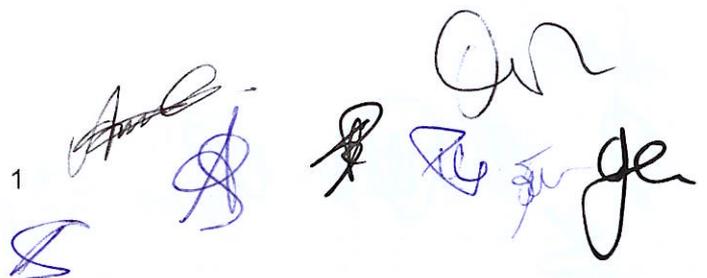


**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2023-2025**



INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
CAPO I – Disposizioni Generali.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	5
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	5
Art. 6 – Istituti contrattuali .....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	5
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree.....	6
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.....	6
CAPO III - Progressioni economiche all’interno delle aree .....	6
Art. 9 – Criteri generali .....	6
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	8
Art. 10 – Principi generali.....	8
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	8
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
CAPO VI – Performance e Premio individuale .....	12
Art. 14 – Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale .....	12
CAPO VII – Incarichi di elevata qualificazione .....	13
Art. 15 – <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....</i>	13
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	14
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	14
Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	14
Art. 17 – Reperibilità.....	14
Art. 18 – Turnazioni.....	14
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	14
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	15
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro .....	15
Art. 22 – Orario multiperiodale .....	15
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI .....	15
Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	15
Art. 24 – Servizi pubblici essenziali .....	16
Art. 25 – Altri Istituti .....	17
Allegato A Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree .....	18
Allegato B Misure dell’indennità per specifiche responsabilità.....	20



2

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2018);
  - c) *Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato nel 2008;*
  - d) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.
2. 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 CCI. Per quanto sopra, l'Azienda Speciale ritiene regolabile attraverso autonome determinazioni delle parti materie oggetto di contrattazione integrativa anche in modo difforme rispetto alle previsioni normative del D.Lgs 165/2001 purché non in contrasto con i CCNL del Comparto Funzioni Locali.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI 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. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo

- risorse decentrate: costituzione), del CCNL 2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
  5. Il presente contratto disapplica e sostituisce il CCDI sottoscritto in data 17.07.2019 fatte salve le parti espressamente richiamate nel presente.

### **Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l’incontro non avviene, si procederà con l’ultrattività del presente CCI come previsto dall’art. 8 del CCNL del 16.11.2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all’amministrazione.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L’iniziativa può anche essere su richiesta di una delle parti; nel qual 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto 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, solo con il consenso delle parti interessate.



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione degli istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'Azienda Speciale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore se ed in quanto applicabili o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 106 del 03.10.2023 secondo le direttive emanate dal Consiglio di Amministrazione e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL del 16.11.2022.

#### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL 2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 2022;
  - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
  - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL 2018 e articolo 84-bis, CCNL 2022;
  - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL 2022;
  - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 2022;
  - g) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2022.
  - h) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16.11.2022).

### CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

#### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - 1.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 e di performance predeterminati dagli organidi governo;

1.b. secondo i principi contenuti nel sistema di valutazione in vigore.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi**

art. 7, comma 4, lett. a) CCNL del 16.11.2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL 2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
**Per l'anno 2023**, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 106 del 03.10.2023, ammontano a euro 329.583,24 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
  - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance	Art. 80, co. 2 e 81	14.088,88
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000	5.000,00
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL 2018 e 84-bis, CCNL 2022	38.000,00
4.	Indennità di turno	Art. 30 CCNL 2022	170.000,00
5.	Indennità per specifiche responsabilità*	Art. 84 CCNL 2022	7.914,29
<b>TOTALE</b>			<b>235.003,17</b>

\* dall'anno 2024: € 9.600 (n.2 da € 3.000,00 e n.2 da € 1.800,00)

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

- ➔ Maggiori spese dovute esclusivamente a turno e indennità condizioni lavoro comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
- ➔ Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

**Capo III – Progressione economica all'interno delle aree**

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 2022)

art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16.11.2022

**Art. 9 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più



“*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente, per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL 2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL 2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150,00
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200,00
3.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150,00
4.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200,00

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 550,00	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: € 650,00	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 750,00	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.100,00	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 900,00	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: € 900,00	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.600,00	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.800,00	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.800,00	Numero massimo: 6

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili



- effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
  4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
  5. Per l'anno 2023 non saranno avviate nuove procedure.

