

AZIENDA SPECIALE PER I SERVIZI SOCIALI IDA ZUZZI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019 -2021

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 - Verifiche dell'attuazione e interpretazione autentica del contratto
- Art. 3 - Obiettivi e strumenti
- Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico
- Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 6 - Assemblee sindacali
- Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 8 - Quantificazione del fondo risorse decentrate
- Art. 9 - Utilizzo del fondo risorse decentrate
- Art. 10 - Erogazione di premi correlati alla performance
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa
- Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale
- Art. 13 - Posizioni organizzative
- Art. 14 - Progressioni economiche orizzontali
- Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

- Art. 18 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 19 - Elevazione limiti in materia di turni
- Art. 20 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 21 - Banca delle ore
- Art. 22 - Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro
- Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Art. 24 - Orario multiperiodale
- Art. 25 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio
- Art. 26 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
- Art. 27 - Turni di lavoro notturni

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 28 - Misure per le pari opportunità

Art. 29 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art. 70, commi 1 e 2, CCNL)

Art. 30 - Formazione

Art. 31 - Servizi pubblici essenziali

Art. 32 - Servizio sostitutivo di mensa

Art. 33 - Innovazioni tecnologiche

Art. 34 - Welfare integrativo

Art. 35 - Ferie e riposi solidali

Art. 36 - Disposizioni finali

DICHIARAZIONI A VERBALE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito denominato “CCDI”) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Azienda Speciale per i Servizi Sociali “Ida Zuzzi” (di seguito denominata “azienda”), di qualifica non dirigenziale, dipendenti dall’azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a termine, nonché - per quanto espressamente previsto dal CCNL - al personale in missione da società di somministrazione di lavoro (c.d. interinali).
2. Il presente CCDI ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva per la parte economica e dal 01.01.2019 per la parte normativa, salva diversa e apposita indicazione degli istituti economici inseriti ; alla scadenza conserva, tuttavia, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto collettivo nazionale.
3. E’ fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate.
4. Quanto disciplinato nel presente CCDI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI, che divengono pertanto non applicabili fatti salvi eventuali espressi richiami.
5. Salvo non sia diversamente indicato, nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti al CCNL “Funzioni Locali” sottoscritto in data 21.05.2018.

Art. 2 - Verifiche dell’attuazione e interpretazione autentica del CCDI

1. Ciascuna parte può richiedere incontri finalizzati alla verifica dell’attuazione e all’interpretazione autentica del CCDI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte aziendale convoca la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.
2. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le parti si incontrano in veste di organo di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. L’iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
4. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di

vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL. Rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici ;
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Art. 4 - Informazione e confronto

1. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 4, 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva l'informazione alle parti sindacali ovvero le ulteriori forme di partecipazione previste dal CCNL.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'azienda intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'azienda, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte aziendale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 7 del CCNL.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 6 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze adottato in azienda.
2. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno sono comunicati alla direzione dell'azienda di norma almeno con cinque giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. L'azienda fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli aziendali.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'azienda mette a disposizione per le OO.SS. e le RSU una bacheca presso l'apparecchio timbracartellini finalizzato alla pubblicazione di comunicazioni di carattere sindacale, e con assoluta esclusione della pubblicazione di qualsiasi documento o comunicazione di natura politica.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti spettanti in conformità alla disciplina prevista dal vigente C.C.N.Q. .
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno cinque giorni lavorativi) alla direzione dell'azienda l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi del personale che fruisce degli stessi.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 8 – Quantificazione del fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'azienda, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica in sede di contrattazione integrativa.
3. Fermo restando l'obbligo di attenersi ai vincoli di cui all'art. 67, comma 7, del CCNL, in tema di costituzione del fondo per le risorse decentrate le parti confermano le seguenti regole stabilite dal precedente CCDI :

A) In caso di variazioni nella misura delle indennità, gli effetti della variazione avranno concreta decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'accordo sindacale che le approva, salvi restando gli emolumenti a qualunque titolo percepiti dal personale fino alla data medesima, ed escluso qualunque conguaglio che non sia specificamente previsto.

B) In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'azienda, in applicazione della previsione dell'art. 67, comma 5, lett. a), del CCNL, al fondo per le risorse decentrate potranno essere destinate nuove risorse secondo la seguente formula :

- media mensile del valore delle risorse decentrate complessivamente percepite da tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nella posizione economica iniziale (o, in caso di assenza di personale nella posizione economica iniziale, nella posizione economica più vicina alla iniziale) di identiche categoria e profilo professionale nell'anno solare precedente a quello della nuova assunzione a tempo indeterminato
- moltiplicato
- il numero di mesi in cui il neo assunto presterà servizio nell'anno solare di assunzione (le frazioni di mese si calcolano quale mese intero se pari o superiori a 15 giorni, altrimenti non vengono calcolate)
- si opererà conguaglio l'anno successivo per la quota non attribuita nell'anno precedente.

Analogamente si procederà per le assunzioni di personale con contratto a termine, assumendosi quale riferimento la media mensile delle risorse decentrate complessivamente percepite dai dipendenti con contratto a termine.

