A.S.M. COSTRUIRE INSIEME

PRE ACCORDO DECENTRATO 2023/2025

In data 21/11/2023 alle ore 09.00 presso la sede Aziendale di Costruire Insieme azienda speciale multiservizi ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – Dott.sa Laura Polastri. – Direttore	P [X]	A [ ]
Componente – Dott. Franco Ferrari – Presidente C.d.A	P [X]	A [ ]
Componente – Dott.sa Maria Rosa Gheido- consulente esterno	P [ ]	A [X]

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Dott.sa Roberta Bertolo	P [X]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Sig. Righini	P [ ]	A [X]
		Sig.ra Adele Di Meo	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Dott. Stefano Bianco	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Sig.ra Chiara Pinguello	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Sig.ra Cristina Rossi	P [ ]	A [ ]

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

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

Sommario

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI 4

Art. 1 – Oggetto e durata del CCI 4

Art. 2 – Interpretazione autentica 4

CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI 5

Art. 3 permessi sindacali retribuiti 5

Art. 4 – Assemblee 5

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI 5

Art. 5 - Sistema di relazioni sindacali 5

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa. Soggetti e materie 5

CAPO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 6

Art. 7 – Criteri generali per la costituzione e l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate 6

Art. 8 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale .. 6

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari 7

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità - conferimento, cessazione, revoca e sospensione degli incarichi 8

CAPO V - POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO 12

Art. 14 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art 7, comma 4, lett. m, CCNL 16/11/2022) 12

Art. 15 – Clausole generali sull'orario di lavoro 12

Art. 16- Lavoro straordinario 13

Art. 17 - Banca delle ore 13

Art. 18 - Terapie salvavita (art. 50 CCNL 16/11/2022) 13

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, concordano di disciplinare nel modo seguente i suddetti istituti:

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e durata del CCI

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Azienda Speciale Costruire Insieme del comparto con contratto CCNL EE:LL.

Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.

Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data di sottoscrizione dello stesso, ad eccezione di quanto di seguito stabilito per l'anno 2023 e 2024 per le progressioni economiche e per le specifiche responsabilità anno 2023, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli, e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.

Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Art. 3 permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Azienda sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. di appartenenza, alla RSA e ai RLS secondo le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017, dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 13 del citato CCNQ.
Nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa del Servizio di appartenenza dei dipendenti. A tale scopo va data comunicazione della fruizione del permesso alla Direzione almeno tre giorni lavorativi prima.

Art. 4 – Assemblee

I dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato e determinato hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, concordati con l'Azienda, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le RSA e/o le OOSS firmatarie del CCNL e del presente CCI comunicano almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per l'assemblea del personale il luogo e l'ora della stessa.

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema di relazioni sindacali

Per quanto concerne, Convocazione della delegazione trattante, le modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante, l'informazione e il confronto, le clausole di raffreddamento per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, il Diritto di Assemblea si rinvia a quanto disposto dal Titolo II, Capo I, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa. Soggetti e materie

Sono oggetto di contrattazione tutte le materie previste dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.
Ai sensi dell'articolo 8, comma 5, CCNL 16/11/2022, ""Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad)".

Invece, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, CCNL 16/11/2022: "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine

di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45".
I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- per i lavoratori: la RSA e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL indicati nella delegazione trattante;
- per la parte datoriale: la delegazione trattante, tra i cui componenti è individuato il presidente.

CAPO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 7 – Criteri generali per la costituzione e l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate viene costituito annualmente dall'Azienda ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 previa individuazione delle linee di indirizzo del CDA relative alle risorse finanziarie da destinare al fondo risorse decentrate.

Il Fondo per le risorse decentrate risulta composto di una parte definita Risorse stabili (art. 79, commi 1 e 1-bis del CCNL del 16/11/2022) costituita dal Fondo storico e dagli incrementi stabili, e da una parte definita Risorse Variabili (art. 79, commi 2, 3, 4, 5 e 6 del CCNL del 16/11/2022) che può variare di anno in anno.

Le risorse finanziarie così determinate sono ripartite, nel rispetto della disciplina degli artt. 80 e seguenti del CCNL del 16/11/2022, al fine di:

- corrispondere i differenziali di progressione economica;
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali degli anni precedenti (art. 80, c.1);
- attribuire i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, c.2, lett. a) e b);
- compensare le specifiche responsabilità, attribuite al personale con atto formale dell'Ente, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (art. 80, c.2, lett. e);
- finanziare i differenziali stipendiali, con le risorse stabili;

Tutti gli importi previsti dagli istituti economici del presente Contratto Collettivo Integrativo decorreranno dal 01/01/2024.

