

In data 2 Maggio 2024 alle ore 09,30 presso la sede A.P.S.P. ISTITUTO MARIA REDDITI, Via Costarella 214/a SINALUNGA (SI), ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

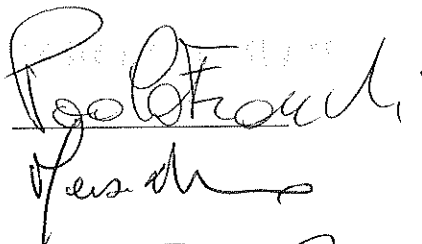
Presidente – Dr. Paolo Franchi – Direttore P [X] A []
Componente – Rag. Nara Marsili – Referente del personale P [X] A []

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Dr. Sonia Guerrini P [X] A []
OO.SS. Territoriale CISL FP Timitilli Giancarlo P [X] A []
R.S.U. Aziendale – Del Bene Giuseppina P [X] A []
R.S.U. Aziendale – Dr. Gabriele Rosati P [X] A []
R.S.U. Aziendale – Venuti Francesca P [X] A []

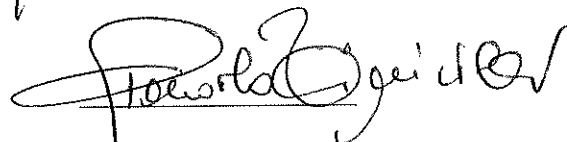
Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente




Per la delegazione di parte sindacale:

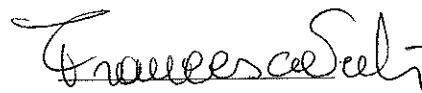
OO.SS. CISL – FP



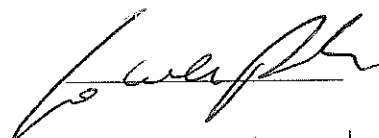
OO.SS. CGIL – FP



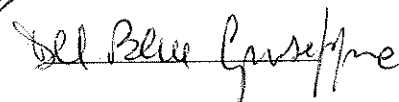
R.S.U. Aziendale



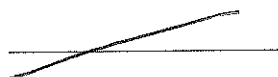
R.S.U. Aziendale



R.S.U. Aziendale



R.S.U. Aziendale





**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE NON DIRIGENTE**

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

PARTE NORMATIVA 2023-2025

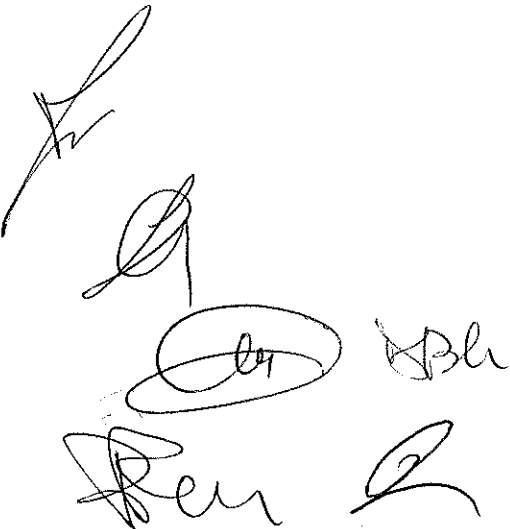
Approvato con deliberazione n 21 del 26/03/2024

DBL

Sommario	5
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, del contratto integrativo	7
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	8
TITOLO II - Relazioni sindacali	8
Art. 4 – Principi	8
Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali	8
Art. 6 - Composizione delle delegazioni e modalità di partecipazione alle riunioni sindacali	9
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa	10
Art. 8– Confronto ed Informazione	10
Art. 9– Organismo paritetico per l’innovazione	11
Art. 10 - Clausole di raffreddamento	12
Art. 11 - Diritto di assemblea	12
Art. 12 - Diritto di affissione	13
Art. 13 – Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali	13
Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16
Art. 15 - Formazione ed aggiornamento professionali	16
Titolo III - Nuovo sistema di classificazione	18
Art. 16 Classificazione del personale	18
Art. 17 - Norme di prima applicazione	19
Art. 18 - Progressioni economiche all’interno delle aree	20
Art. 19 Procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree	21
Art. 20 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	25
Titolo IV	25
Trattamento economico	25
Art. 21 – Quantificazione delle risorse	25
Art. 22 – Finalità	26
Art. 23 – Strumenti di premialità	26
Art. 24 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	27
Art. 25 -Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	28
Art. 26 Criteri per l’attribuzione dei premi	30
Art. 27 – Indennità - Principi generali	31
Art. 28– Indennità per condizioni di lavoro	31
Art. 29 – Turnazioni	35
Art. 30– Indennità del servizio di pronta reperibilità	35

Art. 31 – Indennità per specifiche responsabilità	35
Art. 32 – Lavoro straordinario e banca delle ore	36
Art. 33 – Flessibilità dell’orario di lavoro	37
Art. 34 Servizi di mensa e buoni pasto	37
Art. 35 – Welfare integrativo.....	38
Art. 36 – Norme finali	38
Art. 37 - Controlli e verifiche	38

Allegato A- “Regolamento per la disciplina dell’istituto di Specifiche Responsabilità”



Handwritten signatures and initials in the bottom left corner of the page. There are four distinct marks: a large stylized signature at the top, a smaller signature below it, a circled signature, and two sets of initials 'Bl' and 'R' at the bottom.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

3. Il presente contratto collettivo di lavoro integrativo è definito ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Le parti si impegnano a perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

5. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022. di seguito richiamate:

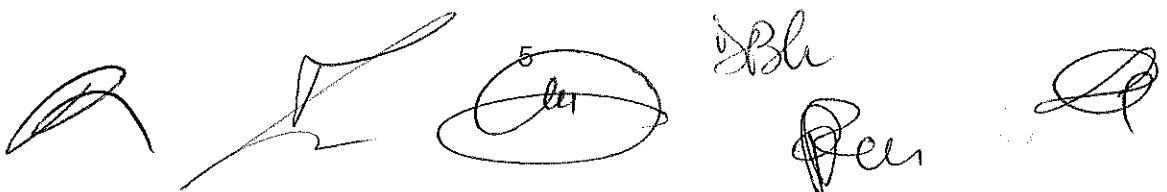
“.....a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