Qualora venga assunto a tempo indeterminato personale già operante alle dipendenze dell'azienda con contratto a termine, si opererà come indicato nel periodo precedente, e dalla quota del fondo per le risorse decentrate relativa al personale con contratto a termine sarà detratta in diminuzione una quota di risorse pari a quanto complessivamente stanziato per l'anno in cui avviene l'assunzione per il dipendente neo assunto a tempo indeterminato.

C) In caso di cessazione dal servizio di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fatti salvi i recuperi a vantaggio del fondo per le risorse decentrate stabili e variabili degli importi fruiti dal personale cessato previsti dai vigenti CCNL, dal fondo per le risorse decentrate sarà detratta in diminuzione una quota di risorse pari a quanto complessivamente stanziato e liquidato per il dipendente cessato nell'anno solare precedente.

Qualora la cessazione dal servizio avvenga in corso d'anno, la detrazione in diminuzione avverrà in proporzione al periodo in cui il dipendente cessato è rimasto in servizio.

Si opererà conguaglio l'anno successivo per la quota non diminuita nell'anno precedente.

Analogamente si procede per le cessazioni di personale a termine.

Art. 9 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale

- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. progressioni economiche all'interno della categoria.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
 3. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'azienda, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.
 4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica in sede di contrattazione integrativa.
 5. L'ammontare complessivo delle risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è dato dalla differenza fra l'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate e l'importo complessivo da liquidare per tutte le altre voci componenti il fondo.

Art. 10 - Erogazione di premi correlati alla performance

1. Le risorse finanziarie annualmente complessivamente disponibili per l'erogazione di premi correlati alla performance sono ripartite secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione applicata dall'azienda, avuto riguardo ai seguenti criteri :

- a) ai premi correlati alla performance organizzativa - in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'azienda - sarà destinata una quota pari al 70% delle risorse destinate alla performance. Agli effetti del presente CCDI per performance organizzativa si intendono le fattispecie i cui contenuti sono descritti dalle vigenti normative in materia.
 - b) la restante quota (pari al 30% delle risorse destinate alla performance + i resti non attribuiti della quota della performance organizzativa) andrà destinata ai premi correlati alla performance individuale. Agli effetti del presente CCDI per performance individuale si intendono le fattispecie i cui contenuti sono descritti dalle vigenti normative in materia. Ai premi correlati alla performance individuale correlati al raggiungimento di specifici obiettivi individuali potranno essere destinate fino al 30% delle risorse complessivamente assegnate alla performance individuale.
 - c) limitatamente all'anno di sottoscrizione del presente CCDI, le parti concordano che le risorse destinate alla performance individuale saranno utilizzate esclusivamente per il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo.
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi di carattere generale :
- a) per il raggiungimento degli obiettivi di performance (sia organizzativa che individuale) è necessario il contributo da parte del dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di tempo quantificato in almeno 120 giorni continuativi nell'anno di riferimento (trattasi di numero di giorni di calendario, comprensivi delle festività). Qualora vi concorra, la misura della premialità è corrisposta in proporzione al periodo lavorativo effettivamente prestato nell'anno, secondo la seguente formula :

$$365 \text{ gg (a) : } 100 \text{ (b : premio per chi lavora tutto l'anno) = numero di giorni di servizio effettivamente prestati nell'anno (c): } x \text{ (premio da rapportare)}$$

dove $x = b) \text{ moltiplicato } c) \text{ diviso } a)$

- b) per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance è necessario che il lavoratore con contratto di lavoro a termine o in

somministrazione di lavoro abbia svolto attività lavorativa almeno per il periodo di durata del ciclo della performance.

- c) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento. L'eventuale modifica del vigente regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente (approvato con deliberazione del 01.10.2008 e s.m.i.) sarà oggetto di confronto fra le parti.
- d) alla precisazione e individuazione degli obiettivi di performance l'azienda provvederà - prioritariamente a inizio anno - mediante propri atti, comunicandone i contenuti a ciascun dipendente interessato. La comunicazione al dipendente avverrà mediante consegna di specifico atto scritto a seguito di avviso ai dipendenti affisso in prossimità dell'apparecchio timbracartellini, con invito al ritiro presso l'ufficio amministrativo ; qualora la comunicazione non sia ritirata entro il termine di 20 giorni dall'avviso, la comunicazione si avrà per ritualmente consegnata mediante l'inserimento della stessa all'interno della busta contenente il primo cedolino paga utile depositata presso l'ufficio delle consegne.
- e) I premi correlati alle performance organizzativa e individuale sono corrisposti in unica soluzione entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Entro i limiti di quanto previsto nei commi successivi, alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorre il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché il personale in missione con contratto di somministrazione di lavoro, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, della percentuale minima di presenza in servizio in corso d'anno, del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione del seguente specifico indice in base alla categoria di appartenenza :

- per le categorie A e B l'indice è pari a 1,00
- per la B3 : 1,20
- per la C : 1,40
- per la D : 1,60

2. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.

3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (366 per gli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente ;
- e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33 ;
- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze;
- i. permessi prelievo sangue e donazione di midollo osseo ;
- j. permessi sindacali retribuiti;
- k. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).

