

**Contratto collettivo integrativo del personale dipendente di IPAB di Vicenza triennio 2023 – 2025
ai sensi dell'art. 8 C.C.N.L., relativo al personale del
Comparto Funzioni locali, triennio 2019 – 2021, firmato il giorno 16 novembre 2022**

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conserva la propria efficacia per almeno un triennio e fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. È pertanto fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 – Criteri di ripartizione (art. 7, comma 4, lett. a)

1. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la performance (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", ed è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Anticipatamente alle convocazioni dei tavoli per la negoziazione dei criteri e delle modalità del Fondo per le risorse decentrate, l'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) del C.C.N.L. 16.11.2022 il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, sono poste a carico del bilancio degli Enti. Se, a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle elevate qualificazioni, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, può essere integrato con il risparmio effettuato. Tale verifica è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. g) del C.C.N.L. 16.11.2022.
3. Nel caso l'Ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle elevate qualificazioni (nuovo assetto, nuova pesatura, etc.) è necessario l'accordo, in sede di contrattazione, con le parti sindacali solo nel caso di modifica della parte stabile del fondo, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u) del C.C.N.L. 16.11.2022.
4. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate annualmente definito dall'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina dei successivi articoli che argomentano le diverse indennità.
5. Al fine di mantenere invariata la qualità nei servizi a favore dell'utenza, al personale turnista, che su base volontaria si rende disponibile a coprire un turno di servizio, come previsto dal prospetto di programmazione, per sopperire ad assenze improvvise di colleghi, si applica il progetto-obiettivo di cui in allegato al presente contratto collettivo decentrato integrativo. Gli oneri derivanti sono a carico del Fondo Risorse Decentrate.

Art. 3 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b)

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono i seguenti:
 - a) il 30% delle risorse destinate alla performance è destinato a compensare la performance individuale, ed è erogato al personale dipendente considerando i seguenti criteri:
 - valutazione individuale del dipendente assegnata dal responsabile del reparto/servizio/ufficio al quale afferisce il dipendente che, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la



valutazione, deve consegnare la rispettiva scheda al soggetto interessato, con precedenza a chi ha ottenuto una valutazione negativa;

- presenza in servizio: giorni nell'anno solare, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, ridotti di 1/365 (o 1/366 per anno bisestile) per ogni giorno di assenza. Le assenze effettuate per le motivazioni di seguito elencate non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del numero di giorni servizio: ferie, recuperi ore, congedo di maternità e paternità, permessi di cui alla L. 104/1992, terapie salva vita, congedi per donne vittime di violenza, permessi sindacali, infortunio. Per i dipendenti a tempo parziale il parametro è determinato in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
- b) Il 70% delle risorse destinate alla performance è destinato a compensare la performance organizzativa. Il criterio è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo fissati dall'Amministrazione, ed è erogato al personale dipendente considerando i seguenti criteri:
- presenza in servizio: giorni nell'anno solare, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, ridotti di 1/365 (o 1/366 per anno bisestile) per ogni giorno di assenza. Le assenze effettuate per le motivazioni di seguito elencate, non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del numero di giorni servizio: ferie, recuperi ore, congedo di maternità e paternità, permessi di cui alla L. 104/1992, terapie salva vita, congedi per donne vittime di violenza, permessi sindacali, infortunio. Per i dipendenti a tempo parziale il parametro è determinato in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
 - commisurando il premio, a seconda della fascia in cui si colloca il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati al reparto/servizio/ufficio a cui afferisce il singolo dipendente:

grado raggiungimento degli obiettivi	% importo premio pagato
00	0%
> 00 = 30	30%
> 30 = 50	50%
> 50 = 70	70%
> 70 = 100	100%

- le risorse eventualmente residuali derivanti dalla decurtazione del premio pagato per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo sono interamente distribuite nell'anno tra tutti i dipendenti che rilevano un grado di raggiungimento degli obiettivi a cui corrisponde l'intera quota del premio pagato; tale somma è distribuita tra gli aventi diritto in base al suddetto parametro di presenza in servizio, così come definito per la distribuzione della performance organizzativa.
2. Il dipendente che ottiene una valutazione negativa nella scheda individuale di valutazione, cioè inferiore a 6/10 o equivalente, non è ammesso alla distribuzione dei premi correlati alla performance, sia individuale sia organizzativa.
 3. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato concorre – con i medesimi criteri del personale a tempo indeterminato – agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola eccezione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali all'interno dell'area.
 4. Il dipendente è soggetto alla valutazione individuale e concorre al raggiungimento degli obiettivi di gruppo del reparto/servizio/ufficio in cui presta la propria attività lavorativa in misura preponderante in ragione dell'anno solare.

