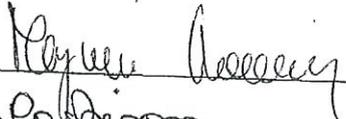


**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE SERVIZI ALLA PERSONA DELL'ASOLANO**

Periodo di validità 2023-2025

IPOTESI DI ACCORDO

In data 23 maggio 2024 presso la sede dell'Azienda Speciale Servizi alla Persona dell'Asolano, ha avuto luogo l'incontro tra:

Rosanna Magnani - CISL FP Asse del Po 

Paola Biacca - UIL FPL Mantova 

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE sono presenti:

Daniela Ottoni (DIRETTORE) 

Laura Nolli (segretaria verbalizzante) 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente.

mmario

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 Oggetto e obiettivi.....	4
Art. 2 Ambito di applicazione.....	4
Art. 3 Durata - Revisione.....	4
Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI.....	4
Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO.....	5
Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.....	5
Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	6
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022).....	6
Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022).....	8
Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	9
Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022).....	9
Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI.....	11
Art. 9 Principi generali.....	11
Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018).....	12
Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022).....	12
Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO.....	14
Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022).....	14
Titolo VII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO.....	15
Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018).....	15
Art. 14 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022).....	15
Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022).....	16
Titolo VIII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	16
Art. 17 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022).....	16
Titolo IX - DISCIPLINE PARTICOLARI.....	17
Art. 18 Innovazioni tecnologiche e formazione.....	17
Art. 19 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022).....	17
Titolo X - CONCLUSIONI.....	18
Art. 20 Norme finali.....	18



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

3

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso l'Azienda Speciale Servizi alla Persona dell'Asolano (di seguito anche ASPA) con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025 e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. Le parti convengono che con cadenza annuale, in occasione dell'accordo economico annuale, venga verificato lo stato di attuazione del presente CCI.
2. La delegazione trattante potrà chiedere ulteriori incontri mediante richiesta unitaria, scritta, motivata, all'Amministrazione, che si attiverà in tal senso.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 dell'Ente;
 - b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Azienda;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati

conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- la *performance* 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.

4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Azienda.

5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Azienda e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato partecipa alla distribuzione dei compensi incentivanti la produttività individuale purché presente per un periodo superiore a sei mesi nell'anno ovvero 182 giorni nell'anno solare anche non continuativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. La quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time. Si considerano presenza in servizio l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, le ferie ed i ricoveri ospedalieri.
4. Dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, il Dirigente provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
5. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse da erogare sulla base della valutazione conseguita nell'anno di riferimento.

6. Alla performance organizzativa dei dipendenti è destinato il restante 70% delle risorse disponibili. La quota destinata a compensare la produttività (art. 80, comma 2, lettera "a" e "b") sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- *valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal Piano Programma aziendale, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 70% dell'ammontare complessivo delle risorse.*
- *valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dal Direttore Generale per un valore pari al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse;*
- *per il personale costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato.*
- *il compenso medesimo sia per la performance organizzativa che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:*

✓ per una presenza in servizio fino a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività
✓ per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività
✓ per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività
✓ per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.)

Premio correlato alla performance organizzativa

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Azienda nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nei documenti di programmazione dell'ente.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

Premio correlato alla performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Direttore Generale con l'apposita scheda di valutazione.

Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, sarà ripartito tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / p \times p.i.$$

HR
7
SW

DR

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

P = sommatoria punteggi schede di valutazione del personale

p.i. = punteggio individuale

7. Ai fini dell'attribuzione del compenso individuale, per l'individuazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente, si tiene conto della valutazione individuale. Il sistema premiante adottato dall'Ente dovrà prevedere la riduzione automatica della quota di produttività individuale spettante al singolo in relazione alle assenze dal servizio effettuate nell'anno di riferimento, con esclusione delle assenze di cui al precedente punto.
8. La scheda di valutazione individuale sarà consegnata dal Direttore Generale, con colloquio individuale, al dipendente interessato entro il termine previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo.
9. Il dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
10. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
11. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata, almeno pari o superiore al 95%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite teoricamente assegnabile a ciascun dipendente.
2. L'attribuzione deve avvenire ad almeno una unità.
3. In presenza di pari merito, la quota viene suddivisa tra gli aventi diritto.

