



Centro di servizi – Casa di Riposo
“Francesco Fenzi”

www.casafenzi.it



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(C.C.D.I.) TRIENNIO 2020 - 2022

SOTTOSCRITTO IN DATA _____



INDICE

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Ambito di applicazione, decorrenza, durata e disciplina transitoria.....	3
Art. 2 Interpretazione autentica	3
Art. 3 Obiettivi e strumenti	4
Art. 4 Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero	4
TITOLO II - DISPOSIZIONI NORMATIVE	6
Art. 5 Flessibilita' dell'orario di lavoro	6
Art. 6 Lavoro straordinario.....	6
Art. 7 Turnazioni.....	6
Art. 8 Welfare integrativo	7
TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E PERFORMANCE	8
Art. 9 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili	8
Art.10 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	8
Art.11 Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance	8
Art.12 Performance organizzativa e performance individuale	9
Art.13 Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa	9
Art.14 Quote del premio correlate alla performance organizzativa.....	10
Art.15 Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance individuale	10
Art.16 Modalità di valutazione della performance individuale	10
Art.17 Erogazione premi correlati alla performance individuale	11
Art.18 Principi generali per l'erogazione dei premi	11
Art.19 Maggiorazione del premio individuale.....	12
Art. 20 Indennità per condizioni lavoro	12
Art. 21 Titolari di posizione organizzativa	15
Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità.....	15
Art. 23 Progressioni economiche	15
NORME FINALI	18
All. 1) Progetto: continuità assistenziale, sanitaria per situazione di assenza imprevista. .	19



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, decorrenza, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso Casa Fenzi, con qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Il presente contratto ha validità triennale dalla data di sottoscrizione definitiva, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018.
Le parti prendono atto che per il periodo intercorrente tra la stipula del CNL ovvero il 21/05/2018 e la sottoscrizione del presente CCDI, la disciplina economica è stata trattata con riferimento al precedente CCDI risalente al 2001 e ancora in vigore fino alla data attuale, in ottemperanza al comma 5 dell'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018. Si dà altresì atto che il sistema e i criteri di valutazione della performance decorrono dalla data del 01/01/2020, mentre la parte economica del presente contratto decorre dalla firma dello stesso.
Il presente CCDI ha efficacia fino al 31/12/2022, salvo diversa durata che dovesse risultare necessaria in applicazione di intervenute disposizioni contrattuali o di legge e/o per la volontà delle parti di rivederne i contenuti.
Dell'avvenuta stipulazione viene portato a conoscenza tutto il personale in servizio.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva diversa disposizione di legge.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, ai sensi del Titolo II del CCNL del 21/05/2018, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia richiesta scritta, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.



Centro di servizi – Casa di Riposo “Francesco Fenzi”

www.casafenzi.it



3. Le parti che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del presente Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. 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.
2. 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.
3. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 4 Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

- 1) I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinate in attuazione delle norme di Legge in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparo Funzioni locali.
- 2) Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili:



Profilo	Reparto	n. operatori esonerati mattino	n. operatori esonerati pomeriggio
Coordinatore			1
OSS	Ovest – Piano primo	4	4
OSS	Ovest – Piano secondo	4	4
OSS	Ovest – Piano terzo e quarto	4	4
OSS	Est	4	4
Infermiere	Ovest – Piano primo	1	1
Infermiere	Ovest – Piano secondo	1	1
Infermiere	Ovest – Piano terzo	1	1
Infermiere	Est	1	1
Operatore pulizie	Ovest – Piano terra	1	0
Operatore pulizie	Ovest – Piano primo	1	0
Operatore pulizie	Ovest – Piano secondo	1	0
Operatore pulizie	Ovest – Piano terzo e quarto	1	0
Operatore pulizie	Est	1	0
Operatore sala da pranzo		0	0
Manutentore	Struttura	1	1
Personale amm.vo	Struttura	1	0

