

AZIENDA SPECIALE "DON MOSCHETTA"

ACCORDO PONTE PER IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2022- 2024

L'anno 2023 il giorno 11 del mese di ottobre si è riunita presso l'Azienda Speciale Don Moschetta del Comune di Caorle la delegazione trattante costituita ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, nelle persone dei Signori:

Per la parte pubblica

Per la parte sindacale

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato accordo ponte per il contratto collettivo decentrato integrativo

1

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 — Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 — Verifiche dell'attuazione del contratto	4

Art. 3 — Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4	
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5	
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	5	
Art. 4 — Quantificazione del Fondo risorse decentrate	5	
Art. 5 — Utilizzo del Fondo risorse decentrate	5	
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	5	
Art. 6 — Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6	
Art. 7 — Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance		
Organizzativa	6	<i>AA</i>
Art. 8 — Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance		
Individuale	7	<i>TR</i>
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	8	
Art. 9 — Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato		
dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di		
risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	8	<i>DR</i>
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	9	
Art. 10 — Principi generali	9	
Art. 11 — Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni		
economiche	9	<i>MA</i>
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE		
E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI		
PRESTAZIONI DI LAVORO	11	
Art. 12 — Principi generali	11	
Art. 13 — Indennità correlata alle condizioni di lavoro	11	
Art. 14 — Indennità di servizio esterno	12	
Art. 15 — Indennità per specifiche responsabilità	12	
Art. 16 — Indennità di funzione	14	
Art. 17 — Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	14	
Art. 18 — Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	15	
Art. 19 — Indennità di reperibilità	15	



TITOLO III DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	15
ART. 20 — Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	15
Art. 21 — Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	15
Art. 22 — Criteri per la flessibilità d'orario	16
Art. 23 - Orario multiperiodale	16
Art. 24 — Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	17
Art. 25 — Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	17
Art. 26 — Riflessi delle innovazioni tecnologiche	17
Art. 27 — Turni di lavoro notturni	17
TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE	18
Art. 28 — Telelavoro	18
Art. 29 — Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	
Art. 30 — Ferie solidali	18
Art. 31 — Servizi essenziali	
ALLEGATI	19
Allegato 1: Tabella indennità condizioni di lavoro	19

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - 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 ed a tempo determinato - 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. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello vigente al momento della sottoscrizione del presente accordo.
7. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si rinvia al CCNL nazionale vigente al momento della sottoscrizione del presente accordo.
8. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 — Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale — di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

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'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla



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

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 — Quantificazione del Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'eventuale incremento di risorse ai sensi del CCNL vigente.
2. Le risorse variabili di cui al CCNL vigente possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 5 — Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dal CCNL vigente, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui al CCNL vigente;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità del CCNL vigente;

Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi del CCNL vigente e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.

2. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.



- d) la performance organizzativa e 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;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 → Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.
2. Il premio erogato dovrà tenere conto dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
3. Nel caso di valutazione negativa, secondo il sistema di valutazione dell'ente, della performance individuale, non si darà luogo all'attribuzione della quota legata alla performance organizzativa.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio spettante sarà corrisposto qualora il dipendente abbia prestato un periodo minimo di 90 giorni di effettivo servizio.
7. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - b. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - c. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente.
8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati raggiunti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare il fondo destinato alla performance individuale.
9. La quota di premio verrà calcolata definendo un coefficiente individuale in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 2 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale

Manfredi Don T. C. A. S. L.

Art. 8 — Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente, relativamente ai seguenti aspetti: rendimento, integrazione nell'organizzazione, capacità organizzative e gestionali, competenze.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio spettante sarà corrisposto qualora il dipendente abbia prestato un periodo minimo di 90 giorni di effettivo servizio, tenuto conto di quanto previsto al comma 7 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Al 20% dei dipendenti di ciascuna categoria (associando i dipendenti appartenenti alla cat. A con quelli della cat. B), con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio. (da discutere al tavolo)
10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 8 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione del comma 3.
11. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 17 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".



CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 9 — Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi

- 1 La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento, degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.
2. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'Organismo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10 — Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche, tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la pensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 11 — Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti

Handwritten signature and initials on the right margin.

tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.

2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere conseguito almeno due valutazioni presso l'Azienda Speciale Don Moschetta.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria con un punteggio minimo, per ciascun anno, di almeno 24/30, o valore corrispondente.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo in considerazione l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento per una percentuale pari al 15%.
7. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il Dirigente dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNI del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine la maggiore anzianità anagrafica.
10. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.
11. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1^o gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

Almond



CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 — Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti, tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, al tasso di presenza e ai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati.
1. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
2. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
3. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 13 — Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi e alle figure indicati nella tabella costituente allegato n. 1 al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 84 del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01 gennaio 2019
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro: (da valutare i nostri casi specifici)
 - a) dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori del turno della reperibilità. Condizioni:
 - la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità;
 - il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati ad attivare la squadra di pronto intervento;
 - b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:
 - 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;
 - attività che determinano condizioni di lavoro 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.
 - c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti formalmente adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, purché i valori quotidianamente maneggiati siano almeno pari ad € 10,00.

Art. 14 — Indennità di servizio esterno

1. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per almeno per 7 ore al giorno.
2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01 gennaio 2019.

Art. 15 — Indennità per specifiche responsabilità

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti/responsabili di settore autonomo in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed



ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, tenuto conto della particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato.

2. La particolare complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 3 dipendenti permanentemente assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato).
3. L'importo dell'indennità è quantificato dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
7. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01 gennaio 2019.

Art. 16 — Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato in categoria D, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta un'indennità di funzione di cui al CCNL. Vigente.
2. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01 gennaio 2019.

Art. 17 — Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale si aggiungono al premio della performance (organizzativa e individuale), il

Manfredi D. R.

quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, riportata al comma successivo, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

4. La percentuale di riduzione del premio della performance di cui al comma precedente è stabilita nella misura del 50% sull'importo eccedente l'importo di € 1.000,00, fino ad un massimo del 90% di riduzione del premio stesso.

Art. 18 — Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

1. Ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano che i servizi e le prestazioni da inserire nell'offerta (indicativamente spese sanitarie, di cura familiare, scolastiche, buoni benzina o acquisti, previdenza complementare), saranno individuate attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i lavoratori con l'obiettivo di ricomprendere l'interesse e di consentirne la fruibilità a tutta la platea di beneficiari.
Le parti concordano di definire, per ciascun anno, l'individuazione della quota che sarà resa disponibile per le finalità di cui al presente articolo, a valere sulle risorse disponibili nella contrattazione decentrata integrativa.

Morandini
RA

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI ALLA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E

LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 — Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 21 — Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale



1. Tenuto conto dell'attuale ridotto utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'inapplicabilità dell'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 22 — Criteri per la flessibilità d'orario

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta la seguente flessibilità oraria a seconda del servizio:
 - SEGRETERIA AMMINISTRATIVA GENERALE: flessibilità oraria di 60 minuti rispetto all'orario di ingresso in posticipo rispetto all'orario base;
 - CASA DI RIPOSO DON MOSCHETTA (addetti socio sanitari) e MENSA: flessibilità oraria di 15 minuti rispetto all'orario di ingresso in posticipo rispetto all'orario base;
 - CAMPEGGO COMUNALE SANTA MARGHERITA: flessibilità oraria di 15 minuti rispetto all'orario di ingresso in posticipo rispetto all'orario base;
 - PARCHEGGI CUSTODITI e AUSILIARI DEL TRAFFICO: flessibilità oraria di 15 minuti rispetto all'orario di ingresso in posticipo rispetto all'orario base;
 - DECORO URBANO e VERDE PUBBLICO: flessibilità oraria di 15 minuti rispetto all'orario di ingresso in posticipo rispetto all'orario base;
 - MERCATO ITTICO: flessibilità oraria di 15 minuti rispetto all'orario di ingresso in posticipo rispetto all'orario base.E' riconosciuta per tutti i settori una flessibilità oraria in uscita di 60 minuti.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito o un credito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto gap deve essere recuperato o smaltito entro la fine dell'anno in cui è stato maturato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il dirigente/responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