am

SE

MR

W

Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali da assegnare
Funzionari ed elevata qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori esperti	650	5
Operatori	550	5

2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area".
3. Le parti condividono di proseguire con la disciplina delle progressioni economiche orizzontali compatibilmente con le risorse economiche disponibili.
4. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
5. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia la misura massima in percentuale per ciascuna categoria e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili per l'attribuzione delle posizioni economiche.
6. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono determinate nel rispetto dell'importo delle risorse stabili disponibili e previa destinazione delle stesse agli istituti già disciplinati dai CCNL vigenti o da eventuali norme di legge, ovvero, a discrezione dell'Azienda, possono essere determinate annualmente in sede di contrattazione integrativa di parte economica.
7. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti nell'anno in cui viene sottoscritta la contrattazione decentrata integrativa che dispone tale istituto.
8. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:
 - a. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti a tempo indeterminato che negli ultimi 36 mesi non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica II

206

suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

- b. il bando dovrà essere pubblicato e contestualmente verrà inviato apposito avviso al personale cui viene dato un tempo minimo di 20 giorni per procedere alla presentazione delle domande di partecipazione;
- c. i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso della procedura di assegnazione, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- d. l'ammissione e l'esclusione dalla selezione è disposta, con determinazione, dal Direttore;
- e. l'esclusione dalle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni indicate nell'avviso di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro;
- f. le graduatorie vengono formulate dall'Ente, per ciascuna area contrattuale, indicando il punteggio complessivo ed hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
- g. entro dieci giorni lavorativi dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi attribuiti, potrà presentare motivata istanza di riesame al Direttore, il quale dovrà decidere entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza;
- h. il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicato:

MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI	60
ESPERIENZA PROFESSIONALE	40
Tot. punteggio massimo	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- A. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI ANNUALI (intesa come valutazione annuale complessiva effettuata dal responsabile dell'area) o, comunque, le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità; il punteggio verrà assegnato proporzionalmente, per un massimo di 60 punti.

dx

10

HA



B. ESPERIENZA PROFESSIONALE. Si assegna un punteggio per ogni anno di servizio nella posizione economica precedente a quella per cui si concorre con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale. Viene prevista una anzianità minima di 3 anni e un punteggio di 5 punti l'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. In caso di frazionamento di anno verranno attribuiti 0,5 punti per ogni mese intero di servizio. Per partecipare alla selezione occorre aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi.

N° ANNI DI SERVIZIO	PUNTI per anno
10	40
9	35
8	30
7	25
6	20
5	15
4	10
3	5

- i. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra riportato.
 - j. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell'Azienda;
 - al dipendente più anziano d'età;
9. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio 2024.

TITOLO V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese, non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Direttore.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

6. Tutte le disposizioni di cui al presente capo si applicano dal periodo di valenza del presente CCI.

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a. Disagiate. È necessario che il disagio costituisca una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, che non coincida con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo mansioni/profilo di inquadramento. Le condizioni di disagio che possono dar luogo all'attribuzione della relativa indennità fanno riferimento allo svolgimento di attività richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso negativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo.;
- b. Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Sono qualificabili come tali le attività che comportano l'utilizzo di sostanze di natura tossica o nociva, le attività che richiedono l'utilizzo di attrezzature e strumenti che possono causare lesioni, le attività che per la gravosità delle energie richieste risultino usurante per la salute del dipendente.;
- c. Implicanti il maneggio di valori. In questo caso l'indennità è erogata nei confronti dei dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di denaro contante per l'espletamento delle proprie funzioni.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

3. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

rimo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali per il personale inquadrato nell'Area Istruttori e € 4.000,00 lordi annui individuali per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ, secondo i seguenti criteri:

- a) L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.
- b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

gr

gr
gr
gr

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento dell'indennità sono quantificate in sede di accordo tra delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Il Responsabile di servizio/Dirigente provvede al riparto delle somme sulla base delle unità di personale interessate, facendo riferimento alla seguente griglia, il budget annuale disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato:

