

Valdobbiadene (TV), 05/03/2024

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PARTE NORMATIVA 2024-2026**

**Accordo**

**TRA**

- **La delegazione di parte pubblica:**
  - dott. Mauro Volpato – Segretario Direttore – Presidente

**E**

- **I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:**
  - Alberto Lopin – CGIL FP
  - Florio Michielin – UIL FPL
  - Fabio Zuglian – CISL FP
- **I componenti della RSU:**
  - Roberta Coppe
  - Manuela Salgarelli *assente*
  - Anna Zucchetto



Istituti San Gregorio  
05/03/2024 - 12.24  
DOCUMENTAZIONE  
RISORSE UMANE

Istituti San Gregorio  
Protocollo N° 00000706/00 rif. CBA|437250  
Data Movimento: 05/03/2024 - 12.24

**Premesso che:**

- con deliberazione n. 27 del 16/10/2023 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a fornire gli indirizzi per la contrattazione relativa al contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa, per il triennio 2024-2026;
- in data 16 gennaio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente dell'IPAB Istituti di soggiorno per anziani San Gregorio di Valdobbiadene (TV), relativo alla parte normativa 2024-2026;

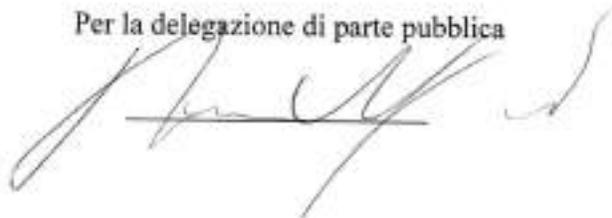


- la suddetta ipotesi è stata sottoposta ai Revisori dei Conti per la certificazione sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio, nonché quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- i Revisori dei Conti hanno espresso il parere di competenza in data 19 febbraio 2024;
- con deliberazione n. 10 in data 29 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativo alla parte normativa 2024-2026, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sua sottoscrizione definitiva.

Ciò premesso, le Parti sottoscrivono in via definitiva l'accordo decentrato normativo 2024-2026, con i contenuti di cui all'allegato 1.

Letto, confermato, sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica



Per le OO.SS. e le RSU



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2024-2026

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA *art. 8, CCNL*

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale –, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione<sup>1</sup>.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023-2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva eventuale diversa prescrizione del presente contratto.
3. È fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI, che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16/11/2022.

#### Art. 2 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO *art. 8, comma 8, CCNL*

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente –, verrà verificato lo stato di attuazione

<sup>1</sup> Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.

2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

### **Art. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

*art. 49, D.lgs. 165/2001, e art. 3, comma 5, CCNL*

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI 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 a oggetto le materie regolate dall'accordo.

## **TITOLO II**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **Art. 4 – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE**

*art. 79, CCNL*

1. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile sia per la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c), comma 1, art. 79.
2. Se l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle elevate qualificazioni, il fondo delle risorse decentrate parte stabile può essere integrato con il risparmio effettuato. Tale verifica è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g) del CCNL.
3. La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 del CCNL (incarichi di elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.



**Art. 5 – UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**  
*art. 7, comma 4, e art. 80, CCNL*

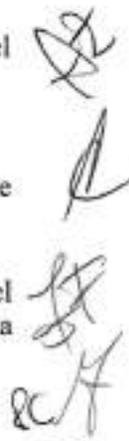
1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1 del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - erogazione dei premi correlati alla performance individuale, comprensiva della maggiorazione del premio individuale
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis del CCNL 21/05/2018
  - indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000
  - compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL
  - compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL
  - differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
  - risorse destinate all'attuazione dei piani welfare, ai sensi dell'art. 82, comma 2.
  
2. Qualora nel fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI, siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale<sup>2</sup>.