Manca De Te

4. Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi dal dirigente / responsabile di settore ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.
5. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto dovranno essere oggetto di verifica le forme di articolazione giornaliera o settimanale già concesse al fine di accertarne la coerenza con quanto sopra disposto.
6. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 23 — Orario multiperiodale

1. In deroga al CCNL le parti concordano che per i soli settori interessati alla stagionalità, ovvero il Campeggio Santa Margherita, il Verde Pubblico e i Parcheggi, l'orario multiperiodale superi il limite di 13 settimane, secondo i seguenti parametri:

- nei mesi da aprile a settembre l'arco temporale settimanale è fissato in 40 ore;
- nei mesi da gennaio a marzo e da ottobre a dicembre l'arco temporale settimanale è fissato in 32 ore.

2. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

3. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 24 — Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

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

Art. 25 — Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.



3. Lo straordinario o alternativamente la banca ore sono riconosciuti a partire dai 15 minuti successivi all'orario d'uscita stabilito dal debito orario di ogni lavoratore

Art. 26 — Riflessi delle innovazioni tecnologiche

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 — Turni di lavoro notturni

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa — a richiesta — essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 28 — Telelavoro

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro concorrono alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.
2. Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si fa riferimento a quant'altro previsto dall'art. 13 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 29 — Servizio di mensa e personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

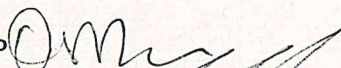
1. Per servizio di mensa si intende la somministrazione di un pasto completo con caratteristiche prestabilite.
2. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che in casi eccezionali possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, sono le seguenti:
 - a) cuochi;
 - b) operai.
3. In caso di non attribuzione del buono pasto, la durata della pausa è stabilita in dieci minuti.

Art. 30 — TEMPI DI VESTIZIONE

Per i tempi di vestizione relativi ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali si rinvia all'articolo 105 del CCNL vigente. Pertanto nei casi in cui il personale appartenente ai profili socio- sanitari o socio-assistenziali, sia obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione devono essere necessariamente avvenire all'interno della sede, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata ed uscita, purché risultanti dalle timbrature.

Caorle, 11.10.2023

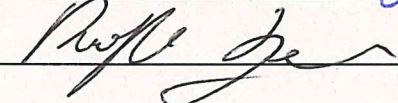
Letto, approvato e sottoscritto

CGIIL-FP 

CISL-FP 

UIL- FPL

Componenti RSU aziendale 

Delegazione Trattante 

AZIENDA SPECIALE DON MOSCHETTA

30021 CAORLE (VE) Viale Buonarroti n°10 - C.F. e P.I. 04053410272 - Tel. 0421 - 219411

e - mail: segreteria@donmoschetta.it – P.E.C.: aziendadonmoschetta@pecveneto.it

ACCORDO SPERIMENTALE TEMPI DI VESTIZIONE PERSONALE NON SOCIO SANITARIO E SOCIO ASSISTENZIALE

Art.1- GENERALITA'

Il presente accordo è finalizzato a disciplinare la retribuzione dei tempi di vestizione del personale non sociosanitario e socio-assistenziale.

Richiamato l'art. 1 del D.Lgs n. 66/2003 che definisce orario di lavoro "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni", e valutato l'orientamento ormai consolidatosi in seno alla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., 9 aprile 2019, n. 9871, Cass., 28 marzo 2018, n. 7738) e di merito, secondo il quale il tempo necessario ad indossare l'abbigliamento di servizio rientra nell'orario di lavoro ogniqualvolta sussista l'eterodirezione della parte datoriale (quando quest'ultima abbia fornito al lavoratore determinati indumenti, con il vincolo di tenerli e indossarli sul posto di lavoro), si definisce come segue il tempo di vestizione per il personale non socio-sanitario e socio-assistenziale.

