RESIDENZA SOCIO-SANITARIA
PIO ISTITUTO CAMPANA
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona - SERAVEZZA (Lu)
info@piocampana.it - tel. 0584756146

VERBALE INCONTRO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

TRA

- **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**
- **OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA**
- **RSU AZIENDALE**

In data **29 dicembre 2023** alle ore 9:00 presso la sede amministrativa del Pio Istituto Campana in Seravezza, a seguito di invito dell'Azienda in data 21 dicembre 2023 alle seguenti OO.SS e RSU aziendale :
- Prot. n. 1466 - CGIL Funzione Pubblica
- Prot. n. 1467 - CISL Funzione Pubblica
- Prot. n. 1464 - UIL Funzione Pubblica
- Prot. n. 1465 - CISAL SANITA'
- Prot. n. 1468 – RSU Aziendale

ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Delegazione trattante di parte pubblica**:
  - sig.ra Eugenia Stefanini – Direttore - Presidente

- **Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria** :
  - sig.ra Paola FRESCHI in rappresentanza della CGIL Funzione Pubblica
  - sig. Siriano FORNESI in rappresentanza della CISL Funzione Pubblica

- **RSU Aziendale**
  - sig.ra Mazzucchi Irene - Impiegata amministrativa

al fine di provvedere alla **sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Residenza Socio Sanitaria "Pio Istituto Campana" A.P.S.P. triennio giuridico 2023 – 2025 e parte economica 2023.**

I presenti,
dato atto che:
- in data 20 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale non dirigente della Residenza Socio – Sanitaria "Pio Istituto Campana" A.P.S.P. triennio giuridico 2023 – 2025 e parte economica 2023;
- in data 27 dicembre 2023 il Revisore Unico ha attestato la compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto integrativo aziendale in oggetto con i vincoli di bilancio;
- il Consiglio di Amministrazione del Pio Istituto Campana, con deliberazione n.54 del 27 dicembre 2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del suddetto contratto integrativo aziendale triennio giuridico 2023 – 2025 e parte economica 2023;

sottoscrivono il presente verbale **approvando definitivamente il contratto integrativo aziendale personale non dirigente della Residenza Socio – Sanitaria "Pio Istituto Campana" A.P.S.P. triennio giuridico 2023 – 2025 e parte economica 2023 di cui all'allegato "A" che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale .**

Alle ore 10:00 non proponendo i presenti altri argomenti da discutere, la seduta viene sciolta.

Letto, approvato e sottoscritto.

- **Delegazione trattante di parte pubblica**:

  ▪ sig.ra Eugenia STEFANINI – Direttore - Presidente F.to Eugenia Stefanini

- **Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria** :

  ▪ sig.ra Paola FRESCHI - CGIL F.P. F.to Paola Freschi
  ▪ sig. Siriano FORNESI - CISL F.P. F.to Siriano Fornesi

- **RSU Aziendale**
  ▪ sig.ra Irene MAZZUCCHI F.to Irene Mazzucchi

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

PARTE NORMATIVA 2023 – 2025

PARTE ECONOMICA 2023

Seravezza, 29 dicembre 2023

- Delegazione trattante di parte pubblica:

- sig.ra Eugenia STEFANINI – Direttore - Presidente F.to Eugenia Stefanini

- Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria :

- sig.ra Paola FRESCHI - CGIL F.P. F.to Paola Freschi
- sig. Siriano FORNESI - CISL F.P. F.to Siriano Fornesi

- RSU Aziendale

- sig.ra Irene MAZZUCCHI F.to Irene Mazzucchi

SOMMARIO

PARTE NORMATIVA 2023 – 2025

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata – Revisione
Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

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

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

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)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI
Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO
Art. 11 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 13 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 15 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 17 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Tempo vestizione/svestizione e passaggio consegne

Titolo VIII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

PARTE ECONOMICA 2023

Art. 23 - Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata

Art. 24 – Individuazione e utilizzo delle risorse – destinazione ai fondi

Art. 25 – Progressioni economiche orizzontali

Art. 26- Indennità: fattispecie, criteri, valori

Art. 27 – Compensi per la premialità

Art. 28 – Riepilogo utilizzo fondo produttività

PARTE NORMATIVA 2023 – 2025

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. 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

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale del comparto Funzioni Locali in servizio presso la Residenza Socio – Sanitaria "Pio Istituto Campana" - APSP , 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. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo 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 un mese 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. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

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 eventuale 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;
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.