**Art. 6 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

*art. 7, comma 4, lett. a), CCNL*

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
  - 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 e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
  
2. La parte di fondo destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance è utilizzata come segue:
  - il 55% è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa
  - il 45% è destinato ai premi correlati alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione e del merito, comprensivo del riconoscimento di una maggiorazione a una parte limitata del personale.

<sup>2</sup> L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.



3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
  - gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
  - la performance organizzativa e individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Le parti concordano che, nei successivi rimandi alla valutazione positiva della performance individuale, per "valutazione positiva" si intende un punteggio pari o superiore al 70 %.

**Art. 7 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

*art. 7, comma 4, lett. b), e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL*

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva (come previsto al comma 4 del precedente articolo) della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
  - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (in relazione alla data di assunzione e/o di cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa nel corso dell'anno;
  - non concorre il personale neoassunto, a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni nel corso dell'anno.
2. Qualora il personale abbia svolto un periodo minimo di attività lavorativa come previsto al comma precedente, al fine del riproporzionamento dei premi la presenza viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). A tal fine non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- ferie, festività soppresse, recupero ore e festività Santo patrono
  - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali), purché non compresi

**Art. 8 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

*art. 7, comma 4, lett. b), e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL*

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'Ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale e purché detta valutazione sia considerata positiva.
2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui al comma 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al dirigente, 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. Al fine di tutelare il diritto di reclamo del dipendente, la valutazione finale non potrà essere inferiore a quella di prima stesura.
6. Al 25% del personale, con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, determinato tramite arrotondamento aritmetico per eccesso, che consegua annualmente le valutazioni più elevate, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, come definito nel precedente articolo 6, punto 2. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
7. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio per unità equivalente del premio assegnato al personale valutato positivamente.

**Art. 9 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE  
PRINCIPI GENERALI**

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale, coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.



- in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)<sup>3</sup>
- c) congedi per le donne vittime di violenze
  - d) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio
  - e) congedo per maternità e per paternità
  - f) permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33<sup>4</sup>
  - g) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente<sup>5</sup>
  - h) permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo
  - i) permessi sindacali retribuiti.

Non sono da considerare come servizio le assenze relative a:

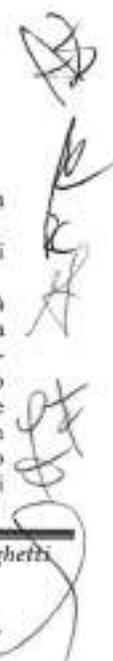
- a) congedo parentale
- b) assenze, aspettative e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo
- c) malattia
- d) permessi non retribuiti
- e) ricovero ospedaliero
- f) malattia post ricovero
- g) malattia figlio
- h) ricovero ospedaliero figlio.

3. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
4. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.

<sup>3</sup> Le tipologie afferenti alle lettere a e b non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

<sup>4</sup> Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "... tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

<sup>5</sup> Cfr. Aran Rai 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31/07/2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 22/01/2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."



**Art. 10 – PROCEDURA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE AREE**

*art. 7, comma 4, lett. c), CCNL*

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A) allegata al CCNL 16/11/2022 e avviene mediante procedura selettiva<sup>6</sup> di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel fondo risorse decentrate e al numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa annuale, secondo quanto di seguito descritto. La percentuale degli assegnatari dei differenziali stipendiali sarà stabilita in base al rapporto tra le risorse disponibili e quelle necessarie all'attribuzione della progressione economica a tutti gli aventi diritto, con un massimo del 50%. Una volta assegnate le progressioni alle unità intere, si procederà a ulteriori assegnazioni partendo dai resti decimali più elevati, eventualmente bypassando quelli che comporterebbero un superamento della percentuale complessiva autorizzabile.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) personale che ha maturato almeno tre anni di servizio nell'area;
  - b) personale che in ciascuna annualità del triennio precedente abbia conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
  - c) personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica;
  - d) personale che negli ultimi due anni non abbia avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.<sup>7</sup>
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, elaborate per area.
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
  - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuale conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non

<sup>6</sup> Il CCNL 16/11/2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il MEF il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vedi, per esempio, circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vedi anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10/11/2020, secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

