

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per gli anni 2023 – 2024 – 2025
ed economico per l'anno 2023
del personale dipendente del Centro Servizi alla Persona "Pio Ospizio San Michele" di Nogara
(VR)**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 25 del 18.6.2023, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

Il giorno 14.6.2023 alle ore 13,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da

- Segretario-Direttore dott.ssa **Marta BUBOLA**

e dai sigg.ri:

- Presidente C.d.A. **Silvia ZANETTI**, in qualità di osservatore;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. personale del Comparto Funzioni Locali sigg.ri:

- FP CGIL Verona **Valentino GERI**;
- CISL FP Verona **Stefano SALAORNI**; Chiara CORSI
- UIL FPL Verona **Marco BOGNIN**;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- RSU **Tiziana BALDO**;
- RSU **Paola FABEN**.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Centro Servizi alla Persona "Pio Ospizio San Michele" di Nogara (vr).

Art.01

Campo di applicazione e durata.

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

01. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data del 01.01.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.

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

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

Art.02

Relazioni sindacali.

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

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

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

03. Per l'esercizio delle attività sindacali l'Amministrazione assicura:

- a. l'utilizzo di una bacheca sindacale;
- b. l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.

04. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale al Settore Personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.

05. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno n.24 ore.

Art.03

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

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

I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinati dal protocollo d'intesa sottoscritto il 23.01.1996, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Funzioni Locali".

Art.04

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

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

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

02. Al fine di una costante verifica sull'applicazione delle specifiche norme previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché per l'approfondimento delle problematiche in materia di pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, è costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che resta in carica per il periodo di vigenza del presente accordo.

03. Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica ed è costituito con le modalità previste dalla legge. Onde garantire l'operatività del Comitato, per ogni componente effettivo viene designato un componente supplente.

04. Il Comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, finalizzati all'ottimizzazione della produttività ed all'efficacia delle prestazioni, perseguibili attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.

Il Comitato unico di garanzia, oltre a vigilare su eventuali fenomeni di molestie sessuali, attraverso l'attività di ricerca e di analisi, elabora proposte, compatibili con le vigenti norme legislative, da sottoporre alle Parti, in ordine alle seguenti questioni:

- a. flessibilità degli orari, comunque compatibili con le esigenze dei servizi, in particolare per i lavoratori con carichi familiari e con figli minori;
- b. modalità di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- c. collocazione organizzativa delle lavoratrici in gravidanza;
- d. collocazione organizzativa delle lavoratrici al rientro dalla maternità;
- e. miglioramento della qualità della vita lavorativa;
- f. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art.05

Risorse decentrate.

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

01. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del vigente C.C.N.L. che disciplinano la costituzione e l'eventuale integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono espressi in termini percentuali o in valori assoluti.

02. Ai sensi dell'art.07 comma 04 lett. a del C.C.N.L. 16.11.2022, con cadenza annuale, si attuano i predetti criteri di riparto definendo i valori assoluti, in termini finanziari, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica, secondo quanto definito negli articoli che seguono.

03. Per l'anno 2023, contestualmente alla sottoscrizione del C.C.D.I., a seguito della costituzione del Fondo risorse decentrate sulla base di quanto disposto dall'art.79 del C.C.N.L. 16.11.2022, avvenuta con determinazione n. 54 del 19.04.2023, si procede alla relativa ripartizione.

04. Per gli anni successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione ed all'eventuale ipotesi di ripartizione del fondo entro i primi mesi dell'anno di riferimento, e quindi lo trasmetterà alle Rappresentanze sindacali.

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

Art.06

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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

1. La quota parte del Fondo da destinare alla performance viene così fissata:

- a. Performance individuale: 30%
- b. Performance organizzativa: 70%

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono i seguenti:

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

a. il 30% delle risorse destinate alla performance è destinato a compensare la performance individuale, ed è erogato al personale dipendente in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale consegnata a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, compreso quello assunto in corso d'anno, e quello a tempo determinato con almeno 6 mesi di servizio nell'anno.

In caso contrario, la scheda di valutazione non verrà compilata e il premio legato alla performance individuale non verrà erogato.

