

CASA DI RIPOSO
ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DELL'IPAB CASA DI RIPOSO ED OPERE PIE RIUNITE PER IL TRIENNIO 2021-2023 –
CCNL FUNZIONI LOCALI.**

In data 24 giugno 2022 nella sede della Casa di Riposo ed Opere Pie Riunite a Vidor (TV)

Le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018, nelle persone di:

PER LA PARTE PUBBLICA

f.to Dott. Stefano Triches – Segretario Direttore

PER LA RSU DELLA CASA DI RIPOSO ED OPERE PIE RIUNITE

f.to Spader Salvina

f.to Zuccolotto Eugenio

f.to Banta Claudia

f.to Finato Carmen

PER LE OO.SS.

FP CGIL – f.to Ercole Stefano Vanin

CISL FP – f.to Antonio Tardo

CASA DI RIPOSO
ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

CONTRATTO FUNZIONI LOCALI FIRMATO IL 21 MAGGIO 2018
TRIENNIO 2016/2018

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
(materie riservate alla contrattazione)

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

PARTE 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Il contratto si applica anche al personale comandato o distaccato presso l'Ente.

2. Il presente contratto ha validità per il triennio 2021-2023.
3. Le parti concordano che la disciplina economica relativa all'anno 2018 viene trattata con un contratto ponte, avente valore fino al 31.12.2020.

Ciò in ottemperanza agli artt. 70 bis e seguenti del CCNL funzioni locali firmato il 21.05.2018 che, al comma 5, prevede che “la presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL”.

Si dà atto che la parte economica del presente contratto decorre, pertanto, dal 01.01.2021 e avrà efficacia fino al 31.12.2023, fatte salve eventuali modifiche che possono intervenire attraverso annuale sottoscrizione negoziale sulla destinazione del fondo e distribuzione delle risorse economiche decentrate e/o eventuali modifiche derivanti dal rinnovo del CCNL di comparto.

L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva diversa, successiva disposizione di legge.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate.

ART. 2 – DISPOSIZIONI PRECEDENTI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto e ancora oggetto di riserva di contrattazione, le disposizioni precedentemente applicate dall'Ente in quanto contenute nel precedente accordo integrativo decentrato.

ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

- Il presente Contratto integrativo decentrato disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata 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 le procedure negoziali stabilite dalla legge.

PARTE II – DISPOSIZIONI NORMATIVE

ART. 4 – SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - L'Ente si impegna a garantire al R.L.S. l'esercizio di tutte le facoltà e funzioni attribuite dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono n. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, oltre alla necessaria attività formativa specifica.
 - L'Ente si impegna alla prosecuzione del monitoraggio dello stress correlato al lavoro e al proseguimento delle eventuali azioni correttive preventive rispetto a quelle obbligatorie da attivare nel caso di superamento delle soglie di attenzione.
 - L'Ente si impegna alla prosecuzione del monitoraggio sugli eventi critici nel luogo di lavoro comprendenti anche gli infortuni e i quasi infortuni.

ART. 5 – CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 Dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 40% in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - Necessità di assistere figli fino alla maggiore età;
 - Necessità di assistere familiari conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30% ed applicazione dell'art. 3 della Legge n. 104/90;
 - altre situazioni in cui è necessaria assistenza ai familiari in presenza di gravi e comprovate ragioni anche non relative alla presenza di patologie.

ART. 6 – FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (servizi in turno, di front line, ecc.). Per questi dipendenti, in caso di ritardi contenuti, di calamità naturali e/o incidenti stradali e/o ritardi dei mezzi pubblici, previo apposito giustificativo, è ammesso il ritardo che verrà recuperato nella stessa giornata.
2. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria, con corrispondente uscita.

Esempio: orario 8/13.

Flessibilità in entrata: 7,45/8,15

Flessibilità in uscita: 12,45/13,15.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie definite (sia antimeridiane che pomeridiane) che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

5. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
6. La flessibilità di norma va compensata nell'arco del mese. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 7 – ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE

- Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 5, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
- Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.