<sup>7</sup> In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione delle spettanze; in caso contrario, si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
RC  
FF

- antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità – peso: 60%;
- b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tal fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, con valutazione positiva, per un massimo di 10 anni – peso: 40 %.
6. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'Ente da meno di un triennio, sarà eventualmente acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile e al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
  7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine, l'Ente provvede ai sensi del precedente comma.
  8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
  9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente e, in ulteriore subordine, il più anziano di età.
  10. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
  11. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità.
  12. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
  13. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio entro l'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il dipendente in ordine di graduatoria.
  14. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
  15. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

**Art. 11 – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza della direzione.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura della direzione, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022.

**Art. 12 – INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**  
*art. 70 bis, CCNL 21/05/2018, e art. 84-bis, CCNL*

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro, costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.<sup>8</sup>
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21/05/2018. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, che si intendono tali in caso di presenza effettiva in servizio. Al personale part time è riconosciuta la stessa indennità del personale a tempo pieno.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto<sup>9</sup>.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione della relativa indennità sono di seguito descritte.

**a) Disagiate.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di

<sup>8</sup> L'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 stabilisce un limite minimo di € 1,00 al giorno e massimo di € 10,00 al giorno. Il limite massimo è stato elevato a € 15,00 al giorno dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022.

<sup>9</sup> In questo articolo e in quelli seguenti è stata inserita la decorrenza per evitare dubbi in fase applicativa successivamente alla stipula del CCI; fino alla data antecedente la decorrenza si applicano gli analoghi istituti del vecchio CCI (se previsti), successivamente solo i nuovi.

AS  
L  
AF  
CC  
P  
F

natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di luoghi, orari, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (per esempio orario spezzato, con pausa superiore a due ore);
2. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta dal responsabile del servizio deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono pregiudicare il buon andamento dei servizi (*richiamo in servizio*).

Si stabiliscono quindi i seguenti casi di aventi diritto:

- operatori socio sanitari e infermieri che rientrano da riposo o recupero ore per la copertura dei turni scoperti per malattie o assenze di varia natura;
- manutentori che, dopo aver prestato il proprio orario servizio o in giorno di riposo, rientrano in servizio per interventi urgenti e indifferibili di ripristino impianti;
- personale che, dopo aver prestato il proprio orario servizio o in giorno di riposo, rientrano in servizio per interventi urgenti e indifferibili.

**b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute.** L'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. La presenza di eventuali fattori di rischio viene verificata sulla base del documento di valutazione dei rischi aziendali (DVR).

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

In ogni caso, secondo ARAN (tra gli altri, RAL 1461), "dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>Maneggio valori</b>	Nessun maneggio valori	Sostituti Economi Altri dipendenti	Economi	
<b>Pesatura</b>	0	2	3	
<b>Disagio</b>	Nessun disagio	Disagio basso	Disagio medio	Disagio alto
<b>Pesatura</b>	0	3	6	10
<b>Coefficiente di correzione</b>	Esposizione episodica	Esposizione alternata	Esposizione ricorrente	Esposizione costante
<b>Pesatura</b>	0,2	0,5	0,8	1,0

➤ **Criteri per il calcolo dell'indennità**

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali, ciascuno moltiplicato per il proprio coefficiente di correzione.

La somma complessiva determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€ 1,00 - € 5,00
4-6	€ 6,00 - € 9,00
>6	€ 10,00 - € 15,00

**Art. 13 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

*art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84, CCNL 16/11/2022*

1. Ai sensi dell'art. 84, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle EQ, per le specifiche responsabilità assunte in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, che saranno formalmente individuate dalla Direzione. L'atto di conferimento deve avere forma scritta, deve essere motivato e definito per l'arco temporale massimo di un anno solare.
3. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui la Direzione dovrà fare riferimento sono i seguenti:
  - coordinamento di altro personale;
  - autonomia operativa e attività che richiedano speciale competenza;
  - responsabilità di procedure a rilevanza esterna caratterizzate da particolare complessità, con eventuale apposizione di pareri interni di regolarità inerenti al servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto

*delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo".*

- c) Implicanti il maneggio valori.** L'indennità compete all'economista, in quanto adibito a servizi che comportano il maneggio di valori di cassa. La stessa compete altresì all'incaricato di funzioni vicarie, anche in quanto adibito all'incasso delle fatture del Poliambulatorio e alla gestione del denaro ospiti.