- 3) Il Direttore procederà alla precettazione per i dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili di cui sopra entro tre giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
- 4) Non possono in ogni caso essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- A) Dal 10 al 25 agosto
 - B) Dal 20 dicembre al 10 gennaio
 - C) 5 giorni prima e 3 giorni dopo le festività pasquali
 - D) 3 giorni prima e 3 giorni dopo la commemorazione dei defunti



TITOLO II - DISPOSIZIONI NORMATIVE

Art. 5 Flessibilita' dell'orario di lavoro

1. L'Istituto della flessibilità dell'orario di lavoro, così come previsto dall'art. 27 del CCNL del 21/05/2018, non trova applicazione per tutto il personale che lavora in turnazione in ragione e in considerazione della tipicità del lavoro svolto. La materia è comunque oggetto di apposito disciplinare su orario di lavoro.

Art. 6 Lavoro straordinario

1. Come previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 il limite massimo individuale di lavoro straordinario è pari a 180 ore annue e comunque entro i limiti delle risorse previste nel fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario.
2. In riferimento alla fattispecie di cui all'art. 38 Lavoro straordinario del CCNL 14/09/2000, il limite di cui al comma 1 può essere elevato a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico in servizio assegnati a determinati servizi.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente e previamente autorizzata dal Direttore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Rimane esclusa ogni forma di generalizzata autorizzazione.

Art. 7 Turnazioni

1. Per la disciplina dei turni si richiama quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018.
2. Rispetto ai casi previsti dall'art. 53 comma 2 del D.lgs. n. 151/2001 e dalla formazione dell'art. 23 comma 8 del CCNL 2018, possono definirsi particolari situazioni personali e/o familiari le seguenti fattispecie:
 - particolari patologie a carico del dipendente, certificate dal medico del lavoro;
 - presenza di genitori separati o divorziati, non conviventi, che abbiano figli minori di anni 14;
 - altre richieste su situazioni temporanee e particolari e debitamente documentate, compatibilmente con le esigenze di servizio.



Centro di servizi – Casa di Riposo “Francesco Fenzi”

www.casafenzi.it



Art. 8 Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente “Casa Fenzi” può offrire ai propri dipendenti, finalizzato al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.
Esso rappresenta, dal punto di vista:
 - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale e familiare
 - dell'Ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - del contesto sociale, un'importante opportunità di innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali si segnala l'iniziativa di incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio.
L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti della disponibilità già stanziata dall'Ente “Casa Fenzi”, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.



TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E PERFORMANCE

Art. 9 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili

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 competenza dell'Ente e approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1 e quindi:
 - le progressioni economiche di categoria;
 - l'indennità di comparto.

Le somme destinate agli istituti sopra richiamati costituiscono un importo consolidato, al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative, le cui risorse sono poste a carico del Bilancio dell'Ente “F. Fenzi”.

3. 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 eventuali 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;
 - Compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.9.2000;
 - Compensi per specifiche responsabilità;
 - Compensi per disposizioni di legge;
 - Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.

Art.10 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Nell'introduzione, applicazione e gestione del sistema di valutazione della performance si fa riferimento ai contenuti e ai dettati normativi di cui al D.lgs. n. 165/2001 e al CCNL 21/05/2018.

Art.11 Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. L' IPAB Casa Fenzi promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi,



secondo logiche meritocratiche e in applicazione dei dettami di Legge, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

2. Per accedere all'incentivo sono richiesti almeno 12 mesi di servizio, ancorché a tempo determinato, alla data del 31/12 rispetto al biennio precedente.

Art.12 Performance organizzativa e performance individuale

1. La parte di fondo di cui all'art. 68, comma 1, destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance, è utilizzata come segue:
 - Il 65% è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa;
 - Il 30% è destinato ai premi correlati alla performance individuale;
 - Il 5% è destinato alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69;

Art.13 Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa

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

Quota annua base

(Importo del fondo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa (65%))

Posti coperti dotazione organica

Dopo la determinazione della quota annua base, al fine di calcolare la quota per singola “area di servizio” si procede come di seguito indicato:

- Area amministrativa (uffici e capiservizio);
- Area servizi generali (pulizie, sala da pranzo, manutenzione);
- Area socio-sanitaria (Infermieri, OSS, Ass. sociale, Psic., Logoped., Educatori, Fkt),

Risorse attribuite alla singola “area di servizio” Quota annua base

X

Posti coperti dotazione organica rispetto all'area di servizio considerata

Fino all'esaurimento delle disponibilità economiche destinate, si farà riferimento al personale in servizio avente diritto alla liquidazione nell'anno di competenza sulla base della specifica graduatoria.