4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti o raggiunti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale possono concorrere tutti i dipendenti dell'azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata secondo l'ordinamento aziendale e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale correlata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali concorreranno solo i dipendenti dell'azienda coinvolti.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 3 e seguenti dell'articolo precedente.
5. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
6. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL, ai dipendenti (con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa) che secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'azienda conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. In caso di ulteriore parità verrà data la preferenza al dipendente con maggiore età anagrafica. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% di tutti i dipendenti (sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine) in servizio al 01 gennaio dell'anno oggetto di valutazione, secondo la seguente articolazione :
 - per i dipendenti appartenenti cumulativamente alle cat. A, B e B3 (sia con contratto a tempo indeterminato che a termine) : complessivamente il 74 % del totale dei dipendenti come sopra individuati ;
 - per i dipendenti appartenenti cumulativamente alle cat. C e D (sia con contratto a tempo indeterminato che a termine) : complessivamente il 26 % del totale dei dipendenti come sopra individuati ;
7. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al

personale di ciascun gruppo di categorie, valutato positivamente il punteggio più alto con punteggio di almeno 75/100, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

8. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 7 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 3 a 5.

Art. 13 - Posizioni organizzative

1. La disciplina delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13 e seguenti del CCNL potrà essere oggetto di successiva integrazione al presente CCDI.

Art. 14 - Progressioni economiche all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste. Sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione applicata dall'azienda, che valorizzerà i seguenti criteri :

- Incidenza della valutazione : 80%
- Incidenza dell'esperienza maturata : 20%.

2. La progressione economica all'interno della categoria si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 20% dei dipendenti dell'azienda in servizio al 01 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto. Gli effetti giuridici ed economici della progressione decorrono dal 01 gennaio dell'anno successivo a quello in cui si concludono le procedure per l'assegnazione.

Art. 15 – Procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria

1. REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI : sono ammessi, con procedimento d'ufficio, alle procedure per l'accesso alle selezioni per le progressioni economiche all'interno della categoria i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti :

- condizione di lavoratore con rapporto di dipendenza giuridica dall'Azienda Speciale per i Servizi Sociali Ida Zuzzi con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data dell'ultimo giorno del mese precedente a quello del provvedimento dell'Azienda Speciale di avvio della procedura di selezione ;
- alla stessa data aver maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi, anche non continuativi, con rapporto di dipendenza giuridica dall'azienda stessa. Ai fini del calcolo del triennio nella posizione economica di permanenza ai servizi prestati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono equiparati i servizi resi nella medesima posizione economica in virtù di precedente contratto di lavoro a termine in rapporto di dipendenza giuridica dall'azienda ;
- Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente che precedentemente all'assunzione in azienda ha prestato servizio alle dipendenze giuridiche di altro ente pubblico può concorrere alla progressione economica all'interno della categoria solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'azienda, purchè abbia maturato almeno ulteriori 12 mesi di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'altro o gli altri enti pubblici. A tal fine l'azienda acquisirà la scheda di valutazione relativa al lavoratore per il periodo in questione, valutandone la congruenza rispetto al sistema di valutazione aziendale.

- non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla censura nell'anno solare antecedente a quello del provvedimento dell'Azienda Speciale di avvio della procedura di selezione ;
- non aver superato complessivamente i 180 giorni di assenza dal servizio nell'anno solare antecedente a quello del provvedimento dell'azienda di avvio della procedura di selezione escluse :
 - a) ferie;
 - b) permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente ;
 - e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33 ;
 - f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h) congedi per le donne vittime di violenze;
 - i) permessi sindacali retribuiti;
 - j) permessi prelievo sangue e donazione di midollo osseo;
 - k) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
- aver conseguito un punteggio di almeno 75 punti su 100 nell'ultima valutazione di sintesi relativa al sistema permanente di valutazione del personale dipendente (così come risultante dalle apposite schede di valutazione).

2. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI POSTI A SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA : In base alle risorse disponibili, i posti a selezione per la progressione economica saranno distribuiti in uguale percentuale per ciascun gruppo di categorie giuridiche (associando le categorie A, B e B3, nonché associando la categoria C con la D), attraverso la precisazione della percentuale nel provvedimento dell'azienda di avvio della procedura di selezione. Più in particolare, i posti da porre a selezione per la progressione economica saranno distribuiti in uguale percentuale sul numero di dipendenti di ciascun gruppo di categorie giuridica associate con contratto di lavoro a tempo indeterminato in effettivo servizio alla data dell'ultimo giorno del mese precedente a quello del provvedimento dell'azienda di avvio della procedura di selezione. Per le situazioni in cui l'applicazione della percentuale porta a frazioni decimali il numero viene automaticamente arrotondato all'unità superiore. Nel caso in cui le risorse disponibili non fossero sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria giuridica, la ripartizione avverrà a partire dalle posizioni economiche più basse.