L'indennità è riconosciuta per i soli giorni lavorativi di effettivo svolgimento della mansione. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- o dai rendiconti annuali resi dal personale incaricato
- o dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

In ogni caso, secondo ARAN (tra gli altri, RAL 1875), deve escludersi la possibilità di cumulo con il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70 quinquies del CCNL 21/05/2018, che comportino le medesime causali giustificative.

**Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro**

- **Pesatura del rischio** in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a. Indice di rischio basso (peso causale 2)
- b. Indice di rischio medio (peso causale 4)
- c. Indice di rischio alto (peso causale 6)
- d. Indice di rischio molto alto (peso causale 8)

- **Pesatura del maneggio valori** in base all'incarico ricoperto:

- a. Nessun maneggio valori (peso causale 0)
- b. Sostituti economi/altri dipendenti (peso causale 2)
- c. Economisti (peso causale 3)

- **Pesatura del disagio** in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a. Nessun disagio (peso causale 0)
- b. Indice di disagio basso (peso causale 3)
- c. Indice di disagio medio (peso causale 6)
- d. Indice di disagio alto (peso causale 10)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	2	4	6	8

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'AB', 'RC', 'A', and 'ST'.

delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

5. Le fattispecie e le tipologie di responsabilità, con il relativo punteggio massimo attribuibile e il conseguente importo, sono dettagliate nella scheda allegata.
6. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
8. L'erogazione delle indennità avviene mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. In caso di assenza per malattia si applica la disciplina di cui all'articolo 71 del D.l. 112/2008, convertito in Legge 133/2008 e s.m.i.
9. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

**Art. 14 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

*art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82, CCNL 16/11/2022*

1. Le parti concordano di rinviare i criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (per esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

**Art. 15 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

*art. 7, comma 4, lett. l) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21/05/2018*

1. Le parti, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, i limiti per il numero dei turni di reperibilità nel mese o di elevare la misura dell'indennità, secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, si impegnano a sottoscrivere uno specifico accordo.

**Art. 16 – SERVIZIO TURNATO IN GIORNATA FESTIVA INFRASETTIMANALE**

*art. 7, comma 4, lett. a, c), e art. 30, CCNL 16/11/2022*

1. Il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 5 giorni dall'avvenuta prestazione, il recupero – tramite riposo compensativo – di un numero di ore equivalente a quelle lavorate.
2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16/11/2022.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

va comunque computato figurativamente a carico del fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

## TITOLO II

### DISPOSIZIONI INERENTI ALLA QUALITÀ E ALLA SICUREZZA DEL LAVORO E ALLA TUTELA DELLA SALUTE

#### Art. 17 – ELEVAZIONE LIMITI IN MATERIA DI TURNI

*art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL*

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

#### Art. 18 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

*art. 7, comma 4, lett. m), CCNL*

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.lgs. n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'Ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi e i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'Ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

#### Art. 19 – ELEVAZIONE CONTINGENTE RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

*art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21/05/2018*

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla

*Residenza San Pietro*  
Nucleo PIAVE Tel. 0423 977920  
Nucleo LE RIVE Tel. 0423 977960  
Nucleo SAN FLORIANO Tel. 0423 977960  
Nucleo VALDOBBIADENE Tel. 0423 977961

*Residenza Santo Stefano*  
Nucleo BALCON Tel. 0423 977983  
Nucleo INDMIONE Tel. 0423 977954  
Nucleo CENEN Tel. 0423 977937  
**Unità Riabilitativa Territoriale - URT**  
Nucleo PIANEZZE Tel. 0423 977912