Art.14 Quote del premio correlate alla performance organizzativa

1. Al fine di determinare la quota di premio legata alla performance organizzativa e i parametri di valutazione, si dovrà tenere conto degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione con il Piano delle Performance per ciascun anno di riferimento.
2. Le risorse attribuite a ciascuna delle tre aree di servizio dovranno essere riproporzionate in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, così come riportato nel punto 1.
3. A seguito della determinazione delle risorse effettive attribuite a ciascuna area di servizio, la quota spettante per ciascun dipendente appartenente alla specifica area di servizio sarà determinata in base alla sua percentuale di servizio e non terrà conto del punteggio raggiunto dal dipendente stesso nella valutazione individuale.

Art.15 Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance individuale

1. Le quote 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 (35%))

Posti coperti dotazione organica

2. Fino all'esaurimento delle disponibilità economiche destinate, si farà riferimento al personale in servizio avente diritto alla liquidazione nell'anno di competenza.

Art.16 Modalità di valutazione della performance individuale

1. La valutazione della performance individuale avverrà, per ciascun dipendente, in base al sistema di valutazione adottato nei termini di Legge e contenente la scheda individuale, previa approvazione dell'Organismo di Valutazione di "Casa Fenzi".
2. La valutazione della performance individuale sarà effettuata dal Direttore, coadiuvato dal responsabile del servizio, entro il 30 Aprile di ciascun anno.
3. Il Direttore, coadiuvato dal responsabile del servizio, provvederà alla valutazione del dipendente con le modalità concordate in sede di approvazione della scheda stessa, attraverso l'applicazione e somministrazione uniforme dei criteri e degli strumenti di valutazione.



Art.17 Erogazione 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:

	Pieno raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi
% 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 91 a 100	da 80 a 90	da 60 a 79	da 0 a 59

Art.18 Principi generali per l'erogazione dei premi

1. La quota effettivamente spettante per effetto della valutazione sarà erogata, nel caso del raggiungimento di 120 giorni di effettivo servizio calcolato in applicazione dell'art.11 e in proporzione all'effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento.
2. A tal 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 (esclusi i permessi per L. 104/92 per parenti o affini, ad eccezione di quelli usufruiti a titolo personale).
3. Le assenze relative alle fattispecie sotto riportate non concorrono alla determinazione dell'effettivo servizio prestato:
 - Congedo parentale;
 - Aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
 - Congedo straordinario art. 42 comma 5 d.lgs. 151/2001;
 - Malattia.
4. L'attribuzione del premio sarà proporzionalmente decurtata in caso di servizio reso a tempo parziale.



5. Le valutazioni saranno condivise con i dipendenti entro il mese di giugno e la produttività sarà erogata entro il mese di ottobre, salvo altre e diverse esigenze e tempistiche.

Art.19 Maggiorazione del premio individuale

1. Ad una percentuale massima del 15 % dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto, secondo il sistema di valutazione, potrà essere 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 (art. 69 CCNL 21/05/2018).
2. Qualora il numero di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi il 15% del personale in servizio, le attribuzioni avverranno sulla media della valutazione del biennio precedente.

Art. 20 Indennità per condizioni lavoro

1. Ai sensi dell'art.70 bis del CCNL 21/05/2018 Casa Fenzi corrisponde 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.
2. La nuova indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da un minimo di € 1.00 ad un massimo di € 10.00, così come previsti dal CCNL 21/05/2018;
 - A. Disagio. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo / mansione;
 - b) Prestazione richiesta e resa da dipendenti che svolgono attività socio sanitaria e assistenziale comportante relazione con l'utenza e i familiari;
 - c) Orario spezzato.....