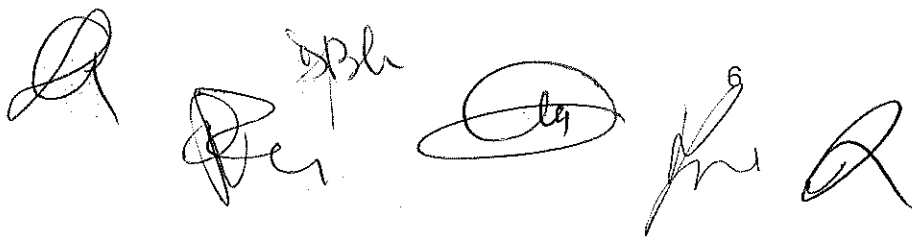
c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli



incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

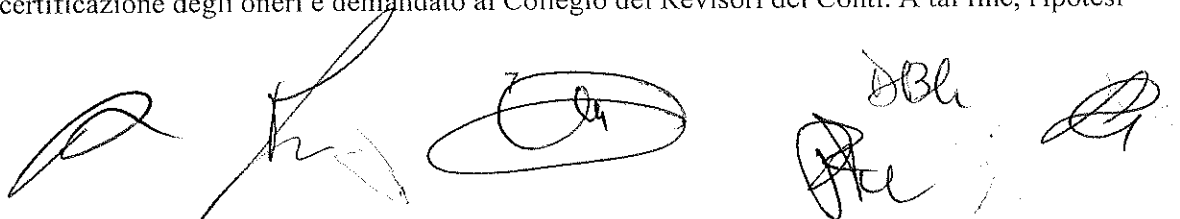
ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)....”.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, del contratto integrativo

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è demandato al Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine, l'ipotesi



di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo, entro dieci giorni dalla sottoscrizione, corredata dall'apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene definitivamente sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dalla delegazione trattante di parte pubblica. In caso di rilievi formulati dal Revisore contabile la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. L'azienda si impegna a dare al presente CCIA ampia ed adeguata pubblicità a tutto il personale dipendente, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. 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.
3. L'eventuale interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) verrà stipulato con le procedure previste dall'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022; l'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

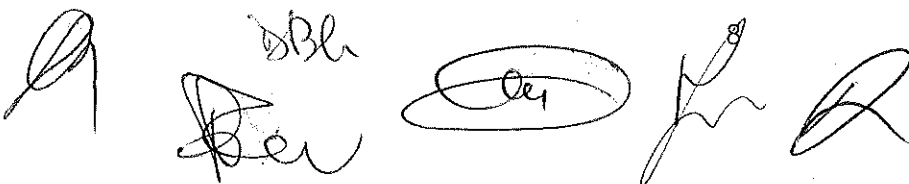
TITOLO II - Relazioni sindacali

Art. 4 – Principi

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, che prevede un sistema di relazioni sindacali strutturato per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e soggetti sindacali, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'azienda di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività degli anziani accolti presso la struttura gestita dall'azienda, si dà atto che lo stesso si esplica nei seguenti istituti:
 2. contrattazione collettiva integrativa;
 3. informazione;
 4. confronto

Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali

1. Le parti concordano che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'ASP sono utilizzati nel rispetto del monte ore complessivo spettante alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle



Organizzazioni Sindacali entro i limiti e secondo le modalità disciplinate dal "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché sulle altre prerogative sindacali" stipulato in data 4.12.2017.

2. L'ASP, a seguito di richiesta espressa da parte delle rappresentanze sindacali, determina il riparto, fra tutti i soggetti aventi diritto, del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale di cui al comma precedente, secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ del 4.12.2017.

Art. 6 - Composizione delle delegazioni e modalità di partecipazione alle riunioni sindacali

1. La delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative aziendali è costituita dai seguenti soggetti:

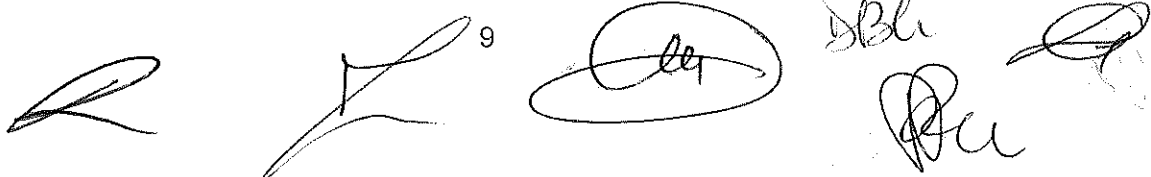
- Direttore dell'Azienda o facente funzione;
- Responsabile Amministrativo dell'Azienda o Referente Risorse Umane.

2. La delegazione di parte sindacale è costituita, di norma, da:

- R.S.U. aziendale;
- OO.SS. territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmataria del CCNL –

Funzioni Locali.

3. Tutte le sigle sindacali inoltrano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ovvero con preavviso di almeno 5 giorni per ogni singola convocazione, i nominativi dei rappresentanti territoriali accreditati a partecipare alle riunioni sindacali in un numero non superiore a due per ogni sigla.
4. L'Amministrazione procede a convocare le delegazioni con l'ordine del giorno corredato, se del caso, dalla relativa documentazione.
5. La partecipazione alle riunioni con le quali l'Azienda assicura i vari livelli di relazioni sindacali avviene, normalmente, al di fuori dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 8, del CCNQ 4/12/2017, nel rispetto delle esigenze organizzative.
6. La R.S.U. partecipa alle riunioni sindacali secondo le modalità previste dal proprio regolamento interno.
7. Ad ogni riunione sindacale oggetto di contrattazione collettiva integrativa e di confronto, verrà steso un sintetico verbale degli argomenti discussi e delle eventuali decisioni operative. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione e le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
8. Le parti prevedono la possibilità di istituire tavoli tecnici tematici tra Rappresentanze sindacali ed Azienda al fine di trovare congiuntamente soluzioni tecnico-giuridiche che agevolino il lavoro della Delegazioni Trattante.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature, a signature with a circled 'L', and several other initials and signatures.

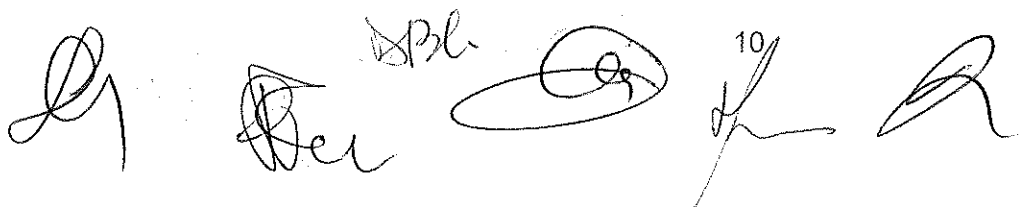
9. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento tenuti in attuazione di clausole di raffreddamento, qualora decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie previste dall'art. 7 comma 4 lett. k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
10. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 comma 4, lettere a),b),c),d),e),f),g) h),i),j),u),v),w) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento da tenere in applicazione di clausole di raffreddamento, l'Azienda può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa è orientata a favorire l'incremento della produttività del personale, dello sviluppo ed il miglioramento della qualità dei servizi nonché a riconoscere condizioni di particolare disagio lavorativo.
2. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 di cui all'art. 7 comma 4 di cui all'art. 1 richiamate.

Art. 8 – Confronto ed Informazione

1. Il confronto è gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
4. L'informazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 4 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'DBL' and a circled signature.