2. PROCEDURA DELLA SELEZIONE :

- La procedura della selezione viene avviata e disciplinata mediante provvedimento dell'azienda che approva specifico bando di selezione.
- Del bando di selezione sarà data notizia al personale dipendente mediante affissione dello stesso nell'albo delle comunicazioni di servizio tenuto presso la sede dell'azienda.
- La responsabilità della procedura di selezione compete al Direttore dell'azienda o a chi legalmente lo sostituisce.
- Entro 15 giorni dal provvedimento di approvazione delle graduatorie di merito l'esito della selezione sarà comunicato in forma scritta a ciascun dipendente interessato. La comunicazione al dipendente avverrà mediante consegna della scheda a seguito di avviso ai dipendenti affisso in prossimità dell'apparecchio timbracartellini, con invito al ritiro presso l'ufficio amministrativo ; qualora la comunicazione non sia ritirata entro il termine di 20 giorni dall'avviso, la comunicazione si avrà per ritualmente consegnata mediante l'inserimento della stessa all'interno della busta contenente il primo cedolino paga utile depositata presso l'ufficio delle consegne.

- Entro i successivi 15 giorni dalla comunicazione il dipendente che si ritenesse leso nei propri diritti o interessi potrà chiedere all'organo che ha effettuato la valutazione il riesame congiunto della propria posizione, con facoltà di avvalersi dell'organizzazione sindacale incaricata. La procedura dovrà essere conclusa entro i successivi 30 giorni.

1. CRITERI DELLA SELEZIONE : Le parti concordano che per i passaggi nell'ambito di tutte le categorie giuridiche e di tutte le posizioni economiche successive la selezione avverrà mediante l'applicazione del punteggio (da 0 a 100 punti, così come risultante dalle apposite schede di valutazione individuale) della valutazione della performance individuale relativa al sistema permanente di valutazione del personale dipendente di cui al regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente, che valorizzerà i seguenti criteri :

- Incidenza della valutazione : 80%
- Incidenza dell'esperienza maturata : 20%.

A tale riguardo si conviene che :

- verrà considerata la media del punteggio dell'ultimo triennio .
- in caso di assenza per maternità obbligatoria, malattia salvavita e infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative relative al periodo di valutazione saranno ritenute valide esclusivamente le valutazioni in cui non ci sia stata la tipologia di assenza in questione.
- al termine della selezione verranno redatte distinte graduatorie di merito per ciascuna categoria giuridica. In caso di parità di punteggio fra uno o più dipendenti nell'ordine si applicheranno i seguenti criteri :
 - a) preferenza a chi non ha ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nei 2 anni antecedenti a quello in cui è stato emanato il provvedimento dell'Azienda Speciale che approva il bando di selezione ;
 - b) in caso di ulteriore parità : al fine di consentire una condizione paritaria di accesso all'istituto della progressione economica, preferenza a chi non ha mai conseguito progressioni orizzontali o ha conseguito progressione orizzontali nelle selezioni più lontane nel tempo rispetto al dipendente che ha ottenuto progressione orizzontali nelle precedenti selezioni più vicine nel tempo. Tale requisito è applicabile esclusivamente nell'ambito di ciascuna singola graduatoria, e non cumulativamente per tutte le graduatorie ;
 - c) in caso di ulteriore parità : preferenza a chi ha un'età anagrafica maggiore. Tale requisito è applicabile esclusivamente nell'ambito di ciascuna singola graduatoria, e non cumulativamente per tutte le graduatorie.

2. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.

3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di conclusione delle procedure di selezione.

4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

1. DESCRIZIONE METODOLOGIA APPLICATA

Le parti prendono atto che le fattispecie concrete che consentono l'erogazione dell'indennità condizioni lavoro prevista dall'art. 70-bis del CCNL non sono specificate dalla contrattazione nazionale, che si limita a delineare le categorie generali che ne legittimano l'erogazione e demanda alla contrattazione integrativa la definizione della misura dell'indennità.

Per tale motivo le parti individuano le seguenti condizioni che nell'ambito dell'azienda rappresentano presupposto per l'erogazione dell'indennità medesima :

Per le attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute:

L'individuazione del personale esposto agli elementi identificativi di rischio viene correlata all'indice attribuito all'attività aziendale dal DUVRI quale "rischio alto".

La presente indennità è corrisposta esclusivamente al personale che esercita la propria attività a diretto contatto con ospiti non autosufficienti della Casa di Riposo "Ida Zuzzi" nonché al personale del Servizio di Assistenza Domiciliare che esercita la propria attività a diretto contatto con utenti del servizio medesimo : infermieri, fisioterapisti, OSS e personale operante nel Servizio di Assistenza Domiciliare con profilo professionale di OSS.

Vengono in particolare in rilievo :

A) ATTIVITA' PERICOLOSE PER LA SALUTE :

a) relativamente alle infermiere : rischio chimico e rischio da utilizzo strumentazioni di lavoro di natura sanitaria ;

b) relativamente alle infermiere, fisioterapisti, OSS e personale operante nel Servizio di Assistenza Domiciliare con profilo professionale di OSS : esposizione al rischio di contrarre malattie infettive ; esposizione a possibili atti di violenza da parte di ospiti ;

B) ATTIVITA' DANNOSE PER LA SALUTE :

a) relativamente alle infermiere, fisioterapisti, OSS e personale operante nel Servizio di Assistenza Domiciliare con profilo professionale di OSS : conseguenze negative per la salute da movimentazione manuale dei carichi ;

La presente fattispecie non è prevista :

- per il personale con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario, infermiere e fisioterapista assegnato alla Casa di Riposo che in base a specifiche disposizioni o provvedimenti aziendali è stabilmente assegnato ad attività che non comportano diretto contatto con ospiti non autosufficienti della struttura ;
- per il personale con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario assegnato al Servizio di Assistenza Domiciliare che in base a specifiche disposizioni o provvedimenti aziendali è stabilmente assegnato ad attività che non comportano diretto contatto con utenti del servizio ;
- per tutto il restante personale con profilo professionale amministrativo, contabile e tecnico.