*Residenza Fabris*  
Tel. 0423 977910  
*Residenza Piva*  
Tel. 0423 977282  
*Residenza San Giovanni*  
Tel. 0423 977903

*Residenza Meneghetti*  
Tel. 0423 977558  
*Poliambulatorio*  
*Valdo Salute*  
Tel. 0423 977566

**Art. 20 – CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA**

*art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36, CCNL*

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente, salvo i casi di cui a commi 2 e 3, l'istituto dell'orario flessibile secondo le norme che seguono:
  - anticipazione o posticipazione del proprio orario di ingresso di 15 minuti
  - corrispondente anticipazione o posticipazione dell'uscita di 15 minuti.
2. Per il personale addetto a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti e quindi fissi (quali, per esempio, servizi educativi e riabilitativi) con inizio prestabilito alle ore 08:30, è prevista solamente la posticipazione dell'orario di ingresso di 30 minuti, ovvero fino alle ore 09:00, e la corrispondente posticipazione dell'uscita di fine servizio fino al massimo di 30 minuti.
3. L'istituto dell'orario flessibile non si applica per tutti i servizi che prevedano orario a turno o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia incompatibile con le esigenze di servizio.
4. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
5. La flessibilità va compensata nella stessa giornata. Il mancato recupero darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

**Art. 21 – ORARIO MULTIPERIODALE**

*art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2, CCNL*

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, s'impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Art. 22 – ELEVAZIONE ARCO TEMPORALE PER IL CALCOLO DEL LIMITE ORARIO SETTIMANALE MEDIO**

*art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2, CCNL*

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.lgs. 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, s'impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

- data del 31 dicembre di ciascun anno.
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di elevata qualificazione e del personale dirigenziale.
  3. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8 del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino a un ulteriore 10%.
  4. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
    - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
    - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
    - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
    - d) situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
    - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
      - i. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
      - ii. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
      - iii. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
      - iv. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
  5. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
  6. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (24 mesi), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

*Handwritten initials: A, R*

*Handwritten initials: A*

*Handwritten signatures and initials: J, A, RC*

**Art. 23 – ELEVAZIONE LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE  
LAVORO STRAORDINARIO**

*art. 7, comma 4, lett. s), CCNL e art. 32, comma 3, CCNL*

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01/04/1999 in 180 ore annue.

**Art. 24 – RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ  
DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI  
SERVIZI**

*art. 7, comma 4, lett. t), CCNL*

1. Le Parti concordano nello stabilire l'importanza dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi. Le Parti, qualora emergessero innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, si impegnano a convocarsi per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Art. 25 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE  
DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E  
CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E I COMPENSI PREVISTI  
DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

*art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL*

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione dell'elevata qualificazione, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti all'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.<sup>10</sup>
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi / competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
  - a ogni obiettivo viene associato un indicatore quantitativo misurabile e un target. In funzione del valore effettivamente ottenuto rispetto al target proposto, si ricava il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;

<sup>10</sup> Nel regolamento dell'area delle elevate qualificazioni, sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna elevata qualificazione, nel rispetto dei criteri contenuti nel CCL.

- il prodotto del peso di ciascun obiettivo per il suo grado di raggiungimento fornisce il punteggio ottenuto;
  - la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.
4. In caso di conferimento a un dipendente, già titolare di incarico di E.Q., di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito il Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.

#### **Art. 26 – ESCLUSIONE TURNI DI LAVORO NOTTURNI**

*art. 7, comma 4, lett. z), e art. 30, comma 8, CCNL*

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8 del CCNL e dall'art. 53, comma 2 del D.lgs. 151/2001, in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino a un anno di vita del bambino.

#### **Art. 27 – CLAUSOLA FINALE**

1. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno a eventuali integrazioni o modifiche.

\_\_\_\_\_