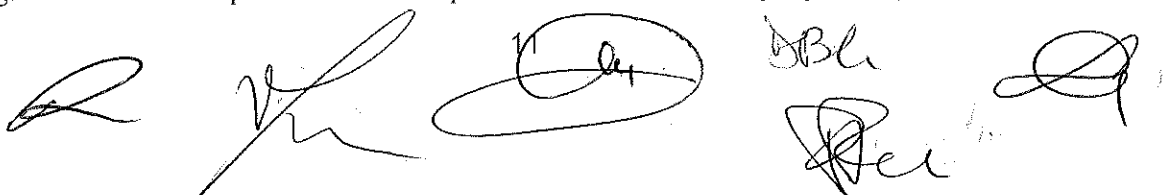
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 per le quali sono previste il confronto o la contrattazione integrativa, di cui agli artt. 5 e 7 del Ccnl del 21 maggio 2018, costituendone presupposto per la loro attivazione
6. L'informazione consisterà nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata.

Art. 9- Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del

CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Esso:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 3, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle



organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 2, lett. c).

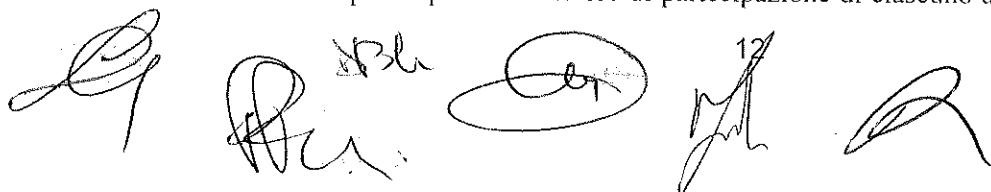
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 10 - Clausole di raffreddamento

1. Le parti si impegnano a rendere concreti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiranno, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 11 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione o anche in modalità telematica, per 10 ore annue pro capite (art. 4 CCNQ del 4.12.2017), senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate per iscritto all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai



responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo le disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12 - Diritto di affissione

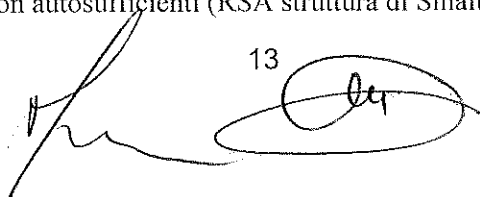
1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove attivata.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo, di cui al comma 1, utilizzando, ove attivata, la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 13 – Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

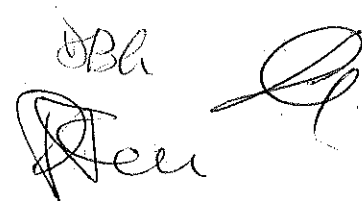
1. Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a cinque giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. In caso di sciopero devono essere assicurati i seguenti servizi essenziali:
 - Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti (RR.SS.AA.);
 - Centro Diurno per gli ospiti non autosufficienti (RSA struttura di Sinalunga)



13



DBA



- Servizio di assistenza agli ospiti autosufficienti (RA struttura Sinalunga)
- Comunità Alloggio Protetta (CAP struttura di Sinalunga);
- Servizi amministrativi
- Servizio di assistenza domiciliare
- Farmacie

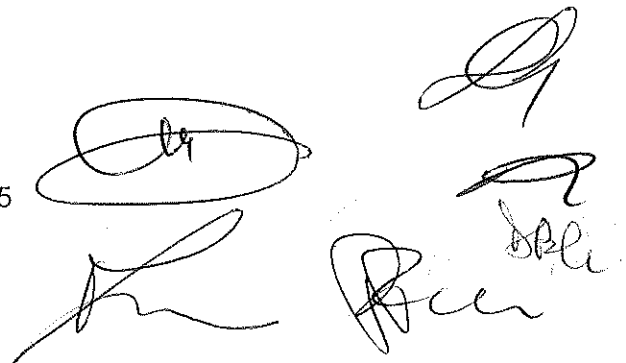
3. I contingenti minimi di personale tenuto a prestare servizio in caso di sciopero sono i seguenti:

SERVIZIO INTERESSATO	PRESTAZIONE INDISPENSABILE DA ASSICURARE	PERSONALE CHE ASSICURA LA PRESTAZIONE
Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti delle RR.SS.AA. e servizio di assistenza agli ospiti autosufficienti delle RA struttura di Sinalunga	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	n. 1 "Infermiere" per i turni di mattino e pomeriggio; n. 2 operatori al mattino, n. 2 operatori al pomeriggio e n. 1 operatori di notte per nucleo di degenza
C.A.P.	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	n. 1 operatori al mattino, n. 1 operatori al pomeriggio e n. 1 operatori di notte n. 1 "infermiere" che garantisce la somministrazione dei farmaci
Servizio di assistenza agli ospiti non autosufficienti del CD struttura di Sinalunga	Effettuazione dell'igiene personale, somministrazione della terapia, del vitto e copertura delle urgenze	n. 1 operatore nell'orario di apertura del CD
Farmacie	Prestazioni ridotte	Farmacia Comunale 1 di Sinalunga e Comunale 2 di Sinalunga e Farmacia Comunale di Valiano nella misura del 50% (arrotondato per difetto) del personale dei dottori farmacisti totali presenti in servizio presso la U.O. Farmaceutica Aziendale
Sad	Effettuazione della sorveglianza dei casi ritenuti di maggiore criticità	n. 1 Operatore per turno di servizio

In occasione di sciopero occorre che:

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'DBL' in the center, a circled signature, and other illegible marks on the right. A small number '14' is written near the circled signature.

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando di concerto con l'Ufficio Personale, criteri di rotazione per mezzo di apposito elenco;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 3[^] giorno precedente lo sciopero;
- c) il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove è possibile, da parte del personale non aderente;
- d) Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento ai disposti di cui alla legge 146/90.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'SPLi' and another that looks like 'Ricer'.

Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Azienda s' impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro ivi compreso il benessere dei dipendenti.
4. L'Azienda deve coinvolgere, informare, consultare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
6. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene data garanzia di immediata accessibilità agli ambienti di lavoro, nonché l'inoltro tempestivo della documentazione e comunque non oltre 7 giorni dalla relativa richiesta, mediante idoneo preavviso all'amministrazione e secondo le modalità ed i limiti di cui alle disposizioni tempo per tempo vigenti in materia.
7. L'Azienda assicura il massimo coinvolgimento tra il RSPP e il RLS, soprattutto in occasione della predisposizione e dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e relative modalità di prevenzione.
8. Fatte salve le previsioni di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, possono essere attivati specifici incontri su richiesta di ciascuna delle parti.
9. Ai RLS sono garantiti – per l'espletamento delle proprie attribuzioni di cui all'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 40 ore annue. (Art 4 CCNQ 10/7/1996)