B. 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:

- a) 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;
- b) Rischio aggressività da parte degli ospiti assistiti;
- c) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- d) utilizzo giornaliero prolungato di attrezzature elettroniche e video terminali;
- e) attività che, per gravosità ed intensità delle energie psico-fisiche 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dall'Ente, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

C. Maneggio valori. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante e di c/c) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati, 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 dall'Ente, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. L'indennità può essere corrisposta ai dipendenti di categoria B e C.

Schema di pesatura e definizione dell'importo dell'indennità di condizioni di lavoro:



CAUSALE	INCIDENZA (Bassa -Media - Alta)	PROFILO PROFESSIONALE INTERESSATO	IMPORTO GIORNALIERO DELLA “INDENNITA’ CONDIZIONE LAVORO”
Disagio	bassa	O.S.S. e tutto il personale dei servizi generali, amministrativi e professionisti (fkt, logop., Ass. soc. ecc.)	€ 1,35
Rischio	media		
Disagio	media	Infermiere	€ 9,50
Rischio	media		
Disagio	bassa	Squadra servizio manutentivo	€ 1,35
Rischio	media		
Maneggio Valori	media	Personale amministrativo di cat. B o C	€ 1,35

L'ammontare dell'indennità condizioni di lavoro per attività che comportino maneggio di valori di cassa è così definita:

Euro 1,35 al giorno per maneggio valori di importo pari o superiori a Euro 2.000,00 di giacenza giornaliera.

Gli importi giornalieri saranno automaticamente adeguati, previa informazione alle rappresentanze sindacali, qualora sopraggiungano diverse disposizioni normative o contrattuali che ridefiniscono gli importi liquidabili. Resta inteso che il personale che è coinvolto in più condizioni di lavoro che comportano disagio, rischio e maneggio valori possono percepire cumulativamente l'indennità nelle misure sopra definite per ciascuna tipologia di attività, nel limite massimo complessivo stabilito dalla contrattazione nazionale.

In applicazione dell'art. 55, comma 10, del CCNL del 21/05/2018 e del parere Aran del 18/04/2019 in merito all'indennità condizione lavoro, i valori soprariportati sono riproporzionati in relazione al tempo di lavoro previsto nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il riproporzionamento riguarderà anche il valore minimo di €1,35, anche ove portasse alla determinazione di un importo inferiore ad €1,00.

3. Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 67, c. 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018, possono essere predisposti appositi progetti al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, garantire i livelli di prestazioni e mantenere la qualità dei servizi socio-assistenziali e generali nei confronti degli ospiti accolti.

Tenuto conto delle attuali indennità riconosciute sarà predisposto uno specifico progetto per la continuità assistenziale e o sanitaria in caso di assenza improvvisa di un lavoratore, quando vi è la chiamata in servizio di un lavoratore per sostituire quello assente. Il progetto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018, viene allegato al presente contratto.



Art. 21 Titolari di posizione organizzativa

1. L'indennità di posizione organizzativa è disciplinata dal “Regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative” di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.05-01 del 27/01/2020.

Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018, al personale di categoria B, C. e D non titolare di Posizione Organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità non superiore a € 3.000,00 annui per 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 alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profili di inquadramento, che saranno formalmente individuate dalla Direzione previo accordo con le parti sindacali. L'atto di conferimento deve avere forma scritta, deve essere motivato e definito per l'arco temporale di un anno solare.
3. Le fattispecie alle quali si fa riferimento sono le seguenti:
 - a. Coordinamento di altro personale e o servizi generali (igiene ambientale);
 - b. Autonomia operativa con gestione di mezzi/attrezzature speciali la cui conduzione richieda speciale competenza;
 - c. Responsabilità di procedure a rilevanza esterna caratterizzate da particolare complessità (responsabile di qualità, RSPP).
4. I medesimi compensi, erogati mensilmente, cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
5. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 23 Progressioni economiche

