

IPOTESI DI ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO di cui agli articoli 79 e 80 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 PER L'ANNO 2023

INDICE

Art. 1. Ambito di applicazione e durata

Art. 2. Informazione e confronto

Art. 3. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa art. 68, comma 1

Art. 4. Criteri per l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità

Art. 5. Indennità di turno

Art. 6. criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 7. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Art. 8. Criteri per l'attribuzione del premio incentivante

Art. 9. Formazione

Art. 10. Servizio Mensa e buono pasto

Art. 11. Welfare integrativo

1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo si applica al personale dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato escluso quello con qualifica dirigenziale e con Incarichi di elevata qualificazione di cui agli art. 16 e ss del CCNL.

Il presente accordo si limita a disciplinare la destinazione delle risorse del Fondo art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, e artt. 79 e 80 CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2023.

ART. 2

INFORMAZIONE E CONFRONTO (Art. 79 CCNL 16/11/2022)

Le parti, prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate determinate per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e art. 79 CCNL 16/11/2022 con determinazione n. 97 del 31 luglio 2023.

L'informazione ed il confronto si sviluppano secondo i principi di correttezza e buona fede.

Fermi restanti gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle vigenti disposizioni e da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL 16/11/22, l'Azienda si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali firmatari del CCNL e alla RSU Aziendale, preventivamente e in forma scritta, tutti i documenti ed informazioni utili ad una corretta e completa informazione propedeutica al confronto e alla contrattazione nelle materie previste dal CCNL.

ART. 3

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

(Art. 68 CCNL 22/05/18- Art 80 CCNL 16/11/23)

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili determinate per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 e art. 79 CCNL 16/11/2022 mediante l'atto richiamato in premessa. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili come da norme contrattuali e quindi, nel nostro caso:

- progressioni economiche all'interno delle aree
- indennità di comparto
- indennità varie (turno)

L'utilizzo e i criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

Le parti convengono che l'applicazione dei criteri e delle regole riportate nel presente accordo, determinano conseguentemente, in relazione alle disponibilità del fondo come ad oggi costituito e fatti salvi gli esiti di successive dinamiche gestionali, il quadro delle destinazioni disponibili per l'anno 2023 ripartiti tra i vari istituti contrattuali previsti dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018 e dall'art. 80 CCNL 16/11/2022.

Art. 4

Compensi per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16/11/2022)

Per l'anno 2023 i compensi per specifiche responsabilità derivanti:

- dall'essere punto di riferimento contabile di elaborazione del Bilancio e gestione fatturazione attiva per assenza di altro operatore;
- dall'aver svolto funzioni di sostituzione del coordinatore infermieristico per i periodi di assenza dello stesso;
- dallo svolgere servizio di pagamento fatture/stipendi con *home banking*, gestione cassa economale;
- responsabilità derivanti da compiti di coordinamento di altro personale oltre all'esercizio di funzioni di RUP e di redazione PIAO come individuato dal Codice dei contratti D.Lgs 36/2023 Responsabilità derivanti dallo svolgimento del ruolo di Responsabile Prevenzione e Protezione dai Rischi, RUP e supporto alla direzione.

Art.5 Indennità di turno , reperibilità ecc (Art. 80 c. 2 lett. d CCNL 16/11/2022)

Sono corrisposte ai lavoratori turnisti le indennità di turnazione ai sensi dell'art 80 c. 2 lettera d). CCNL 16/11/2022-

Art. 6 Progressioni economiche all'interno delle aree (Art. 14 CCNL 16/11/2022)

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili della retribuzione.

Il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella stessa area è individuata, distintamente per ciascuna area nella tabella A allegata al citato CCNL.

A tal fine, si considerano "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altra Amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali si configura come progressione all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Le parti si danno reciprocamente atto che relativamente ai criteri selettivi e di attribuzione è approvata una apposita procedura opportunamente esaminata in sede di contrattazione.

Per l'anno 2023, le parti concordano di non attribuire le progressioni economiche orizzontali per mancanza delle valutazioni positive triennali come richiesto dalla normativa.