Art. 15 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la



16

- materia, ex artt. 54, 56, 67, 69, 103 e 108 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. A tal fine l'Azienda, per gli anni 2023 - 2025, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
 3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, anche mediante metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione e sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).
 4. L'Azienda può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
 5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'eventuale predisposizione di un ufficio per le relazioni con il pubblico e/o di coloro che si trovino ad operare a diretto contatto con l'utenza esterna;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D. Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
 6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Le attività di formazione sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i



presupposti, secondo la normativa vigente. Compete il riconoscimento delle ore impiegate per raggiungere le attività lavorative e/o formative fuori dalla sede aziendale, nel tratto comprendente dalla residenza e/o domicilio del dipendente e/o sede di assegnazione lavorativa, più conveniente, secondo la seguente tabella (valutare se da sede di lavoro o domicilio):
andata e ritorno:

- 0-15 Km - 0
 - 16-30 Km - 1 ora
 - 31-60 Km - 2 ore
 - oltre 60 Km - 3 ore
 - oltre 200 Km da concordare con l'Azienda in base alla destinazione
7. L'azienda cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
 8. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Il personale in assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.
 9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Titolo III - Nuovo sistema di classificazione

Art. 16 Classificazione del personale

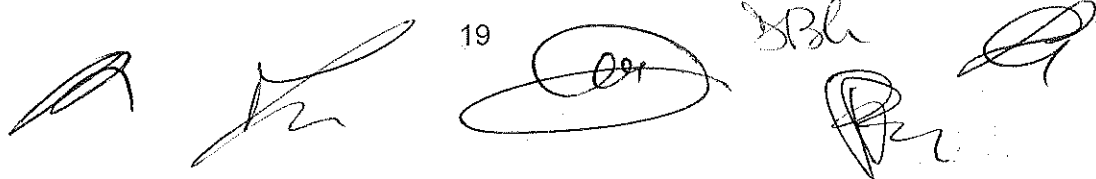
1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Nel caso non sussista apposito personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la disciplina di cui al precedente punto 2 si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.
4. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.
5. ASP Istituto Maria Redditi, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali, che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area, e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
6. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

Art. 17 - Norme di prima applicazione

1. A far data 01/05/2023 il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa qualora presenti alla data di cui al comma precedente sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 1.
5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate

19



dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

6. APSP " Istituto Maria Redditi definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 8 (Confronto ed informazione), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
7. Le progressioni di cui al comma 5, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 18 - Progressioni economiche all'interno delle aree

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 Funzioni Locali del 16.11.2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
------	-----------------------	--	---

[Handwritten signatures and initials]

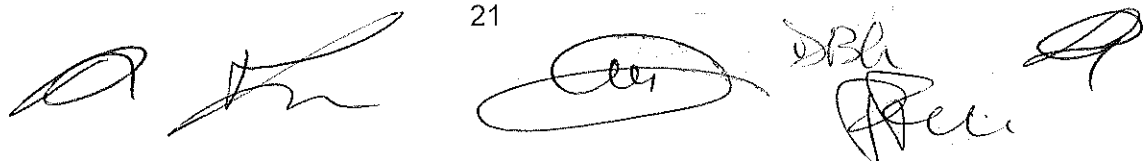
20

1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
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
4.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione	Artt. 102 e 106	200

2. 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 degli stessi;
3. 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 Funzioni Locali del 16.11.2022), secondo le procedure stabilite nell'articolo seguente;

Art. 19 Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso domandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate



effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, lett. d), del CCNL 16.11.2022.

4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
6. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

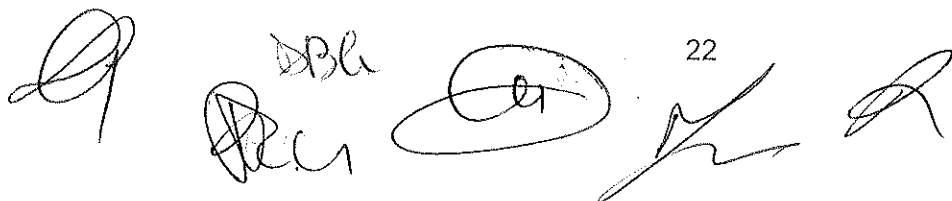
- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), (il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni). Ai predetti fini, pertanto, il termine di assenza riconoscitiva dell'istituto, ai fini dell'accesso alla presente procedura valutativa, è stabilito in **anni TRE**
- assenza, negli ultimi tre anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

- La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti criteri di valutazione:

1) **media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; peso attribuito: 60%

2) **esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e 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 di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a set of initials that appear to be 'DBL', a signature that looks like 'A', and two more distinct signatures. The page number '22' is printed above the second signature from the right.

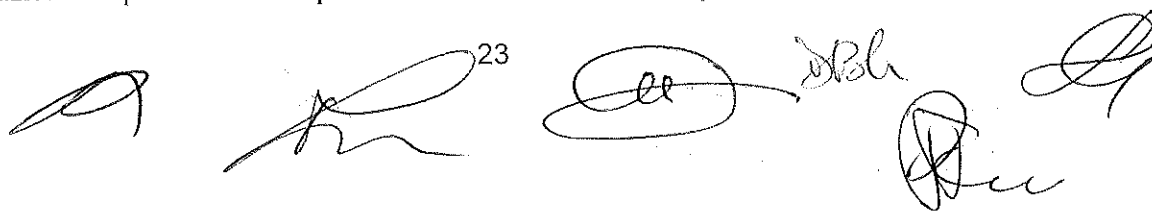
totale del punteggio a disposizione; **peso attribuito: 40%**

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE 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	Media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni
ESPERIENZA PROFESSIONALE 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	Dodici punti all'anno per ogni anno di anzianità e frazioni nel profilo professionale maturato a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Per un massimo di punti 40.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.

In caso di parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- Dipendente con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.
 - In caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.
7. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.
8. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number 23, and several other illegible signatures.

rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

9. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9.
10. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per ogni Settore, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina prevista dal sistema valutativo in atto presso l'Ente.
11. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
12. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:
 - il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa
 - il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi
 - i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
 - la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate
 - il differenziale stipendiale è attribuito, agli aventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento
 - i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL
 - l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.

Art. 20 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) del medesimo CCNL;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022; in sede di prima applicazione e fino a nuova determinazione da parte dell'Amministrazione tale quota è fissata nel 15% delle risorse già destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ. Le risorse derivanti dall'applicazione del terzo comma dell'art. 79 del CCNL 2022 per la parte di Competenza delle EQ e finalizzata alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dal precedente capoverso La quota teorica della retribuzione di risultato prevista per ciascun incaricato di EQ è proporzionata alla relativa indennità di posizione.
3. La retribuzione di risultato viene erogata a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione;

Titolo IV

Trattamento economico

Art. 21 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel



25



corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del dirigente competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.