Per le attività disagiate :

Elementi identificativi del disagio da considerare consistono in prestazioni in condizioni sfavorevoli ai fini del recupero psico-fisico, tali da condizionare in senso negativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

a) festività lavorate oltre la 1^a nel mese.

Nella nostra società le festività (civili e religiose) rappresentano un momento di riunione del lavoratore alla propria famiglia e un'occasione di aggregazione sociale e di partecipazione alla vita della comunità, funzionali allo sviluppo equilibrato e armonioso dell'individuo e della famiglia.

L'eventualità di una rinuncia alla fruizione delle festività in modo ripetuto e continuativo viene individuata dal presente CCDI come una condizione particolarmente disagiata di svolgimento dell'attività lavorativa.

La presente fattispecie non si sovrappone all'indennità di turno per lavoro festivo, in quanto gli ambiti di applicabilità delle due fattispecie sono differenti : l'una (l'indennità di turno per lavoro festivo) ha la funzione di indennizzare il lavoratore per la particolare articolazione dell'orario di lavoro durante le giornate festive (art. 22, comma 5, CCNL 14.09.2000), e pertanto per la rotazione in più fasce orarie in tali giornate ; l'altra (la fattispecie qui disciplinata) ha invece la diversa funzione di indennizzare il lavoratore per il disagio

derivante dalla rinuncia ai rapporti familiari e sociali conseguenti alla impossibilità di fruire delle festività nel periodo considerato.

La presente fattispecie si applica al personale operante in Casa di Riposo con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario e Infermiere, nonché per il personale operante nel Servizio di Assistenza Domiciliare con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario. La fattispecie in questione si aggiunge al normale compenso previsto per l'attività prestata nella festività.

b) richiamo in servizio per servizi urgenti.

L'azienda non è in grado di istituire il servizio di reperibilità in quanto - per le dimensioni della struttura - il personale è numericamente insufficiente per poter rispettare le norme previste dal CCNL applicato per tale istituto.

L'eventualità di un richiamo in servizio non programmato con rientro da casa del lavoratore per la sostituzione di colleghi assenti, senza obbligo di reperibilità, viene individuata dal presente accordo come una condizione particolarmente disagiata di svolgimento dell'attività lavorativa.

In tale ambito, per il personale operante in Casa di Riposo con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario (categoria B3) e Infermiere professionale (categoria D), nonché per il personale operante nel Servizio di Assistenza Domiciliare con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario (categoria B3) viene attribuita una indennità di disagio per rientro in servizio da casa, per sostituzione non programmata di colleghi, al fine di consentire di mantenere costante la qualità dell'erogazione delle prestazioni agli ospiti della Casa di Riposo e agli utenti del Servizio di Assistenza Domiciliare.

Il dipendente a cui viene richiesto l'intervento, salve situazioni ostative di forza maggiore, dovrà presentarsi sul posto di lavoro nei termini concordati con i responsabili del servizio. La fattispecie in questione si aggiunge al normale compenso previsto per l'attività prestata nella giornata del rientro.

Per le attività di **maneggio valori** : la disciplina del maneggio valori potrà essere oggetto di successiva integrazione al presente CCDI.

2 . L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di prestazione dell'attività.

4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal mese successivo a quello di stipula del presente CCDI.

5. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero mese di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali periodi inferiori al mese di servizio.

6. L'indennità condizioni di lavoro per tutte le attività disagiate è corrisposta per le sole giornate in cui la prestazione lavorativa comprende almeno 6 ore di effettivo lavoro quale risultante dalle timbrature del cartellino marcatempo. Per le attività legate al rischio l'indennità è corrisposta senza periodo minimo di ore lavorate.

7. Vengono individuati i seguenti importi (per un importo massimo non superabile di € 10,00 giornaliero) :

a. Attività esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:

Profili professionali coinvolti (anche una sola delle condizioni su esposte):

- infermieri : in misura fissa € 2,50 per ogni giorno cumulativamente per tutte le condizioni ;

- fisioterapisti e OSS Casa Riposo e OSS SAD : in misura fissa € 2,00 per ogni giorno cumulativamente per tutte le condizioni

b. Attività disagiate :

- Infermieri :
 - richiamo in servizio la stessa giornata o la giornata successiva per servizi urgenti (in assenza dell'istituto della reperibilità) : € 7,50 per ogni intervento ;
 - festività lavorate oltre la 1^a nel mese : € 7,50 a giornata
- OSS casa riposo e OSS SAD:
 - richiamo in servizio la stessa giornata o la giornata successiva per servizi urgenti (in assenza dell'istituto della reperibilità) : € 8,00 per ogni intervento ;
 - festività lavorate oltre la 1^a nel mese : € 8,00 a giornata

c. Maneggio valori : La disciplina del maneggio valori potrà essere oggetto di successiva integrazione al presente CCDI.