#### **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

##### **Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore;
8. 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, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

##### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 2018 e art. 84-bis CCNL 2022)  
art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL 2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

- a. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  1. Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00/2,50 al giorno (vedasi infra per il dettaglio delle fattispecie);



2. Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 o 7,50/8,00 al giorno (vedasi infraper il dettaglio delle fattispecie);
  3. Espletamento di maneggio valori (ad oggi non operante): euro 1,00 al giorno, qualora riconosciuto.
- b. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 10,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- c. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

### 3.a. Attività a rischio: si conferma contenuto del precedente CCI (17.07.2019)

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

La presente indennità è corrisposta esclusivamente al personale che esercita la propria attività a diretto contatto con ospiti non autosufficienti dell'Azienda Speciale "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) ATTIVITÀ 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) ATTIVITÀ 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:

- o per il personale con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario, infermiere e fisioterapista assegnato all'Azienda Speciale 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;
- o 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;
- o per tutto il restante personale con profilo professionale amministrativo e contabile.

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

- o fisioterapisti e infermieri: in misura fissa € 2,50 per ogni giorno cumulativamente per tutte le condizioni;
- o OSS Casa Riposo e OSS SAD: in misura fissa € 2,00 per ogni giorno cumulativamente per tutte le condizioni.

### 3.b. 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) particolare articolazione dell'orario di servizio del personale addetto alle pulizie a tempo pieno ovvero con orario c.d. "spezzato" o con alternanza;
- b) richiamo in servizio per servizi urgenti. L'azienda non è in grado di istituire - ad oggi - 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 nella struttura con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario (ex categoria B3 ora Area degli Operatori esperti) e Infermiere professionale (categoria D ora Area dei funzionari), nonché per il personale operante nel Servizio di Assistenza Domiciliare con profilo professionale di Operatore Socio Sanitario (categoria B3 ora Area degli Operatori esperti) 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.

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;

• 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;

• Personale addetto alle pulizie e lavanderia:

- € 1,00 a giornata.

### 3.c. Maneggio valori

La disciplina del maneggio valori potrà essere oggetto di successiva integrazione al presente.

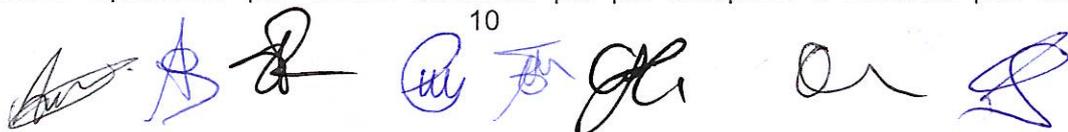
### Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL 2022)

art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16.11.2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, anche secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche

10



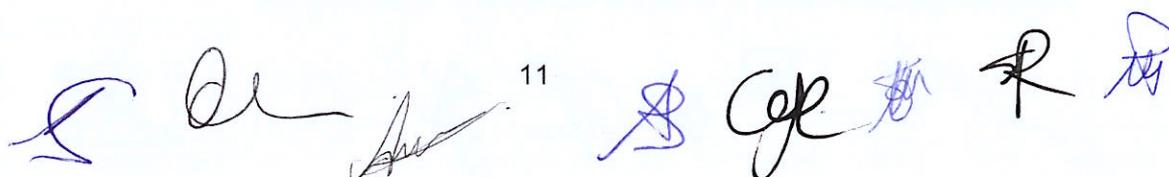
- riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
  4. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 1.200,00 annui lordi, è determinato dal competente Direttore, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
  5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
    - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
    - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
    - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
    - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
    - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
    - Permesso sindacale retribuito;
    - Partecipazione ad assemblee sindacali;
    - Riposo compensativo;
    - Aspettativa per mandato sindacale;
    - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
    - Ferie;
    - Recupero festività soppresse;
    - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
    - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL 2022;
  6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
  7. Per l'anno 2023 la quota di indennità per specifiche responsabilità è attribuita a n. 4 dipendenti cui sono assegnate le relative responsabilità (n. 2 da € 3.000,00, n. 1 da € 1.800,00 e n.1 da € 1.200,00 riproporzionati ad un mese e due giorni per un totale di € 7.914,29). Dall'anno 2024 la quota sarà di € 9.600,00 (n. 2 da € 3.000,00 e n. 2 da € 1.800,00).

## CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16.11.2022

Non applicabile.

 11

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16.11.2022

art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 16.11.2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL 2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale, in misura pari al 30% delle risorse complessive, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) Una volta che il servizio personale ha individuato il *budget* complessivo, il Direttore, avvalendosi della collaborazione dei responsabili di area, procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
- c) L'erogazione delle somme relative alla performance e al premio individuale è calcolata proporzionalmente sulla base della tipologia del rapporto di lavoro;
- d) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCNL 16.11.2022) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% del personale a tempo indeterminato presente in ogni area nella quale è suddivisa la macro-struttura dell'ente e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area;

in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- o Non aver mai percepito la maggiorazione;
- o Aver percepito la maggiorazione nel tempo più lontano;
- o Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- o Maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

3. 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 l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00
- per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,20
- per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,40
- per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione l'indice è pari a 1,60

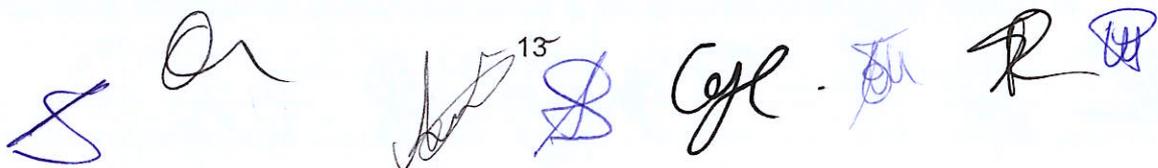
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 45 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione 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.).
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa, in misura pari al 70% delle risorse complessive, 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.
8. 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.

## Capo VII – Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 16.11.2022

Le parti danno reciprocamente atto che l'ente non ha ancora provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL 2022, ma che tale istituzione sarà valutata in collaborazione con gli organi dell'ente.



### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

##### **Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022

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. 17 – Reperibilità**

art. 7, comma 4, lett. i) CCNL 16.11.2022

art. 7, comma 4, lett. k) CCNL 16.11.2022

Non applicabile.

##### **Art. 18 – Turnazioni**

art. 7, comma 4, lett. l) CCNL 16.11.2022

art. 7, comma 4, lett. z) CCNL 16.11.2022

art. 7, comma 4, lett. ac) CCNL 16.11.2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL 2022, le parti concordano che:
  - 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, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL 2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12;
3. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL 2022, le parti,, concordano sulla facoltà riservata ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Il recupero compensativo sarà concordato con il responsabile d'area con un preavviso di almeno 5 giorni prima della data di effettuazione del recupero, fatte salve comunque le esigenze organizzative del servizio di appartenenza.

##### **Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 16.11.2022

art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 16.11.2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL 2022, le parti concordano che:
  - a) non sussiste la necessità di incrementare il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che

  
14

- possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 45;
- c) la banca delle ore sarà applicata nei confronti di tutto il personale;
  - d) per quanto non in contrasto con il presente articolo e con le disposizioni vigenti, con particolare riguardo all'articolo 33 del CCNL del 16.11.2022, si applica quanto contenuto all'articolo 21 del previgente CCI 2019/2021.

#### **Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale**

art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 16.11.2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL 2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 32, comma 6, del CCNL 2022 la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

#### **Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16.11.2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL 2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal responsabile d'area competente solo per il personale con profilo di tipo amministrativo e per i responsabili di area;
  - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL 2022, previo accordo con il Direttore;
  - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.
2. 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 indirizzata al Direttore, i dipendenti che:
  - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - 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. 22 – Orario multiperiodale**

art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 16.11.2022

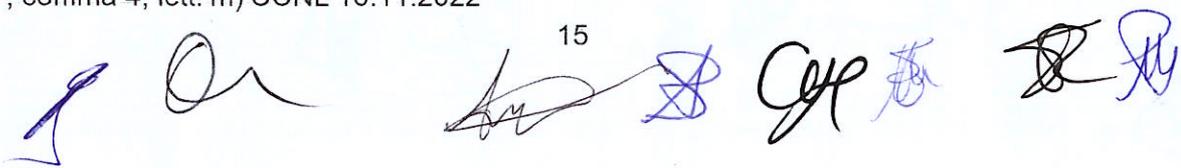
Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL 2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