Art. 8 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Ai fini della corresponsione dell'incentivazione della performance organizzativa e individuale, il sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei Dipendenti, effettuato dal Direttore, si compone di due aree di valutazione:

a. l'area degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa (performance organizzativa);
b. l'area dell'apporto lavorativo individuale (performance individuale).

Le risorse destinate vengono così ripartite:

- quota A: 30% del budget destinata alla incentivazione della performance organizzativa, da corrispondere sulla base dei fattori 1 e 2 della scheda di valutazione;
- quota B: 70% del budget destinata all'incentivazione della performance individuale, da corrispondere sulla base dei fattori 3 e 4 della scheda di valutazione;

I compensi relativi al Premio di produttività sono proporzionalmente ridotti per coloro i quali non hanno lavorato per l'intero anno di riferimento.
Rispetto al parametro della presenza in servizio, nel computo delle assenze viene individuata una franchigia pari a 15 gg. di assenza, anche non continuativi; dal 16simo giorno e fino al 30esimo giorno, il periodo di

assenza viene conteggiato interamente e la quota viene proporzionalmente ridotta; quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi si applica la riduzione per l'intero periodo.
Ai fini del computo delle assenze sono inoltre conteggiate come presenza effettiva le seguenti tipologie di assenza:

Ferie, ex festività, riposi compensativi, recupero ore confluite nella banca delle ore;

- In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti,
- i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall'ASL competente;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Permesso donazione sangue;
- Presenza ai seggi elettorali;
- Permessi mensili e orari. ai sensi della Legge n. 104/92 e s.m.i.;
- Congedo di maternità;
- Congedi parentali;
- Infortunio;
- Distacchi e permessi sindacali;
- Permesso Giudice Popolare;
- Congedo straordinario Protezione Civile;
- Testimonianza presso Tribunale.

Il premio di produttività, in caso di lavoro a tempo parziale, viene rimodulato sulla percentuale della prestazione lavorativa stabilita.
Per il personale con contratto a tempo determinato partecipa al premio di produttività a condizione che abbia prestato servizio per un periodo almeno pari a 6 mesi continuativi.
I criteri generali del sistema di valutazione della performance saranno oggetto di confronto, come previsto dall'art. 5, c. 3, lett. b) del CCNL 16/11/2022.

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

Con il presente contratto collettivo le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Art. 11- Indennità per specifiche responsabilità

L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche dell'azienda; determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente, è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate.

Le indennità sono corrisposte con cadenza annuale a seguito di formale conferimento da parte del Direttore di apposito incarico di importo non superiore ad € 1.300 (Area degli Operatori e degli Operatori Esperti – responsabilità di 3° livello), non superiore a € 1.800 (Aree degli Istruttori – responsabilità di 2° livello).

al personale dell'Area degli Istruttori e degli Operatori Esperti in particolari posizioni di lavoro, può essere corrisposta una indennità collegata al riconoscimento di specifica responsabilità, da conferirsi sulla base della

compilazione, per ciascun dipendente destinatario dell'incarico, di una apposita scheda, che individua i fattori ed i relativi pesi (compresi tra 0.1 e 1) e valori, secondo il contenuto della seguente griglia:

Posizione di lavoro di responsabilità di 3° livello (riconducibile al personale dell'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti)	Valore economico da € 500 a un MASSIMO 1.300 €
FATTORI	pesi
1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria di processo semplice 3. responsabilità per conduzione gruppi di lavoro 4. specializzazione richiesta dai compiti affidati	

Posizione di lavoro di responsabilità di 2° livello (riconducibile al personale dell'Area degli Istruttori)	Valore economico da € 700 MASSIMO 1.800 €
FATTORI	pesi
1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria nei procedimenti amministrativi semplici del Settore o di processo semplice 3. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 4. responsabilità di funzioni plurime e/o specializzazione richiesta dai compiti affidati	
Posizione di lavoro di responsabilità di 1° livello (riconducibile al personale dell'Area dei Funzionari e della E.Q.)	Valore economico da € 1000.00 **MASSIMO 2.700 €**
FATTORI	pesi
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici assegnati dal Direttore / Responsabile di Servizio autonomo. 2. responsabilità di realizzazione di attività complesse o che richiedono conoscenze specialistiche. 3. responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche 4. responsabilità di procedimento amministrativo (ad esclusione dell'emanazione dell'atto finale) o di processo.	