Art.2- DEFINIZIONE DI TEMPO VESTIZIONE

Il tempo di vestizione è il tempo che il datore di lavoro stabilisce affinché il lavoratore, in un ambiente predisposto (spogliatoio), possa indossare divisa o i dpi che non devono essere utilizzati al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Art.3- LIMITE INDIVIDUALE

L'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati a tale attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

Art.5- DESTINATARI

Usufruiscono dei tempi di vestizione:

Area degli operatori incardinati come: operai addetti al servizio del verde pubblico;

Area degli operatori incardinati come: Addetti cucina, Cuochi, manutentori/autisti del centro servizi residenziali;

Art.6- TERMINI DELLA SPERIMENTAZIONE

Tale accordo avrà carattere sperimentale, entrerà in vigore dalla data della firma e sarà verificato ad un anno dall'avvio.

Caorle, 11 Ottobre 2023

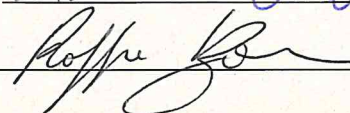
Letto, approvato e sottoscritto

CGIIL-FP 

CISL-FP 

UIL- FPL

Componenti RSU aziendale 

Delegazione Trattante 





PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BANCA ORE

Art.1- GENERALITA'

Il presente protocollo è finalizzato a disciplinare l'attivazione dell'istituto della Banca delle ore di cui all'Art.33 del CCNL del 16.11.2022, secondo le condizioni e le modalità di seguito indicate.

Art.2- FINALITA' DELLA BANCA DELLE ORE

La finalità della "banca delle ore" è quella di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni effettivamente svolte di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi.

Art.3- LIMITE INDIVIDUALE

1. Il limite individuale di Banca Ore per ciascun dipendente è stabilito in 30 (trenta) ore. D'intesa con RSU e OO.SS. territoriali, tale limite individuale potrà in ogni tempo essere rivisto.
2. Entro il suddetto limite individuale di 30 (trenta) ore, ciascun dipendente accantona in un apposito conto individuale le ore di lavoro straordinario dello stesso effettivamente prestate. Le ore così accantonate saranno inserite nel cedolino paga del dipendente in modo che risulti il saldo di tutti i periodi fino alla mensilità precedente a quella del cedolino paga medesimo.
3. Le ore di lavoro straordinario in questione potranno essere fruite esclusivamente con pagamento della maggiorazione o recupero compensativo.

Art.5- DESTINATARI

Usufruiscono dell'Istituto della banca ore:

- Area degli operatori esperti impiegati presso l'azienda Speciale Don Moschetta incardinati come: OSS, Addetti cucina, Cuochi, Segreteria amministrativa, Astanti, manutentori/autisti del centro servizi residenziali;
- Area degli istruttori dell'Azienda Speciale Don Moschetta incardinati presso gli uffici amministrativi dell'Azienda Speciale Don Moschetta;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

Non usufruiscono della banca ore lavoratori che appartengono ai settori della stagionalità e si avvalgono quindi dell'orario multiperiodale e tutti coloro che non sono elencati tra coloro che usufruiscono della banca ore.

Per tutti quelli non usufruiscono della banca ore si rimanda all'Art. 22 comma 2 dell'Accordo Ponte.


Art.4- PAGAMENTO DELLE ORE ECCEDENTI IL LIMITE DELLE 30 (TRENTA)

Le ore di lavoro straordinario prestate eccedenti il limite delle 30 (trenta) -art.3 c.1- Saranno messe in pagamento entro il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione come lavoro straordinario (maggiorazione, rispettivamente, del 15%, del 30%o del 50%)

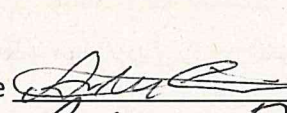
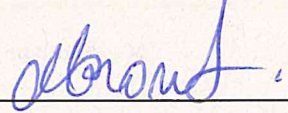
Caorle, 11.10.2023

Letto, approvato e sottoscritto

CGIIL-FP 

CISL-FP 

UIL- FPL

Componenti RSU aziendale  

Delegazione Trattante 