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 quali-quantitativo 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'Amministrazione;
   - 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;

e) 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.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

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

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Consiglio di Amministrazione dell'azienda che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, 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. E' 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. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

4. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 16 novembre 2022 è correlata alla performance organizzativa e a quella individuale, intesa come effettivo incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione", ed è quindi attuata a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

5.La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione - nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti - di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

a) Performance organizzativa: gli incentivi sono collegati alla realizzazione degli obiettivi di settore e dell'Ente, previsti nel piano di miglioramento e approvati dal Consiglio di Amministrazione, a cui partecipano tutti i dipendenti. Tale partecipazione viene valutata dal Direttore successivamente all'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;

b) Performance individuale: gli incentivi sono collegati alla realizzazione degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti e saranno attribuiti a seguito della valutazione da parte del Direttore effettuata sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

6. Sulla base delle risorse disponibili, annualmente, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle suddette modalità di incentivazione.

7. All'inizio del periodo di valutazione il Direttore assegna gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione e li comunica preventivamente ai dipendenti, avuto riguardo al lasso temporale in cui gli stessi obiettivi devono essere raggiunti.

8. La valutazione della performance è effettuata dal Direttore, sulla base dei criteri definiti nel Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

9. Non si dà luogo a valutazione in caso di assenza del dipendente superiore a 120 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità, infortunio sul lavoro e terapie salvavita.

Art. 7

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

1. Al 25% dei dipendenti (arrotondato per eccesso) che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett.	€

b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (20%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
   a. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   b. non aver mai conseguito la maggiorazione;
   c. anzianità di servizio presso l'Ente.

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"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". 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;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che siano in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a n. 36 mesi. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' 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;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Direttore, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

e1) *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* (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1):

- le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e alla media delle risultanze di cui alla scheda allegata sub "C" al Regolamento aziendale sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ;
- non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi di valutazione e che, nell'anno precedente a quello di decorrenza della nuova posizione economica, abbiano acquisito un punteggio di 50 o inferiore;

- per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Azienda nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, riparametrate eventualmente, solo per contenuto, sulla base di un colloquio con l'interessato;

e.2) *esperienza professionale* (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2):

per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, anche presso altre Aziende pubbliche o RSA private, nella misura di massimo 7 : punti0,4 punti per ogni anno, per i primi dieci anni a ritroso, e 0,6 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni (il conteggio decorre dal 31 dicembre dell'anno precedente a quello considerato ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali, ed il calcolo si effettua con arrotondamento per difetto);

e.3) *progressioni conseguite* (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3):

attitudine a sviluppare la propria attività con competenza ed assiduità nel tempo, che garantisca, altresì, un'equa ed equilibrata assegnazione di risorse, nella proporzione inversa, alle progressioni conseguite, come da Tabella:

NUMERO PROGRESSIONI	PUNTEGGIO
0	7
1	6
2	5
3	4
4	3
5	2
oltre	1

e.4) capacità culturali e professionali (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3):

titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento per un punteggio massimo di 6 punti.

Le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una

nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro, etc).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

In particolare:

Area Istruttori

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo	Punti max 6
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. masterI e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

Area funzionari E.Q.