Qualora si verificasse la necessità di cui al primo periodo del comma 3, l'Amministrazione si impegna a convocare le parti sindacali per la stipulazione di specifico accordo.

ART. 8 – LAVORO STRAORDINARIO

Nel fondo per le risorse decentrate dell'Ente non è previsto il fondo per il lavoro straordinario. La sua istituzione potrà avvenire solo nel rispetto delle norme contrattuali vigenti e previo accordo tra le parti.

ART. 9 – BANCA DELLE ORE

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro, debitamente autorizzate, da utilizzarsi, entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o per necessità personali o familiari entro il 30 di Novembre di ciascun anno.
3. Il limite annuo individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di 36 ore.

ART. 10 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e accrescimento delle competenze del personale:
 - Mediante opportuni percorsi di formazione digitale;
 - Mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici quali personal computer o tablet.

ART. 11 – WELFARE INTEGRATIVO E FERIE SOLIDALI

1. Le misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale (benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

e al miglioramento della vita privata e lavorativa) sono sostenute mediante oneri stanziati annualmente dall'Ente nei limiti delle disponibilità di Bilancio.

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- Nel caso di comprovata difficoltà a reperire alloggio per trasferimento da residenza remota, l'Ente può mettere a disposizione del dipendente un alloggio all'interno dei locali di attività istituzionale in comodato gratuito fino ad un periodo massimo di tre mesi;

- Nel caso di comprovata difficoltà ad accedere ai canali ordinari di credito, l'Ente potrà erogare (direttamente o tramite istituto di credito convenzionato) a dipendenti meritevoli secondo il sistema di valutazione permanente adottato dall'Ente anticipazioni, sovvenzioni e prestiti al fine di affrontare spese non differibili ed urgenti.

A tal fine l'Ente si doterà di apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

- Attivazione di sportello di ascolto a supporto psicologico dei dipendenti in difficoltà.

Le parti si impegnano a concordare e sottoscrivere un apposito regolamento, al fine di poter applicare l'istituto delle ferie solidali, come previsto dall'art. 30 del CCNL 2016-2018.

ART. 12 – TURNAZIONI

• Per la disciplina dei turni si richiama quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 53 comma 2 del D.lgs n. 151/2001.

• Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate dal medico del lavoro a carico del dipendente;

- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

- alla presenza di genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.

PARTE III – RISORSE DECENTRATE

ART. 13 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

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 agli altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente, che avvierà, di norma, entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione collettiva integrativa prevista dall'art. 7 del CCNL 2016-2018.
2. La costituzione complessiva del Fondo risorse decentrate è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
3. Come previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono poste a carico del Bilancio dell'Ente.

Nel caso in cui l'Ente preveda minori stanziamenti per il nuovo assetto delle P.O., il fondo risorse decentrate viene integrato con il relativo risparmio.

4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e quindi:

- Le progressioni economiche di categoria;
- L'indennità di comparto.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

1. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, per le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Si richiamano gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68, per la parte di interesse dell'attività dell'Ente, come segue:

- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- Indennità condizioni di lavoro;
- Indennità di turno, reperibilità;
- Compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.9.2000 (1);
- Compensi per specifiche responsabilità;
- Compensi per disposizioni di legge;
- Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.

ART. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Si fa riferimento alla riforma della premialità del personale pubblico a suo tempo elaborata dal D.lgs. n. 150/2009 (c.d. riforma "Brunetta") poi differita, ad opera

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

dell'art. 6 del D.lgs. 141/2001, il quale aveva espressamente prescritto che la differenziazione per fasce retributive avrebbe trovato applicazione a regime solo a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.

2. In seguito al blocco contrattuale determinatosi successivamente a tale previsione, è al presente CCNL che si riferisce la disposizione rimasta sospesa che va, pertanto, oggi applicata secondo quanto definito dal nuovo CCNL.