Art. 22 – Finalità

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva sono finalizzate a:
 - migliorare dal punto di vista quali-quantitativo il servizio offerto dall'Ente agli ospiti ed utenti nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
 - garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali assegnati mediante l'erogazione dei compensi spettanti a tutto il personale aziendale (sanitario, tecnico e amministrativo) del comparto Enti Locali con rapporto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che indeterminato, a seguito delle verifiche del raggiungimento degli obiettivi medesimi;

Art. 23 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL - in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. le parti prendono atto che il Sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione della performance è approvato con atto aziendale.
3. Le parti prendono atto che l'Ente si riserva di definire in modo trasparente e condiviso, le politiche ed i criteri oltre che le modalità per l'assegnazione di premi e riconoscimenti "ulteriori" rispetto a quelli strettamente collegati al ciclo della *performance* che possano andare a riconoscere il contributo fornito dal personale in particolari situazioni o con riferimento a specifiche attività.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'DBL', and then another large, cursive signature. The page number '26' is printed above the second signature.

Art. 24 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del sistema erogativo dell’Amministrazione e, comunque, entro il primo quadrimestre dell’anno cui si riferiscono, ai sensi dell’art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
4. Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell’art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo i valori assoluti, in termini finanziari, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica.
5. la destinazione delle risorse economiche appostate sul fondo avviene per tipologia aggregata di istituti economici, al fine di non determinare eccessive rigidità gestionali ed organizzative e di non determinare alcun pregiudizio al rispetto del generale principio di buona amministrazione in senso costituzionale (art. 97 Cost), atteso che la finalizzazione delle risorse economiche al singolo istituto determinerebbe un condizionamento rilevante ed invasivo delle prerogative datoriali, tale da determinare un vero e proprio fenomeno di cogestione sindacale dell’organizzazione e della gestione del rapporto di lavoro, impedito dal nostro ordinamento e dal predetto principio costituzionale.

A tal riguardo, pertanto, la destinazione economica delle risorse in via prioritaria, verrà liquidata:

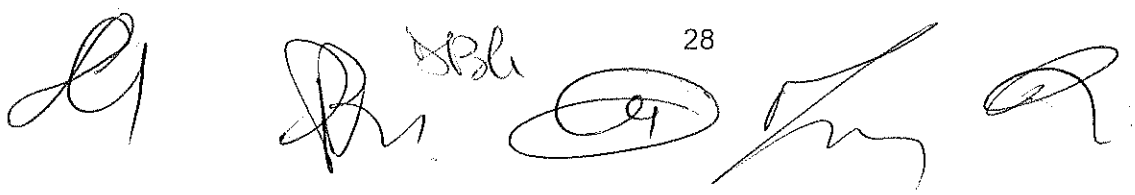


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number 27, a signature with the number 27, a signature with the number 27, and a signature with the number 27.

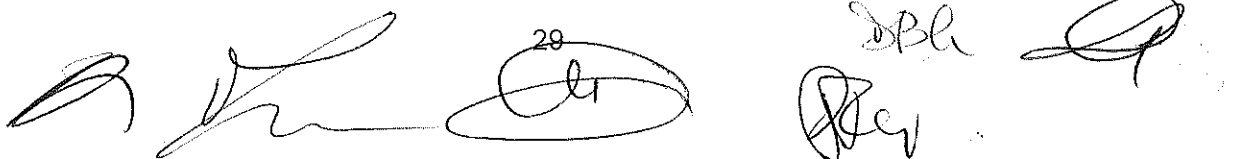
- I vari Istituti indennitari del personale dipendente (Turno, reperibilità, indennità condizione lavoro, indennità per specifiche responsabilità. ecc), indennità di comparto quota fondo, differenziali stipendiali.
- Premialità generale (performance individuale).

Art. 25 -Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse decentrate, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati dai competenti organi dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:



- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
 9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', a signature that appears to be 'B', a signature that appears to be 'C' with the number '29' written above it, a signature that appears to be 'DBL', and a signature that appears to be 'P'.

Art. 26 Criteri per l'attribuzione dei premi

Il premio potenziale di produttività individuale viene calcolato, per ciascun dipendente che ha svolto servizio nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di E.Q.) come di seguito esplicitato.

si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto calcolato partendo dal fattore ponderale della categoria professionale di appartenenza di cui alla seguente tabella:

Area OPERATORI/OPERATORIESPERTI	–	parametro	1,30
Area ISTRUTTORI	–	parametro	1,40
Area FUNZIONARI EQ	–	parametro	1,50

il fattore ponderale di categoria viene dapprima rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

- fattore correttivo “tempo”, che rappresenta un prerequisite per l'accesso al sistema premiale. a tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 180 giorni di servizio (equivalenti a 6 mesi lavorativi) nell'anno solare.

Fanno eccezione i congedi per le donne vittime di violenza, le assenze per infortunio sul luogo di lavoro, congedo obbligatorio di maternità e per congedo obbligatorio di paternità, congedi parentali le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, le assenze collegate ai permessi relativi alla legge 104/1992 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Non sono considerate, inoltre, le assenze per permessi sindacali retribuiti e non retribuiti.

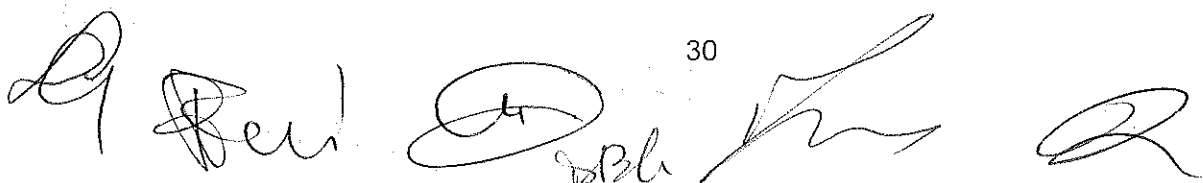
- fattore correttivo “orario di lavoro” (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

Una volta determinati i singoli fattori ponderali intermedi per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori. il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali, onde determinare il “budget teorico individuale”.

La valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 20 a 100 per il personale dipendente.

Sulla base di tali assunti il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella (riportati nella scheda di valutazione)

punteggi ottenuti in un range tra 100 e 90	= 100% del budget potenziale individuale
punteggi ottenuti in un range tra 89 e 80	= 90% del budget potenziale individuale
punteggi ottenuti in un range tra 79 e 60	= 70% del budget potenziale individuale
punteggi ottenuti in un range tra 59 e 40	= 50% del budget potenziale individuale
punteggi ottenuti in un range tra 39 e 20	= 30% del budget potenziale individuale



punteggi ottenuti al di sotto = 0%

per determinare il premio effettivo di produttività individuale, si procede nel modo seguente:

in caso di raggiungimento della percentuale del 100% del budget potenziale individuale, viene corrisposto l'importo di cui al "budget teorico individuale".

in caso di non raggiungimento della percentuale del 100% si procede decurtando l'importo di cui sopra della percentuale corrispondente.

la gestione dei resti

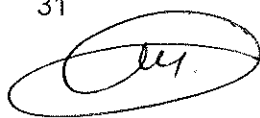
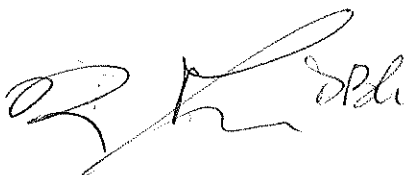
l'importo eventualmente restante, verrà distribuito in parti uguali fra il personale che ha ottenuto un punteggio compreso fra l'60 ed il 100, tenendo comunque conto dei fattori correttivi tempo e orario di lavoro.

