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

a. disagio della prestazione lavorativa:

- euro 1,10 al giorno per disagio alto

- euro 0,50 al giorno per disagio medio

- euro 0,30 al giorno per disagio basso

- nessuna indennità in assenza di disagio

b. esposizione al rischio:

- euro 1,30 al giorno per rischio alto

- euro 0,70 al giorno per rischio medio

- euro 0,35 al giorno per rischio basso

- nessuna indennità in assenza di rischio

c. maneggio valori:

- euro 1,5 al giorno se presente

- nessuna indennità in assenza di maneggio valori

Autista soccorritore di ambulanza ed automedica:

a. disagio della prestazione elevato medio basso assente

b. esposizione al rischio per la salute elevato medio basso assente
(rischio biologico del profilo)

c. maneggio valori presente assente

Importo giornaliero: $0,50 + 1,30 + 0 = 1,80$

CCNL

Segretario

Soccorritori barellieri:

- a. disagio della prestazione elevato medio basso assente
b. esposizione al rischio per la salute elevato medio basso assente
(rischio biologico del profilo)
c. maneggio valori presente assente
Importo giornaliero: $0,50 + 1,30 + 0 = 1,80$

Collaboratore del Servizio Logistico Magazzino:

- a. disagio della prestazione elevato medio basso assente
b. esposizione al rischio per la salute elevato medio basso assente
(rischio biologico collegato alla rimozione e stoccaggio di rifiuti speciali di natura sanitaria nonché alla pulizia dei mezzi di soccorso e trasporto)
c. maneggio valori presente assente
Importo giornaliero: $0,50 + 0,70 + 0 = 1,20$

Coordinatore di equipaggi di ambulanza (centralino COE, Centrale di Borgo Roma e Centralino Unico 118):

- a. disagio della prestazione elevato medio basso assente
b. esposizione al rischio per la salute elevato medio basso assente
(rischio biologico collegato al contatto con materiale organico)
c. maneggio valori presente assente
Importo giornaliero: $1,10 + 0,35 + 0 = 1,45$

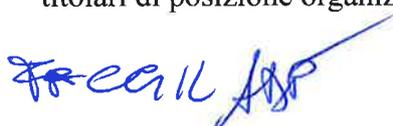
Responsabile servizio Personale e Segreteria - cassa economale

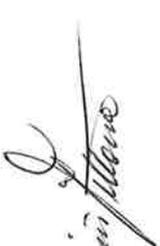
Responsabile servizio Contabilità e bilancio

- a. disagio della prestazione elevato medio basso assente
b. esposizione al rischio per la salute elevato medio basso assente
c. maneggio valori presente assente
Importo giornaliero: $0 + 0 + 1,55 = 1,55$

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'ente istituisce l'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. E' attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato, in via prioritaria inquadrato nella categoria D e, in subordine, alla categoria C e alla categoria B.
2. La situazione lavorativa che implica particolari responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.
3. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità per specifiche responsabilità ha effetto limitato ad un anno. L'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione e viene rapportata alla presenza in servizio qualora le assenze siano superiori a 60 giorni, con esclusione delle ferie. L'indennità è liquidata mensilmente.
4. Non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti titolari di posizione organizzativa.








5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. Con cadenza annuale, il Segretario Direttore individua le situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità e, con specifico atto, affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.

7. L'ammontare dell'indennità di responsabilità è quantificata secondo la seguente metodologia:

Criteri di valutazione	Criteri di valutazione			Servizi esterni	Qualità e covid manager	CUT	Logistica e mezzi
	Alto	Medio	Basso				
numero di dipendenti coordinati	5	3	1	1	1	3	5
complessità dei procedimenti	5	3	1	5	5	3	5
responsabilità verso soggetti interni	5	3	1	5	5	3	5
responsabilità verso soggetti esterni	5	3	1	5	5	5	5
autonomia decisionale	5	3	1	5	4	1	5
complessità organizzativa e gestionale	5	3	1	5	5	3	5
Totale	30	18	6	26	25	18	30
Indennità di responsabilità				3.000,00	2.500,00	1.500,00	3.000,00

Fascia da 0 a 10	800,00
Fascia da 11 a 20	1.500,00
Fascia da 21 a 25	2.500,00
Fascia da 26 a 30	3.000,00

Art. 14 - Area delle posizioni organizzative

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/05/2018 la retribuzione di risultato è prevista nella percentuale minima del 25% della retribuzione di posizione in relazione agli obiettivi attribuiti e fissata annualmente dal Segretario direttore.

Art. 15 - Rimborso pasto

1. Per il personale turnista il rimborso del pasto tra il servizio antimeridiano e pomeridiano spetta nei seguenti casi:

- doppio turno giornaliero;
- quando il turno prosegue oltre l'orario ordinario per esigenze di servizio per almeno 1:30.

2. Per il personale non turnista il rimborso del pasto spetta nelle giornate nelle quali viene effettuata una prestazione lavorativa in orario antimeridiano e pomeridiano con una presenza minima giornaliera di 8:00 con il rispetto della pausa da 30 minuti a 2 ore.

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

3. L'importo rimborsato è pari a euro 7,75.

Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 16 - Riepilogo delle risorse utilizzate

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

Sintesi delle risorse disponibili e di quelle utilizzate	2020	2021
Peo	27.564,88	27.050,63
Comparto	33.210,19	31.909,74
Indennità di coordinamento	2.385,00	909,00
Indennità di rischio	-	-
Disagio	12.634,85	11.251,53
Condizioni di lavoro	33.374,35	25.834,28
Maneggio valori	-	-
Turno	98.811,22	87.005,16
Reperibilità	4.442,33	4.751,57
Indennità di responsabilità	10.116,00	9.492,00
Straordinario	90.305,59	113.058,86
Performance	25.320,58	14.409,48
Art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004	-	-
Totale risorse utilizzate	338.164,99	325.672,25
Totale risorse del fondo	338.164,99	343.942,89
Risorse disponibili per la performance	- 0,00	18.270,64

2. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei diversi istituti economici sono destinati alla performance individuale nella stessa annualità in cui si verifica.

Titolo V - Disposizioni finali

Art. 17 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto

Verona, 28.2.23

Per la parte pubblica

Dott. Cesare Peron
Segretario Direttore



Signora Stefania Bogoncelli
Posizione organizzativa



le OOSS territoriali firmatarie del CCNL

Zanchi Alessandro – CISL FP



De Pasquale Antonio – FP CGIL

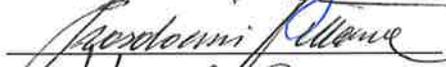


RSU

Sig. Stefano Coato



Sig.ra Vittorina Prosdocimi



Sig. Ivan Murelli



Sig.ra Anna Cipriani