ART. 15 - Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. L'Ente, come previsto dal Testo Unico per il Pubblico Impiego D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.
2. La presenza effettiva non deve essere stata inferiore a 6 mesi lavorativi all'anno.

ART. 16 - Performance organizzativa e performance individuale

La parte di fondo di cui all'art. 68 c. 1 , destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance, è utilizzata come segue:

- Il 50% è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa;
- Il 40% è destinato ai premi correlati alla performance individuale;
- Il 5% è destinato alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69;
- Il 5% è destinato alla realizzazione di specifici progetti ulteriori rispetto a quelli già definiti nel Piano delle Performance ed oggetto di confronto con le OO.SS. Qualora nell'anno di competenza tali "specifici" progetti non fossero predisposti, le relative risorse saranno sommate a quelle della performance individuale.

ART. 17 -Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa delle singole strutture operative

1. La determinazione delle risorse da destinare annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa delle singole unità operative viene determinato secondo i seguenti criteri:

a) Quota annua base

Si calcola come segue:

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

Importo del fondo destinato ai premi correlati alla
performance organizzativa definito annualmente

Dotazione organica

b) Risorse attribuite alla singola unità operativa

Si calcola come segue:

Quota annua base X dotazione organica dell'unità operativa

1. Fino al completamento della dotazione organica ci si riferirà al personale in servizio avente diritto alla liquidazione nell'anno di competenza.

ART. 18 - Quote teoriche dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Le quote teoriche dei premi correlati alla performance organizzativa, spettanti a ciascun dipendente, sono quelle derivanti dai coefficienti indicati nei due articoli precedenti, rapportate al budget della struttura di riferimento.

ART. 19 - Quote teoriche dei premi correlati alla performance individuale

1. Le quote teoriche dei premi correlati alla performance individuale, spettanti a ciascun dipendente, sono determinate come segue:

Quota annua base

Importo del fondo destinato ai premi correlati alla performance individuale definito
annualmente

Dotazione organica

2. Fino al completamento della dotazione organica ci si riferirà al personale in servizio avente diritto alla liquidazione nell'anno di competenza.

ART. 20

Fattori di valutazione

- La valutazione dei dipendenti viene effettuata utilizzando apposita scheda individuale contenente la descrizione di specifici valori di valutazione, uno dei quali, essendo la performance organizzativa collegata agli obiettivi prioritari

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

individuati per il singolo nucleo operativo e ai loro esiti, è collegato automaticamente al punteggio raggiunto dall'unità operativa.

- Gli altri fattori oggetto di valutazione riguarderanno il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.
- Le schede di valutazione individuale costituiscono uno degli strumenti del processo di valutazione, processo che si inserisce nell'intero ciclo di valutazione.
- La scheda di valutazione individuale va predisposta e consegnata al dipendente entro il mese di maggio dell'anno successivo al periodo di valutazione.

ART. 21 - Valutazione della performance

1. Posto che l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa è definita dal raggiungimento degli obiettivi dell'unità operativa di appartenenza e, di conseguenza, almeno in parte, dal raggiungimento degli obiettivi individuali, ne discende che il presupposto per la valutazione è l'attivazione del ciclo della performance, la cui prima fase è l'attribuzione degli obiettivi annuali a cura del Consiglio di Amministrazione, attraverso il Piano della Performance che viene approvato contestualmente al Bilancio di Previsione.
2. Dopo l'approvazione del Piano della Performance, la Direzione assegna gli obiettivi alle unità operative e ai singoli dipendenti, attraverso i coordinatori e i responsabili di unità.
3. Gli obiettivi (sia quelli contenuti nel Piano delle Performance e descritti analiticamente nei progetti prioritari, sia quelli definiti nelle schede di valutazione) devono essere chiari, precisi e sintetici.

Nella loro assegnazione la Direzione dovrà tenere conto dei compiti affidati al valutato.
4. Al fine di orientare efficacemente l'operato dei collaboratori, è necessario che la Direzione illustri al proprio staff gli obiettivi del Piano delle Performance e gli obiettivi individuali da raggiungere.