Titolo di accesso: laurea triennale

Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

f) la media dei punteggi medi di cui alla precedente lett. e.1) viene riparametrata in ottantesimi; al punteggio così riparametrato vengono successivamente sommati i punteggi riconoscibili per i parametri di cui alle precedenti lett. e.2, e.3, e.4 (esperienza acquisita, progressioni conseguite e capacità culturali);

g) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata; nel caso di ulteriore parità viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio e, ove dovesse persistere la parità, al più anziano di età;

h) ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;

i) qualora un valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, può proporre ricorso al Nucleo di valutazione; il Nucleo di Valutazione, sentite le motivazioni del dipendente, può invitare il Direttore a rivedere la propria valutazione; lo stesso Direttore provvede entro 15 giorni a confermare o modificare la valutazione espressa;

j) sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti;

k) sono altresì esclusi i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce, non ha raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari al 60% delle ore di presenza ordinaria effettiva previste nell'anno di riferimento , escluse le ferie ed i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n.151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL e le assenze previste dalla contrattazione nazionale;

l) ai sensi dell'art.14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l' assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9

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

1. L'azienda corrisponderà una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) esposte ai rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
   b) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni lavoro per lo svolgimento di attività esposte a rischio può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale; pertanto le attività considerate rischiose sono quelle di seguito elencate:

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RISCHIO
Amministrativo	Amministrativo	Esposizione al rischio derivante dal maneggio valori (gestione cassa economale e/o riscossione rette in contanti, gestione piccole somme personali in deposito degli anziani, trasporto denari presso Istituto di credito/cassiere)
Infermieristico	Infermiere	Esposizione al rischio agenti biologici, al rischio stress lavoro correlato, al rischio percosse da parte degli ospiti

3. Pertanto l'indennità condizioni di lavoro sarà erogata al personale dipendente infermieristico ed al personale amministrativo che gestisce la cassa economale e/o provvede alla riscossione delle rette e conseguente trasporto del denaro presso l'Istituto di credito/cassiere o gestisce le piccole somme personali in deposito degli anziani,.
4. L'indennità verrà liquidata mensilmente per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel modo di seguito indicato:
    a) €. 3,00 giornaliere in caso di giornata lavorativa di n.9 ore
    b) €. 2,60 giornaliere in caso di giornata lavorativa di n.8 ore
    c) €. 2,30 giornaliere in caso di giornata lavorativa di n.7 ore
    d) €. 2,00 giornaliere in caso di giornata lavorativa di n.6 ore

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

6. 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 Direttore.

Art. 10

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

1. Fermo 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, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite dal Direttore ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità , in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali il Direttore deve fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;

c) coordinamento/organizzazione di risorse umane;

d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese;

h) svolgimento di ruoli, in particolare sanitari, previsti da specifiche disposizioni normative.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' *AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI* per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'*AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI* per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli dell'*AREA DEGLI OPERATORI* per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente.

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal Direttore, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Direttore in merito all'adozione dell'atto, quest' ultimo è comunque tenuto a verificare in via preliminare

la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dall' adozione dell'atto di nomina, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Direttore del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Titolo VI

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 11

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. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo VII

DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente , possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata dall'Azienda e comunicata mensilmente al dipendente, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, o, per esigenze organizzative dell'Azienda, anche soltanto in due delle fasce orarie sopra riportate, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3. Ai fini di una applicazione obiettiva della disciplina in materia di turni, ricorre l'ipotesi di "distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni" allorché il lavoratore, nell'arco del mese, presti servizio in almeno due delle fasce orarie in cui è suddivisa la giornata lavorativa (turni antimeridiani, pomeridiani e notturni) ed il numero dei turni di lavoro prestati nelle due fasce lavorative principali risulta sostanzialmente equivalente, assicurando l'avvicendamento .