### **CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**

#### **Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro**

art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022

15



1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
  - c) La metodologia è articolata come segue:
    - Valutazione periodica dei rischi;
    - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
    - Piano di Sicurezza.
  - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
    - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
    - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
    - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
    - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dell/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
  - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

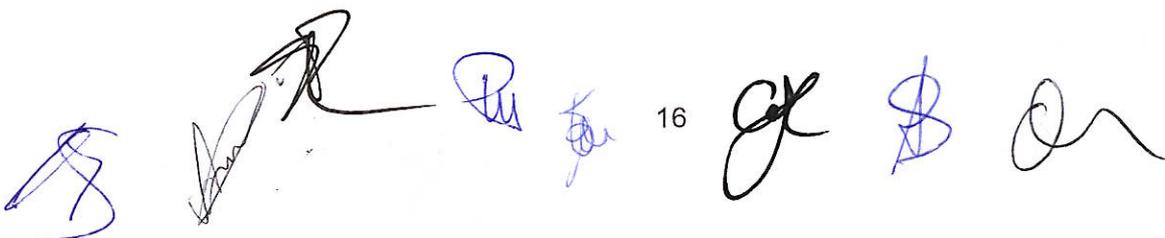
#### **Art. 24 – Servizi pubblici essenziali**

1. Le parti concordano che i sotto elencati servizi verranno garantiti anche in occasione di sciopero e di esercizio di diritti sindacali al fine di assicurare la tutela degli ospiti ed utenti dei servizi:

- a) Casa di Riposo: il servizio infermieristico e quello di assistenza per assicurare la tutela fisica degli ospiti, nonché la somministrazione del vitto ai medesimi; il servizio interno di lavanderia;
- b) Servizio di Assistenza Domiciliare: il servizio di assistenza per assicurare la tutela fisica degli utenti a domicilio.

2. Al fine di assicurare effettività di garanzia di quanto indicato al comma precedente, le parti concordano i sotto elencati contingenti di personale per il funzionamento dei servizi essenziali:

- a) Casa di Riposo:
  - n. 1 (un) Infermiere per ciascun turno (diurno e notturno);
  - n. 6 (sei) OSS/Addette all'Assistenza per ciascun turno diurno;
  - n. 3 (tre) per il turno notturno.



16

b) Servizio di Assistenza Domiciliare:

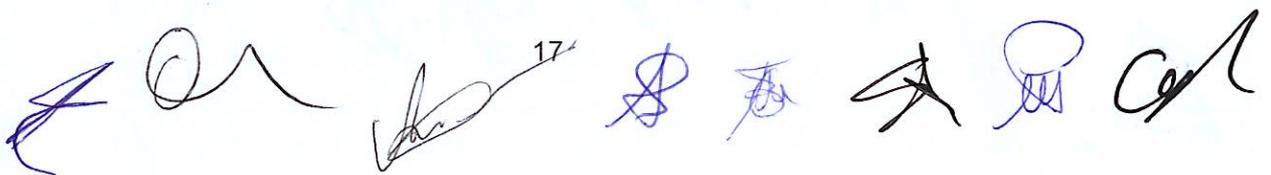
- n. 2 (due) OSS/Assistente Domiciliare per ciascuna giornata lavorativa.

3. Le parti concordano che i servizi di cui al comma 1 e i contingenti di cui al comma 2 potranno essere rivisti in corrispondenza dell'aumento degli ospiti della Casa di Riposo e del Centro Diurno.

#### **Art. 25 – Altri istituti**

1. Il personale, secondo le indicazioni datoriali e la prassi in uso, in caso di prestazione di lavoro giornaliera superiore a sei ore beneficia in autonomia della pausa di cui all'art. 34 comma 1 del CCNL del 2022.