Inoltre dovranno essere condivisi i contenuti degli obiettivi, le modalità attuative e le condizioni alle quali l'obiettivo si riterrà raggiunto.
5. La fase dell'assegnazione degli obiettivi si conclude con la consegna di un'apposita scheda.
6. Entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento sarà effettuata la valutazione definitiva degli obiettivi assegnati l'anno precedente sulla scorta delle risultanze fornite dai vari coordinatori e dall'autovalutazione proposta da ciascun dipendente, utilizzando le schede individuali di valutazione.

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

7. La Direzione, titolare formale della valutazione, potrà attivare un tavolo di confronto con i referenti delle singole unità operative proponenti la valutazione individuale al fine di assicurare omogeneità di valutazione tra le singole unità operative qualora necessario.
8. L'erogazione del Premio di valutazione avviene di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 22 -Maggiorazione del premio individuale

1. Al 15% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto (2), secondo il sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura almeno pari al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti a tale titolo, al personale valutato positivamente.
2. Qualora il numero di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi il 15% del personale in servizio, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di giorni di presenza, al netto delle ferie, degli infortuni sul lavoro e dei permessi Legge n. 104/90.
3. L'erogazione della maggiorazione avviene, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 23 - Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. L'ammontare delle risorse effettive da assegnare alla singola unità operativa verrà determinato sulla base del punteggio raggiunto dall'unità operativa stessa in sede di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (percentuale di raggiungimento su 100).
2. Le risorse assegnate all'unità operativa saranno attribuite al singolo dipendente in maniera indistinta rispetto al punteggio raggiunto dal dipendente stesso nella valutazione individuale.
3. Le eventuali risorse di performance organizzativa, che per effetto della valutazione, non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.

ART. 24 - Erogazione dei premi correlati alla performance individuale

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale saranno attribuite al singolo dipendente in relazione alla valutazione individuale conseguita.
2. L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale avverrà secondo le percentuali di seguito indicate:

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

	Pieno raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacentemente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di premio correlato alla performance individuale da erogare	100%	80%	60%	0
Punteggio conseguito nella scheda di valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali	Da 8,6 a 10	Da 7,1 a 8,5	Da 6,1 a 7,0	Da 0 a 6

ART. 25 - PRINCIPI GENERALI PER L'EROGAZIONE DEI PREMI

- La quota effettivamente spettante per effetto della valutazione sarà erogata in proporzione all'effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento.
- A tale fine non sono considerate le assenze relative a:
 - Infortuni sul lavoro;
 - Congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
 - Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria);
 - Permessi retribuiti a qualsiasi titolo.
- Non sono utili le assenze relative a:
 - Congedo parentale;
 - Aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
 - Aspettativa art. 42 comma 5 D.lgs. 151/2001;
 - Malattia superiore a 10 giorni/anno.
- Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbia raggiunto il limite di cui all'art. 15 comma 2, concorre agli incentivi e compensi con le stesse regole del personale a tempo indeterminato.
- L'attribuzione del premio sarà proporzionalmente decurtata in caso di servizio a tempo parziale.
- Le eventuali risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo, che non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale oppure destinate al fondo dell'anno successivo.

ART. 26 - SPECIFICI PROGETTI

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

1. Entro il 31 Marzo di ogni anno la Direzione, previo confronto sindacale, predispone progetti specifici con riferimento alla percentuale di risorse ad essi dedicata.
2. L'obiettivo di progetto si riterrà raggiunto qualora positivo almeno per il 61%.
3. Qualora la Direzione non preveda progetti, la quota ad essi riservata sarà sommata alla percentuale destinata ai premi correlati alla performance individuale.

ART. 27 – INDENNITA' PER CONDIZIONI DI LAVORO

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.