		Massimo punti 3
1	Responsabilità di conduzione gruppi di lavoro con coordinamento diretto e responsabilità diretta in ordine al risultato per la gestione del gruppo, compiti di tutoraggio e coordinamento del personale	
2	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	
3	Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, ecc...): project manager e personale di supporto	
4	Elevata autonomia operativa richiesta in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste e assegnate	
5	Responsabilità di gestione e rendicontazione, al Responsabile di servizio, di significative risorse economiche	
6	Responsabilità collegate ad attività che richiedono frequente aggiornamento e/o formazione professionale specifica	
7	Responsabilità collegate ad attività che richiedono frequente utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici avanzati	
		Max 21 punti

La scala di valutazione è fissata da 1 a 3 punti, con cui si definisce il grado di responsabilità secondo i seguenti parametri: 1 bassa, 2 media e 3 alta.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utilizzo quello lavorato per almeno 15 giorni.

Si considerano presenza in servizio l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e di contratto, le ferie ed i ricoveri ospedalieri.

La medesima specifica responsabilità non può essere assegnata a più di un dipendente nella stessa Area. La distribuzione della somma viene determinata dividendo l'ammontare stanziato, per la somma dei punteggi assegnati a ciascun dipendente, il valore unitario ottenuto viene poi moltiplicato per il punteggio raggiunto da ciascun dipendente.

Eventuali economie dalle risorse corrispondenti alle indennità per specifiche responsabilità vanno a incrementare il fondo destinato alla performance individuale e organizzativa.

 
13 



Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Con benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, si intendono:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione di tali benefici sono sostenuti mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo decentrato.

DICHIARAZIONE DI DETASSAZIONE

1. Le parti concordano sull'applicabilità al fondo risorse decentrate disciplinato dal presente accordo integrativo dell'istituto della detassazione e dell'eventuale decontribuzione secondo la normativa vigente del premio di risultato finalizzato alla maggiore produttività, qualità, efficienza e redditività.
2. Le parti dichiarano che il presente è conforme alle disposizioni richiamate dalla normativa vigente di riferimento ed al Contratto Collettivo Nazionale. Le parti confermano, in relazione all'art.1 commi 182-189 L.208/2015 e s.m.i., che il presente verbale di incontro è stato predisposto in modo da corrispondere al concetto di "retribuzione di produttività" rilevante per l'attribuzione delle agevolazioni fiscali di cui alla medesima norma e per tutti gli effetti direttamente o indirettamente riconducibili all'applicazione delle suddette agevolazioni. Il presente accordo verrà depositato nei termini di legge secondo le procedure attualmente vigenti.
3. Tale premio variabile, non predeterminabile, annuale e proporzionale all'anzianità, intesa come mesi di servizio nell'anno considerato, verrà erogato a seguito della verifica dei parametri indicati nell'allegato A.
4. Allo scopo di trarne il maggior beneficio possibile, le parti stabiliscono che i dipendenti abbiano la possibilità di convertire il valore del premio di produttività loro spettante in beni e servizi da inserire nell'offerta di welfare aziendale. La fruizione di tali benefit potrà avvenire avvalendosi di una società specializzata e gestita tramite piattaforma dedicata. Le modalità di erogazione saranno previste da apposito regolamento.



14



Titolo VII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Azienda può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale;
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Ai sensi dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Le parti concordano che il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 40%, in presenza di documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.
4. Nell'ambito della quota di cui al precedente punto 3, l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per un periodo di tempo stabilito (determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno salvo eventuale richiesta di proroga nel permanere delle condizioni che hanno condotto all'iniziale domanda.
5. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
6. Le parti stabiliscono che i criteri di gestione delle domande e dei rapporti di lavoro a tempo parziale saranno previsti da apposito regolamento.

Art. 14 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è preventivamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono

particolari esigenze organizzative che richiedano il ricorso al lavoro straordinario.