La valutazione individuale del dipendente è assegnata dal Segretario-Direttore entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.

b. Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale si caratterizza dalle seguenti fasi:

1) nella fase di programmazione: ad inizio anno, entro il mese di febbraio, ad ogni lavoratore deve essere comunicata formalmente la scheda individuale contenenti le aspettative e i traguardi da raggiungere e dei comportamenti attesi e gli elementi che sono oggetto di valutazione;

2) nella fase di monitoraggio intermedio: a metà anno, entro comunque il mese di agosto, viene effettuato un colloquio intermedio tra il valutatore ed il dipendente interessato, qualora le prestazioni del dipendente facciano presagire una valutazione finale negativa o significativamente inferiore rispetto all'anno precedente, al fine di permettere di recuperare o correggere le mancanze riscontrate. Di tale intercorso colloquio intermedio e delle azioni di miglioramento individuale viene data evidenza nell'apposita sezione all'interno della scheda di valutazione annuale del dipendente;

3) nella fase di valutazione: la valutazione viene effettuata annualmente utilizzando apposita scheda predisposta dall'amministrazione. Entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ad ogni dipendente viene consegnata la scheda di valutazione annuale del dipendente.

4) nella fase del confronto per evitare contenzioni: entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Direttore per iscritto, il quale, convocato e sentito l'interessato, che in tale fase può farsi assistere dal rappresentante del sindacato a cui aderisce, entro i successivi 10 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate al dipendente. Esperita l'anzidetta revisione bonaria, il valutato potrà adire la procedura di conciliazione, che si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 c.p.c, così come novellato dalla legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro

3. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

a) La misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, attribuita ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella per-

formance individuale, viene determinata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

b) Per il triennio del presente contratto, la maggiorazione viene attribuita al 10% del personale valutato, suddiviso per area di inquadramento di appartenenza con arrotondamento all'unità superiore. A parità di punteggio, l'attribuzione avviene secondo di seguenti criteri:

1. Non aver ricevuto la maggiorazione nell'anno precedente;
2. Migliore valutazione media nel triennio;
3. Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

a) il 70% delle risorse destinate alla performance è destinato a compensare la performance organizzativa, Il criterio è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo fissati dall'Amministrazione, ed è erogato al personale dipendente considerando i seguenti criteri:

- **presenza in servizio**: giorni nell'anno solare, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, ridotti di 1/365 (o 1/366 per anno bisestile) per ogni giorno di assenza. Le assenze effettuate per le motivazioni di seguito elencate, non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del numero di ogni servizio:

- a) corsi e convegni;
- b) trasferta;
- c) permessi artt. 40,41,42,43 e 44 CCNL Funzioni Locali;
- d) ferie e festività soppresse;
- e) congedo di maternità (obbligatorio), compresa l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro;
- f) congedi dei genitori art. 45 CCNL Fuzioni Locali (di maternità, paternità e parentale);
- g) permessi per lutto;
- h) permessi per citazione a testimoniare;
- i) permessi per esercitare le funzioni di giudice popolare;
- j) permessi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della legge n. 104/1992;
- K) permessi di cui all'art. 4, comma 1 della legge 53/2000;
- l) assenze di cui all'art. 49 CCNL Funzioni locali;
- m) assenze di cui all'art. 50 CCNL Funzioni locali;
- n) assenze per ricovero ospedaliero di cui all'art.48, co. 11, lett. a) CCNL Funzioni locali;
- o) donazione sangue, emocomponenti e midollo;
- p) riposo compensativo;
- q) assenze per permessi sindacali orari o giornalieri.

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

La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.

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

Nei primi mesi dell'anno l'Amministrazione comunicherà alle OO.SS. e alla RSU la parte residuale del fondo come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate alle varie indennità, alle progressioni, ecc.