ART. 7 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria giornaliera, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (solo amministrativi) (Art. 36 CCNL 16/11/2022)

Le parti, coerentemente con quanto disposto dall'art. 36 CCNL 2019-2021 riconoscono la flessibilità oraria giornaliera quale strumento diretto sia per una maggiore conciliazione della vita lavorativa e familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, sia perché una differenziazione degli orari di ingresso e di uscita consentono un orario di permanenza più ampio negli uffici e quindi di maggior supporto per tutte le esigenze legate alla RSA che resta l'attività principale della APSP Matteo Remaggi. Per tale motivo, la possibilità di posticipare l'entrata ed anticipare l'uscita dal lavoro è riconosciuta nella seguente fascia oraria **dalle 7:00 alle 9:00**. La flessibilità oraria è riconosciuta solo agli amministrativi con esclusione dei lavoratori addetti a servizi articolati su turni e per i quali la flessibilità oraria è incompatibile con la tipologia del servizio stesso.

ART.8

Premi collegati al compenso incentivante la produttività (Performance) (Art. 80 e 81 CCNL 16/11/2022)

In materia di meritocrazia e premialità, questa Azienda utilizza come sistemi di misurazione e di valutazione della qualità dei servizi, gli strumenti offerti dalla normativa (schede di valutazione individuale e di gruppo idonee alla rilevazione degli standard qualitativi individuali e dei servizi), modificate e aggiornate con il presente Accordo Decentrato. L'erogazione del compenso incentivante è infatti subordinata alla valutazione individuale e di gruppo della prestazione ed è corrisposto al termine del processo di valutazione. Il compenso incentivante è correlato ad incremento della produttività e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi e/o al mantenimento dei medesimi livelli in presenza di riduzione del personale.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

- non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente/due anni precedenti*
- superiore valutazione media del triennio*
- maggiore anzianità di servizio nell'ente*

Le parti si danno reciprocamente atto che relativamente al sistema di valutazione ed agli strumenti propedeutici con Delibera del CDA n. 16 del 11 novembre 2023, è stato approvato un regolamento, presentato in data 03 settembre 2023 alle OOSS.

ART. 9 Formazione (Art. 54 CCNL 16/11/2022)

L'Azienda provvede alla definizione dei Piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del Personale" art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL vigente, previo confronto con le OOSS e RSU relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, sia delle materie comuni a tutto il personale sia delle materie specifiche rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'APSP Matteo Remaggi, tenendo conto dei principi di pari opportunità.

ART. 10 Servizio mensa e buono pasto (Art. 35 CCNL 16/11/22)

Ai sensi dell'art. 35 c. 8 del CCNL vigente, "i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario, adottata dall'Azienda, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale vi sia attività lavorativa al mattino con prosecuzione dell'orario nelle ore pomeridiane o alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali".

Le parti stabiliscono di erogare il servizio ai dipendenti che rientrano nella fattispecie sopra indicata, compatibilmente con le risorse disponibili, salvo diverso accordo.

ART. 11 Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 16/11/2022)

L'Azienda provvederà a individuare uno o più benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra quelli indicati all'art. 82 c. 1 del CCNL 2019/2021 attivabile dall'anno 2025.

Confronto

Nell'ambito delle attività di confronto, come disciplinate nell'art. 5 comma 2 del CCNL 2018, le parti convengono per l'approvazione del regolamento orario, presentato alle OOSS e discusso nell'ambito degli incontri effettuati.

TABELLA FONDO ARTT. 79 E 80 CCNL 16/11/2022

Risorse stabili e variabili

Destinazioni stabili e variabili

	PEO € 47.000 storiche
Stabili € 210.965,72	Progressioni all'interno delle aree 2023 € 0
Variabili 4.901	Indennità di comparto € 24.000
	Indennità di turno € 130.000
	Specifiche responsabilità € 4. 000,00
	Premio collegato alla produttività € 10.866,72
	Totale utilizzo € 215.866,72