1. All'interno di ciascuna categoria può essere prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.



2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.
3. Le parti possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
 - a. incidenza della valutazione 80%
 - b. incidenza esperienza maturata 20%
7. Per esperienza maturata si intendono gli anni di presenza in servizio.
8. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
9. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
10. L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio sia almeno in linea con le attese dell'Ente in ciascuno dei tre anni precedenti. In caso di parità, avrà la preferenza il dipendente anagraficamente più anziano.
11. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue
 - a) ventiquattro mesi maturati al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;



Centro di servizi – Casa di Riposo

“Francesco Fenzi”

www.casafenzi.it



- b) le parti concordano, in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa, la quantificazione delle somme da destinare all'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali da distribuire in percentuale proporzionata nelle categorie di appartenenza. (A, B,C,D);
- c) il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.



Centro di servizi – Casa di Riposo “Francesco Fenzi”

www.casafenzi.it



NORME FINALI

Si dà atto che con la sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo cessano gli effetti del precedente CCDI e di tutti gli altri atti e regolamenti non più compatibili con i contenuti del presente Contratto Decentrato Integrativo.

Si dà atto che il presente CCDI acquista piena efficacia a seguito dell'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.



All. 1) Progetto: continuità assistenziale, sanitaria per situazione di assenza imprevista.

Allegato 1) al C.D.I del _____

Premessa: il presente progetto, rientrante nella fattispecie dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art. 68, c. 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, è riferito a tutto l'anno 2020 e potrà essere ripresentato anche per gli anni successivi previa verifica del risultato ottenuto nell'anno concluso.

Art. 1 – Obiettivo e Figure professionali interessate al progetto.

L'obiettivo generale del progetto riuscire ad erogare il servizio in misura coerente con la pianificazione. In particolare garantire la copertura dei turni di lavoro pianificati in caso di assenza imprevista di un turnista.

Le figure professionali interessate al presente progetto sono: Operatore Socio Sanitario, Infermiere.

Responsabile del progetto: Coordinatori di nucleo.

Art. 2 – Descrizione del progetto.

In caso di assenza imprevista di un turnista, il responsabile del servizio (o suo sostituto) provvede a sostituire il lavoratore assente con altro lavoratore proponendo quest'ultimo il rientro in servizio dalla giornata non lavorativa o di riposo.

Il rientro in servizio spetta al dipendente chiamato a rientrare entro il 4° giorno del turno da ricoprire compreso il giorno di chiamata.

Per ogni accettazione di rientro in servizio (singolo turno) sarà riconosciuta al lavoratore che garantirà un effettivo rientro in servizio un compenso a forfait.

Il richiamo in servizio di un lavoratore entro le 24 ore dalla chiamata, costituisce titolo di merito per il lavoratore che aderisce alla richiesta e di tale disponibilità si terrà conto da parte del responsabile.

Art. 3 – Disapplicazioni.

Il presente accordo disapplica la materia regolata dagli accordi stabiliti nei seguenti verbali e contratti decentrati: 06/10/2016, 25/05/2016, 15/10/2003 e 28/03/2001.

Art. 4 – Modalità operative.

Accedono al progetto solamente i dipendenti che hanno fornito il proprio numero di telefono cellulare per l'eventuale chiamata.

Il contatto con il dipendente può avvenire verbalmente o a mezzo di contatto telefonico e una conferma tramite w.a. al Coordinatore. Successivamente verrà compilato l'apposti modulo per il riconoscimento di detto compenso.

Art. 5 – Compenso



Centro di servizi – Casa di Riposo “Francesco Fenzi”

www.casafenzi.it



Per ogni rientro effettivo in servizio secondo le modalità sopra indicate, il forfait spettante ad ogni dipendente è di € 20,66.

Art. 6 - Indicatori di risultato

Percentuale di copertura delle assenze impreviste: > 90%;

Percentuale di successo della richiesta di rientro in servizio: > 30%

Art. 7 - Valore complessivo annuale del progetto.

Il valore complessivo annuale del progetto è di € 8.000,00

Conegliano, _____

Letto, confermato e sottoscritto.