Art. 27 – Indennità - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 a tempo parziale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, attestata mensilmente dal responsabile del servizio.
5. Ogni specifica indennità è riconosciuta in presenza di fattispecie o condizioni di lavoro nettamente differenziate le une dalle altre.
6. Le somme destinate alla remunerazione delle indennità, di cui al presente capo, saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo collettivo integrativo.
7. Gli importi delle indennità definiti dal vigente CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni a livello nazionale.
8. Il pagamento delle indennità previste dal presente Contratto aziendale, viene effettuato entro il secondo mese successivo a quello di competenza delle stesse, sulla base dei dati rilevati dai cartellini di presenza dei dipendenti.
9. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2023

Art. 28 – Indennità per condizioni di lavoro

1. L'azienda corrisponderà un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo



svolgimento di attività:

- Esposte ai rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori.

2. L' "indennità condizioni lavoro" per lo svolgimento di attività esposte a rischio può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. A titolo esemplificativo sono ritenute attività soggette a rischio quelle che prevedono l'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti idonei a procurare lesioni, quelle che espongono gli operatori al contatto continuo con la sofferenza, il decadimento emotivo e la morte, quelle caratterizzate dal continuo rapporto con i familiari degli ospiti e con altri soggetti esterni all'Ente, quelle che comportano la gestione delle comunicazioni in caso di emergenza. Pertanto le attività considerate rischiose sono quelle di seguito elencate:

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RISCHIO
RSA / RA / CD / CAP	Infermiere - Funzionario EQ	Rischi tipici dell'attività assistenziale e per la particolare tipologia degli ospiti. Rischio burnout: esposizione al rischio derivante dal contatto continuo con la sofferenza, il decadimento cognitivo e la morte; nonché a quello derivante dal continuo contatto con il pubblico (familiari degli ospiti ed altri soggetti esterni all'Ente). Esposizione al rischio per l'approvvigionamento dei materiali necessari all'assistenza, della biancheria e per lo smaltimento dei rifiuti
	Operatore Socio - Sanitario-Operatore Esperto. Esecutore addetto ai servizi Socio Assistenziali - Operatore Esperto	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'Belli' written above it, a circled signature with '32' and '09' written inside, and another signature on the right.

<p>LAVANDERIA GUARDAROBA</p>	<p>Esecutore addetto ai servizi Socio - Ass.li - Operatore esperto</p>	<p>Esposizione ai rischi derivanti dagli spostamenti interni per la distribuzione della biancheria nelle RA e nelle RSA; rischi derivanti dall'interferenza con le attività assistenziali e con la particolare tipologia di utenti ospiti dei diversi reparti</p>
<p>MANUTENZIONE</p>	<p>Esecutore addetto ai servizi di manutenzione. Operatore esperto</p>	<p>Esposizione ai rischi derivanti dagli spostamenti interni ed esterni per l'espletamento delle varie attività di riparazione e manutenzione all'interno delle RA e delle RSA; rischi derivanti dall'interferenza con le attività assistenziali e con la particolare tipologia di utenti ospiti dei diversi reparti.</p>
<p>ANIMAZIONE E RIABILITAZIONE</p>	<p>Animatore di Comunità- Istruttori e Fisioterapista - Funzionari EQ</p>	<p>Esposizione al rischio derivante dagli spostamenti esterni per l'espletamento di attività ludico-ricreative per gli utenti ospiti delle strutture residenziali; Rischio burnout: esposizione al rischio derivante dal contatto continuo con la sofferenza, il decadimento cognitivo e la morte; nonché a quello derivante dal continuo contatto con il pubblico (familiari degli ospiti ed altri soggetti esterni all'Ente)</p>
<p>FARMACIA</p>	<p>Funzionario farmaceutico - Funzionario EQ</p>	<p>Esposizione al rischio derivante dall'impiego di attrezzature e strumenti per l'autoanalisi del sangue e l'utilizzo di sostanze chimiche nel laboratorio galenico: rischio derivante dall'esposizione e manipolazione</p>

[Handwritten signatures and initials]

<p>FARMACIA</p>	<p>Collaboratore prof.le Tecnico magazzino – Operatore Esperto</p>	<p>Esposizione al rischio derivante dall'espletamento di attività di trasporto di cose con automezzi aziendali con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.</p>
<p>SAD</p>	<p>Operatore Socio – Sanitario- Operatore Esperto. Esecutore addetto ai servizi Socio Assistenziali – Operatore Esperto</p>	<p>Rischi tipici dell'attività assistenziale e per la particolare tipologia degli utenti. Rischio burnout: esposizione al rischio derivante dal contatto continuo situazioni comportamentali diverse, nonché a quello derivante dal continuo contatto con il pubblico (familiari degli utenti ed altri soggetti esterni all'Ente). Esposizione al rischio derivante dall'espletamento di attività di servizio con automezzi aziendali.</p>

3. L'indennità connessa al maneggio valori sarà erogata ai dottori farmacisti che hanno connotato nella mansione il maneggio valori, ai dipendenti afferenti all'area amministrativa incaricati della gestione della cassa economale e agli altri dipendenti che hanno comunque e per ragioni di servizio maneggio valori.

La spettanza dell'indennità condizioni di lavoro, per lo svolgimento di attività esposte a rischio, ai singoli dipendenti, nell'ambito delle prestazioni lavorative sopra individuate, è verificata mensilmente dall'Ufficio Personale.

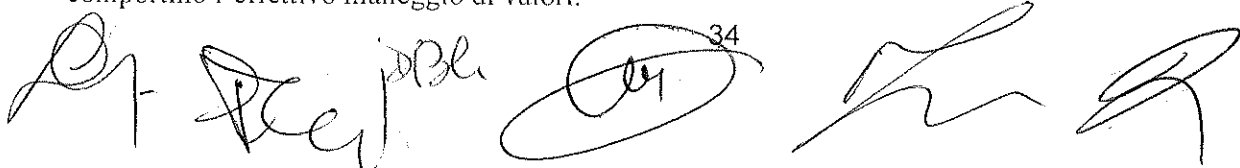
L'indennità verrà liquidata mensilmente per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel modo di seguito indicato:

€ 2,00: limitatamente dottori farmacisti;

€ 1,55: limitatamente agli addetti alla cassa economale (vedi regolamento di organizzazione in vigore nell'azienda);

€ 1,10: per tutti gli altri addetti ricompresi nelle suddette categorie;

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito all'attività di maneggio dei valori. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino l'effettivo maneggio di valori.