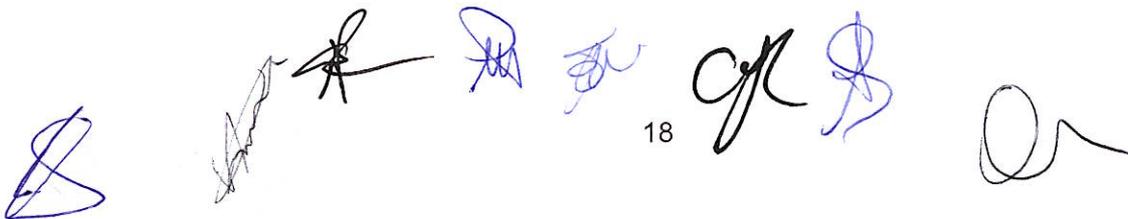
2. In riferimento al personale che rientra nel campo di applicazione dell'art. 105 del CCNL del 2022, si conferma che l'orario di lavoro riconosciuto a detto personale ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati alla vestizione/svestizione, tra entrata ed uscita, che risultano dalle timbrature effettuate.



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE  
AREE**

(art. 14 CCNL 2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelievo dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL 2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal servizio Personale (per tutte le aree), d'ufficio sulla base della documentazione già in possesso;
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 8) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Direttore, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Direttore, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. Per l'anno **2023 non** si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna area:



18

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO Sez. Speciale	COSTO COMPLESSIVO
Operatori	0	550,00	0	0
Operatori esperti	0	650,00	0	0
Istruttori	0	750,00	150,00	0
Funzionari e EQ	0	1.600,00	200,00	0
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>		<b>EURO</b>		<b>0*</b>

\*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, **102** e **106** CCNL 2022.

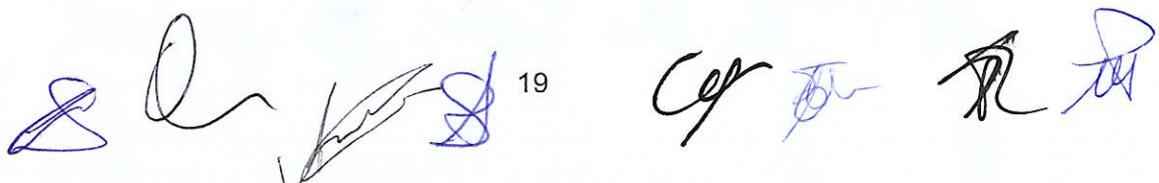
**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**  
art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 2022

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> 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	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Quattro punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
<b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni ( <i>facoltativo</i> )	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

#### CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio in un ente pubblico;
2. Dipendente più anziano di età.



19

Allegato "B" al CCI 2023/2025

**MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**  
(articolo 84, CCNL 2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI di RESPONSABILITÀ	IMPORTO ANNUO
1.	Dipendenti (anche con contratto di lavoro a termine) dell'Area dei Funzionari, responsabili di Area (non aventi un incarico di EQ) per l'esercizio di compiti comportanti le specifiche responsabilità attinenti il coordinamento dell'area	3.000,00
2.	Dipendenti (anche con contratto di lavoro a termine e privi di incarico di EQ) incaricati delle funzioni di RAAN (referente di attività assistenziale di nucleo) per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità attinenti all'esercizio dell'attività di referente di attività assistenziale di n. 3 o più nuclei della struttura	1.800,00
3.	Esercizio di funzioni di gestione del bilancio, controllo della spesa, controllo di gestione, forniture beni e servizi, ecc.	1.800,00

Con Deliberazione del CDA del 19 dicembre 2023, acquisito il parere del revisore del conto, il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla sottoscrizione del CCI.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott.ssa Sabina Ramuscello  
Componente dott.ssa Marzia Palamin



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP  
OO.SS. CGIL – FP  
OO.SS. UIL - FPL  
R.S.U. Aziendale  
R.S.U. Aziendale  
R.S.U. Aziendale  
R.S.U. Aziendale  
R.S.U. Aziendale

Canavesi Ana Milena  
Vanto Franca  
Saya Michele  
Bottacin Ketti Emma  
Cristante Gloria  
Malisan Emanuela  
Moussali Ismeta  
Spagna Antonella



San Michele al Tagliamento, 20 Dicembre 2023