Per i dipendenti a tempo parziale il parametro è determinato in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

- **grado di raggiungimento obiettivo organizzativo**: il premio va commisurato a seconda della fascia in cui si colloca in grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati al reparto/ servizio/ufficio a cui afferisce il singolo dipendente:

Grado	raggiungimento	% importo premio paga-
-------	----------------	------------------------

degli obiettivi	to
> 00 0 30	30%
> 50 = 50	50%
> 50 = 70	70%
>70 = 100	100%

- le risorse eventualmente residuali derivanti dalla decurtazione del premio pagato per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo sono interamente distribuite nell'anno tra tutti i dipendenti che rilevano un grado di raggiungimento degli obiettivi a cui corrisponde l'intera quota del premio pagato; tale somma è distribuita tra gli aventi diritto in base al suddetto parametro di presenza in servizio, così come definito per la distribuzione della performance organizzativa.
- 5) Il dipendente che ottiene una valutazione negativa nella scheda individuale di valutazione, cioè inferiore a 5/10 o equivalente, non è ammesso alla distribuzione dei premi correlati alla performance, sia individuale sia organizzativa.
 - 6) Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato con almeno 6 mesi di servizio nell'anno, il personale assunto con contratto a tempo indeterminato in corso d'anno ed il personale cessato dal servizio in corso d'anno concorre – con i medesimi criteri del restante personale – alla distribuzione della produttività in proporzione ai mesi di servizio prestato (con ripartizione in dodicesimi, considerando mese intero la frazione di mese superiore alla metà).
 - 7) Il dipendente è soggetto alla valutazione individuale e concorre al raggiungimento degli obiettivi di gruppo del reparto/servizio/ufficio in cui presta la propria attività lavorativa in misura preponderante in ragione dell'anno solare.

Art.07

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

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

01. L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressione economica all'interno dell'area) avviene attraverso procedure selettive di area. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro n. 30 giorni dall'entrata in vigore del presente C.C.D.I. avvia i relativi procedimenti.
02. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno di riferimento per ciascuna area viene definito in coerenza con le risorse disponibili nel Fondo, a valere nella parte stabile, per tale Istituto.
03. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a. non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi n. 2 anni (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - b. non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla multa. Si applica inoltre nel caso sia in corso un procedimento disciplinare l'art.14 comma 02 lett. a ultimo capoverso del C.C.N.L. 16.11.2022.

04. Le risorse previste per i differenziali stipendiali vengono fissate, relativamente all'anno 2023, nei termini seguenti, *tenendo in considerazione l'art. 102 del CCNL 19-21 che prevede che la misura dei differenziali per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (assistenti sociali, infermieri, educatori, fisioterapisti ecc. ecc.) sia maggiorato di € 150,00 per chi è inquadrato nell'area degli Istruttori (Tot. Differenziale 900,00€) e di € 200,00 per chi è inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.P. (Tot. Differenziale 1800,00€).*

A R E A	N. Dipendenti	Costo Unitario	Costo Totale €
Area Operatori		550,00 €	
Area Operatori esperti	7	650,00 €	4550,00 €
Area Istruttori	2	750,00 €	1500,00 €
Area Istruttori iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale	1	900,00 €	900,00
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1600,00 €	1600,00
Area Funzionari ed EP iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale	1	1800,00 €	1800,00
TOTALE ASSEGNATO ai DIFFERENZIALI STIPENDIALI	12		10350,00€

05. I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

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

CRITERIO	PUNTI MAX ASSEGNABILI	Criteri
<p>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p> <p>Per il personale trasferito per mobilità da altro Ente pubblico verranno acquisite le valutazioni della performance individuale dell'Ente cedente e paramtrate con i criteri dell'Ente ricevente. In ogni caso, ai fini della partecipazione alla progressione economica occorre che almeno due valutazioni su tre siano state effettuate nell'Ente ricevente.</p>	50	Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione medi triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.
Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo	40%	- Punt 2 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di esperienza nel profilo per un periodo massimo di 20

parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.		anni presso la Casa di Riposo Pio Ospizio San Michele di Nogara; - Punti 1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di esperienza nel profilo per un periodo massimo di 10 anni presso altre amministrazioni
Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata (certificato di presenza, attestazione frequenza, attestazione finale).	10%	<u>Per ogni iniziativa:</u> - inferiore alle 4 ore: punti 0,5 ; - superiore alle 4 ore: punti 1,0 .