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Le parti concordano i seguenti 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:

- 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e uscita;
- La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi previo accordo con il responsabile di servizio competente; al termine del mese il saldo maturato non può superare il numero di 3 ore;
- Al 31 dicembre di ogni anno si azzerà ciò che eccede le tre ore o, se a debito, si procede a decurtazione stipendiale

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs n. 151/2001;
- Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n 104/1992;
- Siano inseriti in programmi terapeutici di recupero;
- Si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. L'istituto della flessibilità di orario disciplinata dal presente articolo è applicato dal 01/01/2024.

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

[Handwritten signatures and initials]

Titolo IX - DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 18 Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 19 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

OR

17

12

21

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo X - CONCLUSIONI

Art. 20 Norme finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - a. La volontà delle parti;
 - b. Intervenute modifiche agli istituti in esso contenuti dovute alla sottoscrizione di successivi contratti collettivi che ne richiedono la revisione.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, in relazione agli istituti in esso non disciplinati, si fa rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore.



M2

aw

18



ALLEGATO A

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'azienda provvede alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento alla:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (struttura)
- PERFORMANCE INDIVIDUALE (Singoli dipendenti)

Le Performance organizzativa ed individuale sono da considerarsi strettamente collegate ed integrate in tutto il ciclo di gestione della performance, pertanto qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Azienda non potrà non essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di seguito descritto.

➤ La performance ORGANIZZATIVA (70%)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività nell'ambito in particolare della tutela minori e dell'assistenza sociale;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

➤ La performance INDIVIDUALE (30%)

Viene valutato sulla base del comportamento organizzativo

I criteri di valutazione delle performance individuali si basano sui seguenti aspetti:

PERSONALE SOCIALE

- Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività
- Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze
- Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza
- Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi
- Possiede autonomia decisionale nelle attività previste per la posizione ricoperta
- Partecipa in modo propositivo alle riunioni, ai progetti
- Propone azioni di miglioramento dei processi di lavoro volti ad aumentare i livelli di qualità delle prestazioni

FR

- Promuove e sviluppa la propria crescita culturale e professionale insieme al proprio gruppo di lavoro (tutor, aggiornamenti, ecc.)
- Disponibilità ad adattare l'orario di servizio alle esigenze del lavoro
- Fornisce le informazioni di propria competenza adeguando la comunicazione alla capacità di comprendere dell'utente
- Puntualità nelle scadenze

PERSONALE AMMINISTRATIVO

- Adotta comportamenti di collaborazione in situazioni di criticità (proposizione promozione di iniziative, sviluppo di comportamenti positivi)
- Utilizza le risorse umane, strumentali e tecnologiche in relazione ai processi di lavoro e in modo efficiente ed efficace
- Conosce e applica norme, regolamenti, documenti, protocolli collegati al funzionamento dell'Azienda
- Comprende e collabora ad azioni di miglioramento dei processi di lavoro volti ad aumentare i livelli di qualità delle prestazioni
- Partecipa alle iniziative formative pertinenti all'attività lavorativa
- Partecipa attivamente ai gruppi di lavoro
- Disponibilità ad adattare l'orario di servizio alle esigenze del lavoro
- Fornisce le informazioni di propria competenza adeguando la comunicazione alla capacità di comprendere dell'utente
- Collaborazione e integrazione costruttiva con il gruppo di lavoro multidisciplinare nel rispetto dei ruoli

La valutazione delle performance avverrà per la generalità dei dipendenti a cura del Direttore, sulla base dell'allegata "scheda di valutazione delle performance".







SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE

DATI ANAGRAFICI	
COGNOME NOME VALUTATO	
ANNO DI VALUTAZIONE	
ANNO DI ASSUNZIONE	
SETTORE	
CATEGORIA	
PROFILO PROFESSIONALE	
DATA COMPILAZIONE	
NOME VALUTATORE	

FATTORI PROFESSIONALI, COMPORTAMENTALI E ORGANIZZATIVI	% PESO	VALUTAZIONE (0-10)	PUNTI/10
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)	15		0,0
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	10		0,0
Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)	10		0,0
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)	5		0,0
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	5		0,0
Impegno (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	15		0,0
Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	10		0,0
Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		0,0
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10		0,0
Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	10		0,0
VALUTAZIONE FATTORI			0,0
TOTALE	100		

FIRMA VALUTATO

FIRMA VALUTATORE



AR

AW

gento