 34

Art. 29 – Turnazioni

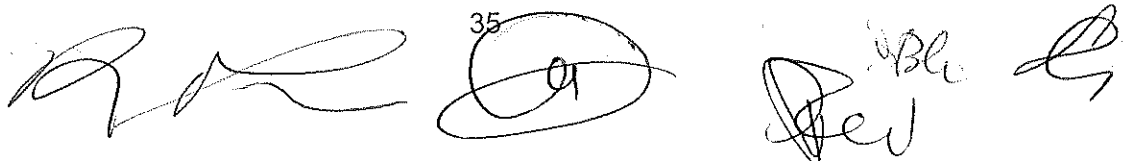
1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k), l) , ac), e 30, commi 2, 4 e 5, let. d), del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che:
 - b) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base 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. Per particolari situazioni che vengano a determinarsi a seguito di eventi straordinari ed eccezionali in grado di condizionare l'organizzazione del servizio articolato su turni, il periodo di riferimento ai fini dell'individuazione della distribuzione equilibrata dei turni di lavoro è determinato nel trimestre;
 - c) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base massima trimestrale;
 - d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali, nel qual caso il numero massimo di turni notturni non può superare il numero di 15 se riferito al periodo mensile ed il numero di 50 nel periodo trimestrale massimo di cui alla precedente let. a).
1. Ai sensi dell'art. 30, comma 5, let. d), del CCNL 16.11.2022, i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, con comunicazione preventiva da rendere al dirigente o al responsabile di servizio competente, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno che, in tal caso, è figurativamente computata a valere sul fondo risorse decentrate.

Art. 30– Indennità del servizio di pronta reperibilità

1. Il servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente, attualmente in vigore per le Farmacie gestite dall'APSP che effettuano la Turnazione al di fuori degli orari di apertura al pubblico, secondo le effettive esigenze di erogazione dei servizi e la normativa vigente.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 31 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene erogata, mensilmente pro-quota,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a long, flowing signature; a signature with the number '35' written above it; a signature that appears to be 'Bl'; and another signature on the far right.

secondo i seguenti criteri generali:

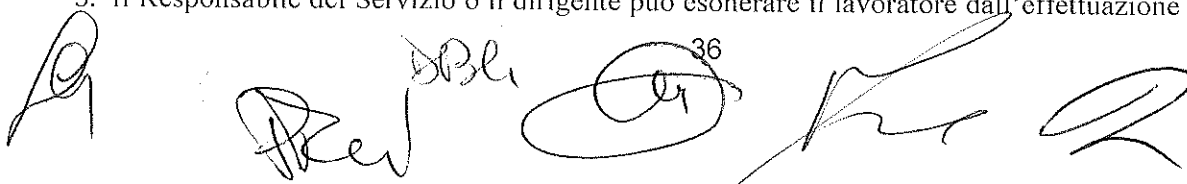
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente o Responsabile di Area di competenza, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle Area Operatori/Operatori Esperti/ Istruttori e Funzionari EQ, non titolari di incarichi di elevata qualificazione;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- c) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente/ Responsabile, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto datoriale di disciplina aziendale, che diano conto del valore dell'indennità concretamente individuato. **Allegato A parte integrante e sostanziale del presente atto regolamento interno).**

Art. 32 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11 2022, le parti concordano che:

L'Azienda annualmente determina il limite massimo quale budget aziendale di L'Azienda annualmente determina il limite massimo quale budget aziendale di cui poter usufruire a titolo di straordinario.

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio o dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione; in difetto di ciò il Responsabile del Servizio, qualora per particolari situazioni contingibili non sia stato possibile rilasciare l'autorizzazione preventiva, e verificata comunque la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 1, provvede tempestivamente alla relativa convalida.
3. Il Responsabile del Servizio o il dirigente può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature on the left, initials 'DBL', a circled signature with the number '36' above it, and two other signatures on the right.

straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

4. Il lavoro straordinario può essere recuperato sia in modo frazionato che sull'intero profilo orario giornaliero, tenuto conto delle esigenze del servizio. Il recupero è concordato con il Responsabile del Servizio compatibilmente con le esigenze di servizio previa idonea programmazione delle attività nei periodi di minor carico lavorativo del servizio.
5. Per il calcolo delle maggiorazioni e dei riposi compensativi continueranno a trovare applicazione le disposizioni di cui agli artt. 38 comma 7 e 38 bis del Ccnl del 14.09.2000, cui poter usufruire a titolo di straordinario.

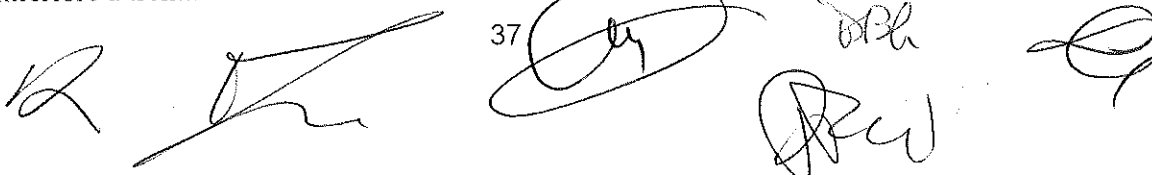
Il Responsabile del Servizio o il dirigente può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

Art. 33 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, servizi organizzati su turni, etc..
3. 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:
 - definizione di una fascia di flessibilità che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino per un tempo massimo di 60 minuti e di posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano per un tempo massimo di 60 minuti;
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto, comunque, dell'inizio dell'attività lavorativa laddove sia necessaria la presenza in servizio per assicurare i rapporti con l'utenza esterna ed interna e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 34 Servizi di mensa e buoni pasto

1. Non essendo attiva una mensa aziendale, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, si attribuisce al personale i buoni pasto sostitutivi. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto, effettuando un minimo di ore 8 complessive nella giornata lavorativa, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

 37

2. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.
6. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1 e 3.
7. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
8. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

Art. 35 – Welfare integrativo

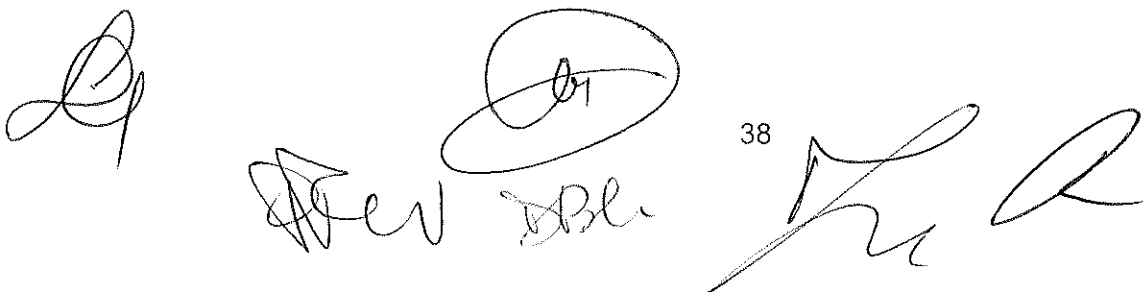
1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che, fatte salve le eventuali disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti disposizioni normative applicate dall'amministrazione, si riservano di valutare durante il periodo di vigenza del presente CIA eventuali *flexible benefit*, da destinare, in base alle risorse disponibili all'attuazione del piano di welfare integrativo Aziendale.