8. Entro il mese di gennaio dell'anno 2020 le parti di incontreranno per una opportuna verifica sulle misure delle indennità previste dal presente articolo.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che la somma complessiva per l'anno 2019 per le fattispecie previste dal presente articolo sarà pari a € 9.000,00 (rapportate al periodo di vigenza del presente CCDI nell'anno 2019). Le parti, altresì, si impegnano a confermare la suddetta cifra di € 9.000,00 per l'intera durata del presente CCDI.

2. Le parti concordano i seguenti criteri :

a) Per i dipendenti (anche con contratto di lavoro a termine) della Categoria D responsabili di Area (non facenti parte dell'area delle posizioni organizzative) : € 3.000 lordi annui per l'esercizio di compiti (attribuiti mediante atto formale) comportanti le specifiche responsabilità attinenti il coordinamento dell'area ;

e) Per i dipendenti (anche con contratto di lavoro a termine), non facenti parte dell'area delle posizioni organizzative, incaricati delle funzioni di RAAN (referente di attività assistenziale di nucleo) :

- € 1.800 lordi annui per l'esercizio di compiti (attribuiti mediante atto formale) comportanti specifiche responsabilità attinenti l'esercizio dell'attività di referente di attività assistenziale di n. 3 o più nuclei della Casa di Riposo ;

- € 1.500 lordi annui per l'esercizio di compiti (attribuiti mediante atto formale) comportanti specifiche responsabilità attinenti l'esercizio dell'attività di referente di attività assistenziale di n. 2 nuclei della Casa di Riposo ;

- € 1.200 lordi annui per l'esercizio di compiti (attribuiti mediante atto formale) comportanti specifiche responsabilità attinenti l'esercizio dell'attività di referente di attività assistenziale di n. 1 nucleo della Casa di Riposo.

3. La liquidazione agli interessati delle indennità previste dal presente articolo viene mensilizzata in 12 (dodici) mensilità di identico importo.

4. Nel caso di lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) l'indennità verrà riproporzionata.

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 18 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti s'impegnano, ciascuna nel proprio ambito di competenze e responsabilità, a dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. A tal fine le parti danno atto di quanto segue :

- a) Il datore di lavoro è stato individuato nella persona del direttore dell'azienda ;
- b) I dati relativi al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente sono pubblicati sul sito aziendale alla voce "trasparenza" > "altri contenuti" > "medico competente" e "responsabile del servizio di prevenzione e protezione";
- c) La parte sindacale si impegna a provvedere alla tempestiva sostituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 19 - Elevazione limiti in materia di turni

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo al verificarsi dell'esigenza.

Art. 20 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo al verificarsi dell'esigenza.

Art. 21 - Banca delle ore

1. La finalità della "banca delle ore" è quella di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni effettivamente svolte di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi. L'adesione alla banca delle ore è libera. I dipendenti (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a termine) che intendono aderire all'istituto della "banca delle ore" devono compilare l'apposito modulo di adesione, che potrà essere ritirato presso l'ufficio amministrativo dell'azienda. Non vi sono termini di scadenza per l'adesione, che avrà efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione dell'apposito modulo al protocollo aziendale.
2. Il limite individuale annuo di ore per ciascun dipendente è stabilito in 45 (quarantacinque) ore. D'intesa con le RSU e OO.SS. territoriali, tale limite individuale potrà in ogni tempo essere rivisto. Entro il suddetto limite individuale annuo di 45 ore, ciascun dipendente che aderisce alla "banca delle ore" accantona in un apposito conto individuale le ore di lavoro straordinario dallo stesso effettivamente prestate. Le ore così accantonate saranno inserite nel cedolino paga del dipendente in modo che risulti il saldo di tutti i periodi fino alla mensilità precedente a quella del cedolino paga medesimo. Il limite individuale in questione evidenzia il numero massimo di ore di lavoro straordinario che possono essere messe in pagamento nell'anno in cui sono state prestate : le ore di lavoro straordinario prestate eccedenti il limite individuale annuo di ore potranno essere fruite esclusivamente con pagamento della maggiorazione e recupero compensativo. E' fatta salva, tuttavia, la previsione del successivo comma 6.
3. Le ore così accantonate in ogni caso e automaticamente (senza cioè che il dipendente debba chiederlo di volta in volta) saranno messe in pagamento entro il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione per la parte relativa alla maggiorazione della retribuzione legata allo straordinario.
4. A scelta del lavoratore, le ore accantonate :
 - a) potranno essere poste in pagamento (per la parte depurata dalle maggiorazioni indicate nel precedente artico 4), previa richiesta compilata in apposito modulo che potrà essere ritirato presso l'ufficio amministrativo. Entro il limite individuale annuo di ore previsto dall'art. 3, comma 1, le richieste di liquidazione verranno evase in base alla priorità nella presentazione al protocollo dell'Azienda Speciale delle richieste stesse. Qualora il fondo per compensare il lavoro straordinario nel

corso dell'anno di prestazione del lavoro straordinario sia insufficiente per compensare tutte le richieste di liquidazione, la parte eccedente quella liquidata sarà mantenuta per l'anno successivo a quello di prestazione, e sarà posta in liquidazione il primo mese utile dell'anno successivo con priorità rispetto alle richieste di liquidazione dell'anno successivo medesimo,

oppure

- b) potranno essere fruiti come recupero compensativo, previa richiesta (entro gli stessi termini previsti per le altre richieste di ferie) nel libretto delle ferie (scrivendo la dicitura “banca delle ore” nell'apposito spazio contrassegnato con la voce “recupero ore lavoro straordinario”). Il recupero sarà concesso tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le ore poste in pagamento o recuperate in modo compensativo verranno scalate dal conto individuale annuo.