Per riguarda l'assegnazione e l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità per il solo anno 2023, verranno seguiti i criteri del precedente accordo del 26/11/2020.

Entro febbraio 2024 verranno definite in sede di contrattazione le pesature per l'attribuzione delle specifiche responsabilità per l'anno 2024 e 2025.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità - conferimento, cessazione, revoca e sospensione degli incarichi

Gli incarichi di specifica responsabilità, sono conferiti ai dipendenti interessati con atto formale da parte del Direttore a seguito della compilazione dell'apposita scheda nella quale si definisce fattori pesi e conseguenti valori con riferimento alle posizioni di lavoro da compensare, alla scadenza dell'annualità, se non diversamente comunicato entro il 31.01 dell'anno successivo, si intendono tacitamente rinnovati, in assenza di specifici atti di revoca o sospensione da parte del Direttore. Nell'atto dirigenziale dovrà essere indicata, al verificarsi dei relativi presupposti la cessazione, la sospensione o modifica del corrispettivo economico dell'indennità

Gli incarichi di specifiche responsabilità cessano nei seguenti casi:

- a seguito di dimissioni o cessazioni dal servizio;
- a seguito della collocazione del dipendente in posizione di distacco presso altro ente.

Gli incarichi di specifiche responsabilità sono automaticamente revocati nel caso di ridefinizione complessiva o parziale dell'assetto organizzativo dell'Azienda o in presenza di provvedimenti disciplinari espulsivi.

Non costituiscono causa di cessazione o revoca dell'incarico:

- infortunio sul lavoro ed ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, capo III e IV; in conformità all'art. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.
- astensione anticipata e obbligatoria;
- congedo per maternità/paternità;
- l'affidamento o l'adozione

L'importo dell'indennità è ridotto al verificarsi dei seguenti casi:

- periodo di fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dall'anzianità di servizio e la sospensione della retribuzione fissa ed accessoria;
- superamento del periodo di 90 giorni di assenza annui continuativi a qualsiasi titolo;
- sanzioni disciplinari di cui all'art.3 comma 5 CCNL 11.04.2008, in conformità all'art. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.,

Sono escluse dal computo delle assenze, al fine della riduzione dell'importo spettante, le seguenti tipologie:

- Ferie, ex festività, permessi per motivi personali o familiari, riposi compensativi, recupero ore straordinario;
- In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall'ASL competente;

- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Permesso donazione sangue;
- Presenza ai seggi elettorali;
- Permessi mensili e orari. ai sensi della Legge n. 104/92 e s.m.i.;
- Congedo di maternità;
- Congedi parentali;
- Infortunio;
- Distacchi e permessi sindacali;
- Permesso Giudice Popolare;
- Congedo straordinario Protezione Civile;
- Testimonianza presso Tribunale per motivi di servizio.
- assemblea sindacale

L'indennità è sospesa ed è facoltà del Direttore di riassegnare l'incarico nei seguenti casi:

- sospensione cautelare dal servizio in corso per procedimento disciplinare e per procedimento penale;
- sospensione dal servizio di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL 11/04/2008 in conformità all'art. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- L'indennità per l'esercizio di specifiche responsabilità è compatibile e viene erogata interamente in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari (o superiore) al 70%; in caso di prestazione lavorativa inferiore, il compenso viene automaticamente rimodulato sulla percentuale della prestazione lavorativa stabilita.

secondo la proposta sotto specificata:

Art. 13 – Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

In seguito all'approvazione da parte del C.D.A. del preaccordo siglato in data _____ di seguito riportato e, secondo quanto previsto dal vigente CCNL 16/11/2022, per gli anni 2023 e 2024 le progressioni economiche orizzontali verranno attribuite al personale per il quale siano trascorsi almeno due anni dall'ultima progressione economica a far data dal 01/01/2023, in deroga a quanto stabilito nel presente contratto, che prevede che siano trascorsi almeno 3 anni dall'ultima progressione economica.

Tale misura è propedeutica ad un eventuale processo di armonizzazione contrattuale, le progressioni pertanto verranno così ripartite:

anno 2023 – con decorrenza dal 01/01/2023, progressione economica di n. 5 dipendenti aventi diritto area istruttori;

anno 2024 - con decorrenza dal 01/01/2024, progressione economica di n. 5 dipendenti aventi diritto area istruttori e operatori/operatori esperti;

I. 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 dello stipendio (art. 14 CCNL 16/11/2022).
II. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022.

III. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo delle risorse decentrate, è riconosciuta attraverso una procedura selettiva di area attivabile per ogni anno, ed è attribuita a decorrere dal 01 Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al successivo comma 4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

IV. Possono accedere alle selezioni annuali coloro che risultano non aver beneficiato della progressione verticale nel periodo di riferimento.

V. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa (con accordo annualmente sottoscritto), in coerenza con le risorse finanziarie Aziendali.

VI. Sono ammessi alla procedura i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate), in assenza (negli ultimi 2 anni) di provvedimenti disciplinari comunque non in una quota di dipendenti superiore al 50% di ogni categoria, in servizio alla data di decorrenza della progressione.

VII. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.

VIII. I differenziali stipendiali sono attribuiti, secondo quanto previsto al comma 4, sulla base di una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva in relazione ai seguenti criteri:

a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite ai sensi dell'art. 15 del presente CCDI, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
b. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'Azienda o in altro Ente pubblico o privato;
c. capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 "Destinatari e processi della formazione");

IX. La ponderazione dei criteri di cui al comma 7 è effettuata, come previsto dall'art. 14, c.2, lett. e) del CCNL 16/11/2022, incidendo sul punteggio individuale utile per l'attribuzione del differenziale stipendiale in misura percentuale secondo la seguente tabella:

CRITERI DI VALUTAZIONE (peso %)				
AREA	Valutazioni pregresse	Esperienza pregressa	Ulteriori criteri	Punteggio aggiuntivo
OPERATORI	50	40	10	3% del punteggio totale ottenuto
OPERATORI ESPERTI	45	45	10	
ISTRUTTORI	40	40	20	

FUNZIONARI	50	30	20	

IX. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al comma 9.

X. L'Esperienza lavorativa viene calcolata sull'iter di carriera del dipendente negli ultimi 20 anni differenziato sulla categoria di appartenenza e sul servizio prestato purché oggettivamente documentato, come segue:

- Servizio prestato all'interno dell'Azienda:
  1. nella stessa categoria: 3 punti/anno;
  2. nella categoria inferiore: 1.5 punti/anno;

- Servizio prestato presso altri Enti:
  1. Se pubbliche amministrazioni: come sopra;
  2. Se privati: 1 punto/anno per mansioni equiparabili e 0,5 punti/anno per mansioni non equiparabili.

Le capacità culturali professionali acquisite, rappresentate dalla formazione del personale viene assegnato un valore pari allo 0,05% per ogni ora di formazione effettuata dal dipendente adeguatamente documentata. Sulla base dei punteggi riportati dai dipendenti in possesso dei requisiti verrà predisposta una graduatoria, in caso di parità di punteggio, nel rispetto del principio di non discriminazione vengono definiti i seguenti criteri:

- maggior anzianità di servizio,

CAPO V - POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art 7, comma 4, lett. m, CCNL 16/11/2022)

Sono definiti i seguenti criteri generali e linee di indirizzo per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:

a. l'Azienda si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
b. coinvolgimento del responsabile della Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

Art. 15 – Clausole generali sull'orario di lavoro

I. L'orario di lavoro ordinario, per i lavoratori a tempo pieno, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con due rientri pomeridiani salvo diversa indicazione della lettera contratto.

II. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile da comunicarsi al personale interessato e all' Ufficio Personale.

III. Le proposte di articolazione oraria devono comunque considerare l'esigenza di conciliare tempi di lavoro e di vita, garantendo forme particolari di flessibilità ai dipendenti con situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e con figli in età prescolare e scolare.

IV. Al fine di contemperare le esigenze degli utenti e quelle dei dipendenti nonché le esigenze organizzative dell'Amministrazione con i flussi urbani dei trasporti, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, garantendo comunque la presenza di personale nelle fasce centrali e negli orari di apertura al pubblico.

V. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Art. 16- Lavoro straordinario

I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue.

Art. 17 - Banca delle ore

I. In applicazione dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022 e al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come riposi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore che prevede un conto orario individuale per ciascun lavoratore.

II. Fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 1/4/99 e dall'art. 38 del CCNL 14/9/2000, il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario da accantonare nella banca delle ore o da porre in pagamento è fissato in complessive 60 ore.

III. Le ore inserite in banca ore sono da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 18 - Terapie salvavita (art. 50 CCNL 16/11/2022)

I. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati , sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 48, comma 11 lettera a) del CCNL 16/11/2022.

II. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

III. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.