Art. 36 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dai precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia sottoscritto in data 16.11.2022.

Art. 37 - Controlli e verifiche

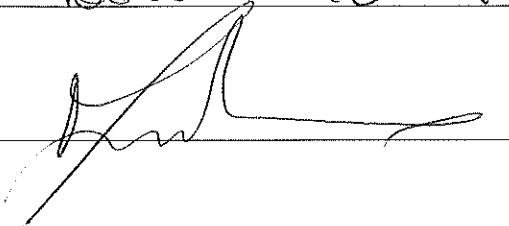
1. Le parti si incontreranno annualmente per compiere un esame congiunto di verifica sullo stato di applicazione del presente Contratto e per valutare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.



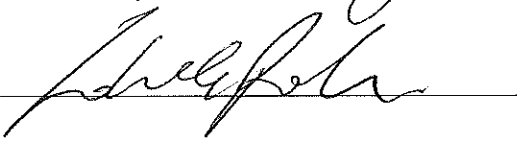

38

Sinalunga,

Per la Delegazione di parte pubblica:

Paolo Fracchi


Per la Delegazione di parte sindacale:

Sindacato FPCCIL SIENA
Renzo Gaiardi, FP Cisl SIENA

del Beau Giuseppe




AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA ISTITUTO MARIA REDDITI

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITA"

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Allegato: A

Approvato con deliberazione n. 21 del 26/03/2024

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'DBh' and 'Ru' on the right.

Sommario

Art. 1 – FINALITA' 3

Art. 2 – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE 3

Art. 3 – MODALITÀ, TEMPI DI CONFERIMENTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E REVOCA 3

Art 4 – DETERMINAZIONE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ 3

Art 5 - FINANZIAMENTO DEI COMPENSI 4

Art 6 -DIVIETO DI CUMULO 4

Art 7 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE 4

Art 8 – CRITERI GENERALI PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ 5

Art 9 – NORME FINALI 5



Handwritten signatures and initials, including the letters 'DBL' and several stylized signatures.

Art. 1 – FINALITA'

Il presente regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022, disciplina il conferimento, la graduatoria e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità.

Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non applicabile ai titolari di Posizioni Organizzativa, i quali svolgono incarichi aventi contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma non riconducibili alle mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art 52 del D.lgs 165/2000.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabile del procedimento", atteso che i dipendenti delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Art. 2 – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE

I dipendenti appartenenti alle categorie Operatore/Operatore Esperto/ Istruttore/ Funzionario EQ, possono ricevere l'incarico di cui al presente atto in presenza di un atto formale del Direttore/Responsabile di Area, che vada a remunerare l'attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità appositamente individuate considerata la specificità delle attività svolte.

Art. 3 – MODALITÀ, TEMPI DI CONFERIMENTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E REVOCA

L'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico di specifiche responsabilità compete al Direttore o Responsabile di Area delegato dell'APSP Istituto Maria Redditi, tenendo conto della professionalità acquisita e dell'esperienza maturata.

I destinatari sono individuati con apposito provvedimento annualmente.

La conferma dell'attribuzione di specifiche responsabilità, potrà essere disposta in assenza di variazione dell'assetto organizzativo complessivo ed in caso di valutazione positiva dello svolgimento delle funzioni attribuite all'incaricato di specifiche responsabilità.

Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:

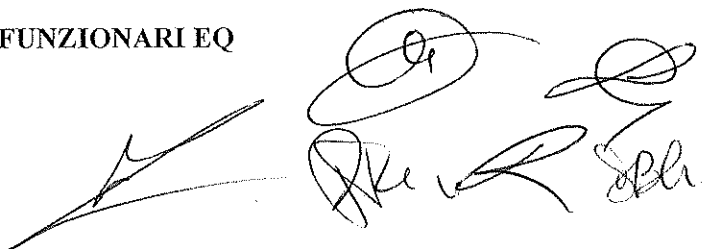
- In relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienza da parte dell'incaricato;
- In caso di sospensione del servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

la Nomina degli incarichi di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 vengono, di norma nominati entro i primi mesi dell'anno, salvo differenti necessità derivanti da mutamenti degli assetti gestionali

Art 4 – DETERMINAZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, la cui liquidazione avverrà annualmente, è determinato secondo quanto disposto dall' art.84 comma 1 del CCNL Funzioni locali del 16/11/22 una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari EQ

INDENNITA' PER IL PERSONALE AREA FUNZIONARI EQ



Il compenso è determinato entro i valori annui max di € 4.000.

Elementi di pesatura:

- Complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
- Grado di autonomia del lavoro Svolto;
- Rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'Ente;
- Complessità dei profili di utenza interna/o esterna.
- Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.

INDENNITA' PER IL PERSONALE DI AREA ISTRUTTORI

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui max € 3.000.

Elementi per la pesatura:

- Complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
- Grado di autonomia del lavoro svolto;
- Rilevanza delle attività gestite.
- Capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro.

INDENNITA' PER IL PERSONALE DI AREA OPERATORI/OPERATORI ESPERTI

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui max € 3.000.

Elementi di pesatura

- Complessità e rilevanza delle attività assegnate;
- Rilevanza del livello di attività e/o relazioni gestite.
- Capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.

Art 5 - FINANZIAMENTO DEI COMPENSI.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in relazione alle rinnovate esigenze organizzative dell'ente.

Art 6 -DIVIETO DI CUMULO

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Art 7 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

1. Il presente regolamento può trovare applicazione anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ma gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro.

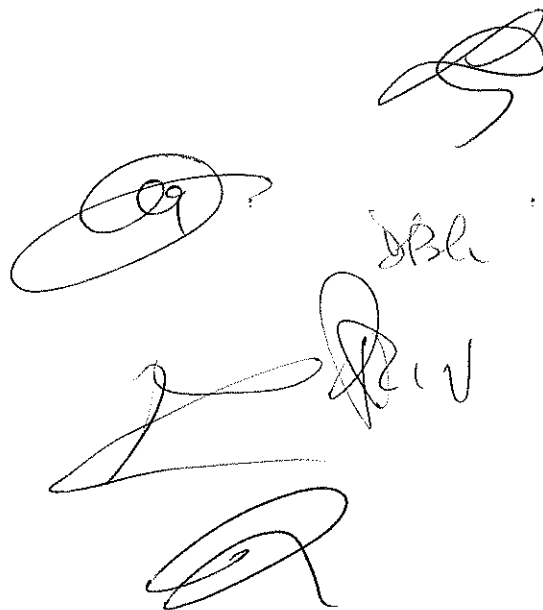


Art 8 – CRITERI GENERALI PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ

1. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, congedo parentale, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
2. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni dovuti per i periodi di assenza richiamati al comma 1 o eventuale pesatura.
3. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con scadenza annuale (anno solare).

Art 9 – NORME FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento sono efficaci le norme contrattuali, regolamentari e di legge regolanti la materia.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature on the right, and the initials 'DBL' and 'RW' in the center.