5. Qualora alla fine dell'anno solare in cui sono state prestate rimangano delle ore nel conto individuale (in quanto non sia stata effettuata la richiesta di pagamento né quella di recupero compensativo), queste saranno riportate e mantenute fino al 31 dicembre dell'anno solare successivo.

6. Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate permangano nel conto individuale delle ore prestate durante l'anno precedente non liquidate né recuperate, le ore residue in questione saranno poste in pagamento automaticamente (senza cioè che il dipendente debba chiederlo e senza comunicazione alcuna al dipendente da parte dell'Azienda Speciale). Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate permanga disponibilità nel fondo per lo straordinario, su richiesta dei lavoratori interessati potranno essere poste in liquidazione anche le ore di lavoro straordinario ulteriori rispetto al limite individuale di 45 ore (in caso di richieste di liquidazione superiore alla disponibilità del fondo per il lavoro straordinario le liquidazioni verranno poste in essere fra i richiedenti in proporzione al numero di ore di cui si richiede la liquidazione).

7. Le ore di lavoro straordinario prestate precedentemente all'adesione da parte del singolo dipendente all'istituto della banca delle ore continueranno a essere regolate dalle procedure precedentemente applicate fino a esaurimento. Il personale non aderente alla banca delle ore è soggetto allo stesso trattamento indicato negli artt. precedenti per il personale aderente alla banca delle ore.

Art. 22 - Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro

1. Viene confermata l'articolazione delle tipologie degli orari di lavoro in essere alla data di stipula del presente CCDI.

Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

1. Vengono confermate le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita in essere alla data di stipula del presente CCDI.

2. Per il personale che presta servizio su 5 giorni settimanali con due rientri pomeridiani (martedì e giovedì) vengono confermate le seguenti fasce orarie di flessibilità in entrata e uscita :

- orario di lavoro giornaliero nelle giornate (tutte le giornate escluse quelle del periodo successivo) di sola presenza mattutina di complessive 6 ore :

07.30' - 08.30' > fascia flessibile
08.30' - 13.30' > presenza obbligatoria
13.30' - 14.30' > fascia flessibile

- orario di lavoro giornaliero nelle giornate di orario spezzato di complessive 9 ore (martedì e giovedì) :
07.30' - 08.30' > fascia flessibile
08.30' - 13.00' > presenza obbligatoria
13.00' - 14.00' > pranzo
14.00' - 14.30' > fascia flessibile
14.30' - 17.30' > presenza obbligatoria
17.30' - 18.30' > fascia flessibile

3. Le parti, altresì, confermano le seguenti regole stabilite dal precedente CCDI :

- Qualora il personale effettui la timbratura in entrata prima dell'orario stabilito nei prospetti di turnazione per l'inizio dell'attività lavorativa (per il personale che opera in turni di lavoro) o prima dell'orario di inizio consentito dell'attività lavorativa (per il restante personale), resta inteso che i minuti precedenti non saranno conteggiati quali minuti lavorativi (e pertanto le ore di lavoro previste per la giornata saranno conteggiate con inizio rispettivamente dall'orario previsto nei prospetti di turnazione o dall'orario di inizio consentito dell'attività lavorativa), né daranno titolo a compenso per lavoro straordinario o a recupero.
- La prestazione lavorativa verrà considerata lavoro straordinario oggetto di pagamento solo ove abbia una durata superiore a 30 (trenta) minuti (in tale evenienza il pagamento del lavoro straordinario sarà effettuato anche per i 30 minuti in questione) . L'attività lavorativa prestata oltre il normale orario di lavoro ed entro i 30 (trenta) minuti sarà conteggiata in recupero solamente per il tempo eccedente i 15 (quindici) minuti.

4. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere di norma recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.

5. In considerazione dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (ad esempio : per una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, oppure per la fruizione della flessibilità oraria nell'ultimo giorno del mese) si ritiene possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.

Art. 24 - Orario multiperiodale

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo al verificarsi dell'esigenza.

Art. 25 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo al verificarsi dell'esigenza.

Art. 26 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo al verificarsi dell'esigenza.

Art. 27 - Turni di lavoro notturni

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dalle vigenti normative in materia in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turni notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo al verificarsi dell'esigenza.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 28 - Misure per le pari opportunità

1. Le parti concordano per l'istituzione all'interno dell'azienda di un gruppo di lavoro con il compito di perseguire le finalità indicate nell'art. 57 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165.
2. Il gruppo di lavoro è composto da 1 rappresentante dell'Azienda (Direttore o suo delegato) e 1 rappresentante nominato da ciascuna sigla sindacale.

Art. 29 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. Le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in sede storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente.