La nuova indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio nel limite massimo giornaliero di € 1,00.-

A. Disagio

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (ad esempio *attività dei manutentori, attività in più sedi*)
2. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (ad esempio *orario spezzato*)
3. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono pregiudicare il buon andamento dei servizi (ad esempio *richiamo in servizio*)
4. personale impiegato in attività di sportello e front office

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

5. prestazione di disponibilità su base volontaria all'assunzione del servizio notturno senza preavviso, in caso di improvvisa assenza del personale adibito alla copertura di un servizio essenziale

6. prestazione di servizi:

- di controllo, conservazione e presidio del patrimonio mobiliare ed immobiliare resi anche in orario notturno
- per assicurare la funzionalità dei sistemi tecnici (recupero guasti sistema) e l'operatività della struttura

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio nelle condizioni sopra elencate prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

A. Rischio

La presenza di eventuali fattori di rischio viene verificata sulla base del documento di valutazione dei rischi aziendali (DVR)

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese nelle condizioni sopra elencate, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

A. Maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "econofo", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui è stato incaricato. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dal personale incaricato
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Qualora il fondo dovesse, a consuntivo, presentare delle economie, le stesse verranno riversate nel fondo premialità.

ART. 28 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale);
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

3. L'eventuale somma non erogata di cui al punto 2 costituisce economia di bilancio.

ART. 29 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Ai sensi dell'art. **70 quinquies comma 1**, al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., puo' essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a E. 3.000 annui, per le specifiche responsabilità assunte in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/ profilo di inquadramento, che saranno formalmente individuate dalla Direzione. L'atto di conferimento deve avere forma scritta, deve essere motivato e definito per l'arco temporale massimo di un anno solare.
3. Le fattispecie alle quali si fa riferimento sono le seguenti:
 - Coordinamento di altro personale;
 - Autonomia operativa con gestione di mezzi/attrezzature speciali la cui conduzione richieda speciale competenza;
 - Responsabilità di procedure a rilevanza esterna caratterizzate da particolare complessità.
1. L'effettivo svolgimento delle funzioni è attestato dalla Direzione a consuntivo.
2. Ai sensi dell'art. **70 quinquies comma 2** al personale non incaricato di P.O. puo' essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a E. 350 annui per compensare le seguenti responsabilità:
 - Compiti affidati agli archivisti informatici.

ART. 30 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- Qualora l'Ente individuasse un'area di pronto intervento per la quale è necessario istituire un servizio di pronta reperibilità l'Ente si impegna ad attivare la contrattazione integrativa a cui è demandata l'elevazione della misura ~~oraria~~ fino a E. 13,00 e il numero delle volte in cui il dipendente puo' essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.
- Nel caso di attivazione dell'indennità i relativi oneri sono a carico del fondo dell'art. 67.

ART. 31 – CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

CASA DI RIPOSO

ED OPERE PIE RIUNITE

Sede Legale : Via Ippolito Banfi, 25 - 31020 Vidor (TV)

C.F. 9600045 026 0 – P.IVA: 0233852 026 1

Tel. (0423) 985153

E-mail: vecchiaiaserena@tiscali.it

PEC: info@pec.operepieriunitedividor.it

Sito: www.operepieriunitedividor.it

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - Le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.
1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune fattispecie di cui sopra, che siano anche beneficiari del premio di produttività, viene previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione del premio produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, come definito nel seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a 3.000 Euro	3%
Da 3.001 a 5.000 Euro	5%
Da 5.001 a 7.000 Euro	8%
Oltre i 7.000 Euro	12%

ART. 32 – PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche piu' categorie. Le risorse sono, di norma, assegnate complessivamente.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nel fondo premialità.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1 Gennaio di ogni anno del triennio contrattuale.
5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione di godimento alla data del 1^a Gennaio dell'anno solare come sopra specificato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano nell'opportunità di rinviare l'individuazione delle PEO all'atto dell'applicazione del rinnovo del CCNL in itinere, in modo da valutare anche il nuovo impianto inquadramentale. Si danno reciprocamente atto della necessità di avviare le PEO attraverso individuazione e utilizzo del fondo 2022.