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di n.06 anni, il punteggio, di cui al precedente punto, da attribuire, viene aumentato nella seguente misura:

- a) 6 anni dall'ultima progressione: maggiorazione punteggio ottenuto dell'1%;
- b) 7 anni dall'ultima progressione: maggiorazione punteggio ottenuto del 2%;
- c) oltre 8 anni dall'ultima progressione: maggiorazione punteggio ottenuto del 3%.

07. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna area, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine:

- a. dal punteggio ottenuto nella scheda di valutazione dell'anno precedente;
- b. dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita;
- c. dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.

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

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

Art.08

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis del CCNL 21.5.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

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

01. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

02. Riguardo alla pesatura del rischio, si ritiene di confermare quanto disposto in precedenza dal C.C.D.I. 2016 – 2018 come segue:

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose e dannose per la salute, sono individuate con riferimento alle figure professionali e nella misura di seguito indicate:

Analogamente a quanto già applicato in precedenza, le parti stabiliscono di applicare un valore orario all'indennità condizioni di lavoro calcolata prendendo 30 € (1€ giornaliera per i trenta giorni canonici del mese), dividendole per n.156 ore convenzionali mensili e moltiplicando tale valore per il numero di ore effettivamente svolte nel mese. Tale modalità permette di riconoscere l'indennità sulla base dell'esposizione effettiva ai rischi.

FIGURA PROFESSIONALE	ATTIVITA' PERICOLOSA O DANNOSA PER LA SALUTE	IMPORTO ORARIO
Educatore professionale	(v. D.V.R.)	€ 0,192
Fisioterapista	(v. D.V.R.)	
Infermiere/Coordinatore	(v. D.V.R.)	
Lavanderia	(v. D.V.R.)	
Manutentore	(v. D.V.R.)	
Messo autista	(v. D.V.R.)	
Operatore socio sanitario	(v. D.V.R.)	
Addetto al maneggio valori	Maneggio valori	€ 1,55 x giorno

Art.09

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

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

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

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

03. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite viene corrisposta al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento e sulla base dell'effettivo servizio svolto.

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

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

Art.10

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

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

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

02. L'Amministrazione fornisce ad ogni dipendente, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'informativa prevista dall'art.04 comma 01 dell'Accordo sottoscritto il 16.09., inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore.

Art.11

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

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

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

02. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai titolari di E.Q. (performance individuale).

03. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12

Previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art.30 comma 05 lett. d.

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

01. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, nella misura stabilita dall'art.30 comma 05 lett. a, b, e c del C.C.N.L.

02. Il suddetto personale può esercitare la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di

riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui al precedente comma 1. Tale facoltà deve essere preventivamente e formalmente comunicata all'Ufficio personale, per consentire le conseguenti iniziative inerenti la programmazione dei turni di servizio. In ogni caso il giorno di recupero compensativo andrà preventivamente autorizzato dall'Ente.

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

Art. 13

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

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

Al personale qualificato, individuato dall'Amministrazione, per essere impiegato come docente nei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, può essere previsto un compenso incentivante, con finanziamento a carico del Fondo - parte variabile - da corrispondere al termine della docenza.

Art.14

Entrata in vigore e disapplicazioni

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

02. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua entrata in vigore, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.

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

Art.15

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

01. L'Amministrazione, con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

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

03. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna a realizzare un piano annuale e/o pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente

ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art.16

Banca delle ore.

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art.33 del C.C.N.L.

(art.07 comma 04 lett. o e art.33 del C.C.N.L. 16.11.2022)

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

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

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

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

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

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

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

Sottoscrizioni: _____

La Delegazione di parte pubblica, composta da

- Segretario-Direttore dott.ssa **Marta BUBOLA** _____

e dai sigg.ri:

- Presidente C.d.A. **Silvia ZANETTI**, in qualità di osservatore; _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. personale del Comparto Funzioni Locali sigg.ri:

- FP CGIL Verona **Valentino GERI** _____
- CISL FP Verona ~~Stefano SALAORNI~~ **Chiara CORSI** _____
- UIL FPL Verona **Marco BOGNIN** _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- RSU **Tiziana BALDO** _____
- RSU **Lucio SCIPIONI** _____
- RSU **Paola FABEN** _____