Art. 30 - Formazione

1. Le iniziative formative sono programmate dall'azienda attraverso proprio atto a inizio dell'anno, su proposta del direttore sentiti i responsabili di area.
2. La formazione si svolge secondo i seguenti principi e criteri :
 - a) La formazione è funzionale all'accrescimento di tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale in missione per somministrazione di lavoro.
 - b) La formazione programmata e organizzata dall'azienda presso la propria sede si svolge in orario di servizio; i relativi costi sono a carico dell'azienda.
 - c) La formazione programmata ma non direttamente organizzata dall'azienda può svolgersi anche al di fuori dalla sede aziendale, con costi a carico dell'azienda.
3. Gli attestati di partecipazione dei corsi organizzati dall'azienda vengono consegnati a cura dell'azienda medesima al dipendente.
4. Copia della documentazione relativa alla formazione del personale è custodita nei fascicoli del personale tenuti dall'azienda.

Art. 31 - Servizi pubblici essenziali

Al fine di garantire i servizi essenziali, le parti rinviano alla regolamentazione in vigore, fatto salvo l'eventuale adeguamento con successivo atto separato.

Art. 32 - Servizio sostitutivo di mensa

1. I dipendenti fruiscono del buono pasto nei seguenti casi :

a) per i dipendenti con orario di lavoro spezzato che effettuino il rientro pomeridiano ;
b) per tutti i dipendenti quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del direttore o del responsabile del servizio, siano tenuti a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario appositamente programmato per un periodo effettivo di lavoro comunque non inferiore complessivamente nella giornata a 8 ore. In tal caso, limitatamente al personale OSS e infermiere per evitare ogni incidenza sulla continuità del servizio la pausa viene collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno.

2. La pausa pranzo non potrà essere inferiore ai 30 (trenta) minuti e superiore a 90 (novanta) minuti.

3. Il pranzo in ogni caso va consumato all'esterno dell'Azienda, in ristoranti convenzionati.

4. A tutto il personale dipendente e a quello utilizzato in regime di somministrazione di lavoro è concessa una "pausa-caffè" per ciascun turno di lavoro della durata non superiore a 15 (quindici) minuti, da usufruire - esclusivamente all'interno della Casa di Riposo - in modo da non recare pregiudizio ai normali servizi.

E' comunque consentita la fruizione della "pausa-caffè" in condizioni di particolare prolungamento della durata dell'attività lavorativa.

Durante la prestazione di lavoro notturna la "pausa-caffè" è consentita solo un dipendente in servizio alla volta.

Art. 33 - Innovazioni tecnologiche

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia, a richiesta, sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art. 34 - WELFARE INTEGRATIVO

(CCNL - art. 7, comma 4, lett. h))

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Azienda, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 35 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI

(CCNL - art. 30)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

- 3 I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
- 4 Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- 5 I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
- 6 Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
- 7 Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- 8 Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
- 9 Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
- 10 Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
- 11 Qualora insorgano problematiche interpretative sull'applicazione del presente articolo, le parti si incontrano per disciplinarne l'applicazione.

Art. 36 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle normative nel tempo vigenti.

DICHIARAZIONI A VERBALE

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AZIENDA SPECIALE N. 1

L'Azienda Speciale per i Servizi Sociali "Ida Zuzzi" di San Michele al Tagliamento ha natura giuridica di ente pubblico economico : in quanto tale non è ricompresa fra le Pubbliche Amministrazioni soggette all'applicazione del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), che viene in considerazione solo nei limiti dei richiami effettuati dal CCNL applicato o dal presente CCDI. Per quanto sopra, l'Azienda Speciale ritiene regolabile attraverso autonome determinazioni delle parti materie oggetto di contrattazione decentrata anche in modo difforme rispetto alle previsioni normative del D. Lgs 165/2001 purchè non in contrasto con i CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AZIENDA SPECIALE N. 2

L'Azienda Speciale per i Servizi Sociali "Ida Zuzzi" di San Michele al Tagliamento si riserva, nell'ambito della propria autonomia di natura organizzativa, di dare applicazione alle vigenti disposizioni normative che consentono di attribuire - attraverso propri atti regolamentari -

competenze di natura gestionale ai componenti degli organi di amministrazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AZIENDA SPECIALE N. 3

L'Azienda Speciale per i Servizi Sociali "Ida Zuzzi" di San Michele al Tagliamento, ai fini dell'applicazione di quanto previsto dai CCNL in tema di part-time, ritiene di darsi quale indirizzo operativo di non istituire nella propria dotazione organica posizioni di lavoro part-time nella forma di tipo orizzontale, e di non dare il proprio consenso alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nella forma di tipo orizzontale per il personale della Casa di Riposo delle categorie D (Infermieri professionali) e B 3 (OSS) nel caso in cui il turno giornaliero previsto dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni non coincida con l'orario giornaliero del lavoratore in part-time orizzontale.

San Michele al Tagliamento, 17 luglio 2019

Per C.G.I.L. FP Metropolitana di Venezia : f.to Franca Vanto ed Emanuela Malisan

Per C.I.S.L. FP Venezia : f.to Riccardo Scapolan

Per U.I.L. FPL Venezia : f.to Giovanni Zennaro

Per RSU aziendale : f.to Antonella Spagna, Antonella Gobbato e Ismeta Moussalli

Per l'Azienda Speciale per i Servizi Sociali "Ida Zuzzi" : f.to Mauro Masutti