4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

7. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 13

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^ aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore, 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, tali da dover elevare, per il personale amministrativo, l'arco

temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove dovessero intervenire esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Per quanto riguarda invece il personale infermieristico, considerato che la nota irreperibilità di quest'ultimo e la conseguente inadeguatezza numerica della dotazione organica effettiva dell'Azienda , a fronte della necessità di tutelare e preservare adeguatamente la salute degli ospiti della struttura , è da ritenere a tutti gli effetti evento straordinario imprevedibile da ricondurre nel perimetro definito dalle disposizioni di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14 settembre 2000, e non sottoposto conseguentemente ai limiti stabiliti dall'art. 14 del C.C.N.L. 1^ aprile 1999, le parti convengono di elevare, previo accordo con il lavoratore interessato, a n.250 ore annuali pro capite il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 14

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, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);

b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale del personale amministrativo non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale del personale infermieristico può essere elevato fino al 40% in caso di nuove assunzioni, allorché l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale costituisca una modalità di assunzione richiesta dal nuovo assunto o più funzionale all'organizzazione dello stesso servizio infermieristico.

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;

b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;

b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. 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. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui

al precedente comma 10. 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.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 15

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al Direttore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal Direttore, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a n.50.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

6. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 16

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 ed al fine di meglio soddisfare le esigenze e necessità dell'Azienda, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. L'orario flessibile si applica al personale amministrativo; non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgersi in tempi ben definiti (in particolare, servizi in turno).

3. L'Azienda disciplina, in accordo con il personale amministrativo, l'orario di lavoro di quest'ultimo, in modo che siano tenute presenti le esigenze dello stesso e quelle dell'Azienda , in particolar modo la necessità che sia presente in Azienda un addetto amministrativo per il maggior numero di ore giornaliere, considerata la particolare tipologia di servizi erogati.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore.

5. 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 dall'ufficio di appartenenza, 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, e s.m.i.;

- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 17

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, il personale amministrativo.
6. Il servizio mensa o il buono pasto sostitutivo è riconosciuto indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa per il personale infermieristico; il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

Art. 18

Tempo vestizione/svestizione e passaggio consegne

1. Al personale appartenente ai profili sanitari, socio – sanitari o socio – assistenziali obbligato ad indossare apposite divise per lo svolgimento delle proprie mansioni e le operazioni di vestizione/svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, dovendo avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 14 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, oltre che al passaggio delle consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

2. E' definibile dall'Azienda la regolamentazione di dettaglio attuativa delle disposizioni contenute nel presente articolo.

Titolo VIII

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19

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.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi

richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica dell'incaricato di E.Q. da cui si evinca il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo IX

DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21

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. 22

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.

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.

PARTE ECONOMICA 2023

Art. 23

Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente accordo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno **2023** finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Lo stesso si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, cui si applica il contratto Funzioni Locali, nelle modalità previste dai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e si riferiscono all'anno 2023.
4. Dalla sua entrata in vigore cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle materie trattate.

Art. 24

Individuazione e utilizzo delle risorse - destinazione ai fondi

1. Preso atto che con Determinazione del Direttore n. 41 del 29.04.2023, il fondo delle risorse decentrate 2023 è stato quantificato in €. 39.625,96 come di seguito indicato:

RISORSE DECENTRATE

TOTALE RISORSE STABILI	**€ 39.625,96**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**/**
TOTALE RISORSE 2023	**€ 39.625,96**

2. Rilevato che le risorse del fondo per l'anno 2023 che hanno destinazione vincolata e quindi sottratte alla contrattazione sono le seguenti:

RISORSE vincolate	
Progressione economica orizzontale in essere	**€ 9.450,00**
Indennità di comparto storica	**€ 4.310,00**
Totale risorse stabili vincolate	**€ 13.760,00**

3. Rilevato, pertanto, che le risorse del fondo per l'anno 2023 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a **€ 25.865,96.**

Per l'anno 2023 saranno finanziati i seguenti istituti con gli importi in corrispondenza degli stessi indicati :

Art. 25

Progressioni economiche orizzontali

Per l'anno 2023 non sono previste nuove progressioni economiche orizzontali**.**

Art. 26

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 80, comma 2, del CCNL 2019 – 2021 , con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogati sia al personale a tempo indeterminato che al personale a tempo determinato i compensi di seguito indicati:

- **Indennità di turnazione, ex art. 30 CCNL 16.11.2022**

  Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16.11.2022 si riconosce che per l'anno 2023 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai soli periodi di effettiva prestazione in turno del seguente servizio : **servizio infermieristico** .

  L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità per l'anno 2023 è pari a **€. 17.500,00.**

- **Indennità per condizioni di lavoro, ex articolo 70 bis, CCNL 21.05.2018**

  Ai sensi dell'art. 70 bis del Ccnl 21.05.2018 si riconosce che per l'anno 2023 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai seguenti servizi: **servizio amministrativo e servizio infermieristico.**

  L'indennità condizioni di lavoro è liquidata per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischio o implicanti il maneggio di valori, nel modo di seguito indicato:

- **€ . 2.800,00** limitatamente agli addetti del Servizio infermieristico
- **€ . 1.100,00** limitatamente agli addetti del Servizio amministrativo

  Pertanto l'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità "condizioni di lavoro" al personale incaricato di svolgere attività esposte a rischio o implicanti il maneggio di valori, per l'anno 2023, è pari a **€ . 3.900,00.**

- **Indennità per particolari responsabilità, ex articolo 84, CCNL 16.11.2023**

  L'indennità per particolari responsabilità è riconosciuta ai lavoratori, non titolari di posizione organizzativa, incaricati con atto formale dell'Azienda a svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità, per un importo massimo non superiore a € 1.200,00 annui lordi.

  L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2023, è pari a **€. 2.400,00** così distribuite :

  • Responsabilità di organizzazione del servizio infermieristico ed accessi medici, di sorveglianza interna dei dispositivi antincendio e corretta applicazione piano di emergenza:

  €. 1.200,00

  • Responsabilità di prevenzione e controllo delle infezioni :

  €. 1.200,00

Art. 27

- Compensi per la premialità

1. In applicazione degli articoli 6 e 7 del presente Contratto integrativo aziendale, ed avuto riguardo a quanto stabilito dall'art. 80 del CCNL 16.11.2023, il compenso per l'erogazione di premi correlati alla performance (c.d. "produttività") viene stabilito per l'anno 2023 come segue:
   - **€. 700,00 per "produttività collettiva"**
   - **€. 1.365,96 per "produttività individuale"**

Art. 28

Riepilogo utilizzo fondo produttività

UTILIZZO	Importo annuo
a) Progressione economica in essere	€ 9.450,00
b) Indennità di comparto	€ 4.310,00
c) Indennità di turnazione	€. 17.500,00
d) Indennità condizioni di lavoro	€. 3.900,00
e) Compensi per specifiche responsabilità	€. 2.400,00
f) Produttività collettiva	€. 700,00
g) Produttività individuale	€. 1.365,96
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	**€** 39.625,96

Risorse a carico del bilancio destinate al finanziamento della posizione organizzativa: - Retribuzione di posizione - Retribuzione di risultato	 €. 12.911,42 €. 3.227,85

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere c) e d) saranno portate ad incremento della somma di cui al punto g). Analogamente quest'ultima sarà ridotta per un importo corrispondente alle somme aggiuntive da destinare alle finalità di cui alle predette lettere c) e d), qualora a consuntivo le somme indicate nel presente accordo per il finanziamento dell'indennità di turno o di condizioni di lavoro dovessero risultare insufficienti, .

Seravezza, 29 dicembre 2023

La delegazione trattante di parte pubblica

- sig.ra Eugenia STEFANINI – Direttore - Presidente F.to Eugenia Stefanini

Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria :

- sig.ra Paola FRESCHI - CGIL F.P. F.to Paola Freschi
- sig. Siriano FORNESI - CISL F.P. F.to Siriano Fornesi

- RSU Aziendale

- sig.ra Irene MAZZUCCHI F.to Irene Mazzucchi