Art. 4 – Sistema di valutazione della performance (art. 7, comma 4, lett. b)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono ripartite tra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione.
2. Le schede di valutazione, come da format allegato al presente C.C.D.I., vengono consegnate ai dipendenti interessati possibilmente entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Entro i primi 6 mesi del periodo di valutazione viene effettuato un colloquio intermedio tra il valutatore ed il dipendente interessato, qualora le prestazioni del dipendente facciano presagire una valutazione finale negativa o significativamente inferiore rispetto all'anno precedente, al fine di permettere di recuperare o correggere le mancanze riscontrate. Di tale intercorso ne viene dato evidenza nell'apposita sezione all'interno della scheda di valutazione annuale del dipendente.
4. La motivazione della valutazione è espressa con l'assegnazione del punteggio numerico, che si riferisce a specifici item. In ogni caso, il valutatore – al momento della consegna della valutazione finale – effettua un



colloquio dove spiega le ragioni della valutazione, soffermandosi su ciascuno degli item previsti dalla scheda. In caso di perdurante assenza del dipendente, la valutazione avviene comunque ed il dipendente può richiedere il colloquio anche successivamente all'avvenuta consegna della scheda.

5. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al dirigente, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato. Al fine di tutelare il diritto di reclamo del dipendente, la valutazione finale non potrà essere inferiore a quella di prima stesura.

6. Si considera positiva una valutazione di almeno 6/10 o equivalente con riferimento alla scheda di valutazione.

7. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale, secondo quanto annoverato dall'articolo 80, comma 3 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

Art. 5 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c)

1. In sede di C.C.D.I. le parti annualmente possono destinare una quota delle risorse decentrate di parte stabile al finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, secondo le previsioni dell'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022 e i criteri di seguito formulati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

3. I criteri per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" sono i seguenti:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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. PESO ATTRIBUITO: 60%
- 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, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. PESO ATTRIBUITO: 40%

4. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f), per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra indicati.

5. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. g), in caso di parità di punteggio complessivo viene data priorità alla maggiore anzianità di servizio nell'Ente, in continuità di rapporto prestatato senza soluzione di continuità; in caso di ulteriore parità, alla maggiore età anagrafica.

6. Qualora uno dei dipendenti assegnatari della progressione economica cessi dal servizio entro l'anno solare in cui si è svolta la selezione, sarà scorsa la graduatoria formulata al termine della selezione assegnando la progressione economica al primo dipendente escluso.






7. 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.

8. La definizione della procedura per le progressioni economiche all'interno dell'Area, anche in deroga a quanto sopra indicato, compresi eventuali ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali ed eventuale diversa pesatura dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, sarà oggetto di specifico accordo all'attivazione dell'istituto.

Art. 6 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e d) del C.C.N.L. 16.11.2022, sono a carico del fondo delle risorse decentrate.

2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicantil il maneggio di valori.

BDS  BB    

3. Per le attività che comportano una diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali si individuano le seguenti categorie di lavoratori (le attività devono essere svolte in modo prevalente):
 ◦ infermiere, infermiere specialista, fisioterapista, fisioterapista specialista, logopedista, logopedista specialista, educatore professionale, educatore professionale specialista, psicologo, coordinatore socio-sanitario, coordinatore di servizi, manutentore: indennità pari ad Euro 1,00.
4. Per le attività che comportano condizioni di lavoro disagiate ed una diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali, si individuano le seguenti categorie di lavoratori (le attività devono essere svolte in modo prevalente):
 ◦ operatore dei servizi generali, operatore dei servizi di cucina, operatore socio – sanitario, esecutore dei servizi generali, autista, cuoco, responsabile di cucina: indennità pari ad Euro 1,80.
5. Per le attività implicanti il maneggio di valori è riconosciuto un'indennità pari ad Euro 1,55 che si somma eventualmente alle altre indennità previste nei commi precedenti.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, che si intendono tali in caso di presenza effettiva in servizio. Al personale part time è riconosciuta la stessa indennità del personale a tempo pieno.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 C.C.N.L.16.11.2022.
8. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.
9. Le Parti, in sede di accordo economico annuale, possono concordare di riservare una quota del fondo delle risorse decentrate disponibile ad alcuni dipendenti che, durante l'anno solare, abbiano affrontato condizioni di lavoro particolari, in quanto legate ad una emergenza.

Art. 7 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e)

Articolo non applicabile ad IPAB di Vicenza.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f)

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e f) del C.C.N.L. 16.11.2022, sono poste a carico del fondo sulla base delle risorse decentrate disponibili.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del C.C.N.L. 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito atto formale del Dirigente all'atto dell'attribuzione.
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità. Nell'osservanza dei principi generali di correttezza e buona fede, la valutazione del punteggio è rimessa alla discrezionalità del Direttore Generale:

RESPONSABILITÀ	PUNTEGGIO
Responsabilità di gestione di risorse umane e/o strumentali	DA 1 A 2 PUNTI
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	DA 1 A 2 PUNTI
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa o di processi complessi	DA 1 A 2 PUNTI
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione e/o specifiche conoscenze	DA 1 A 2 PUNTI

4. La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua, corrisposta a consuntivo e rapportata al periodo di servizio presso l'Ente, fino al raggiungimento del budget concordato in sede di contrattazione:

- punteggio 1: Euro 500,00
- punteggio 2: Euro 1.000,00
- punteggio 3: Euro 1.500,00
- punteggio 4: Euro 2.000,00
- punteggio 5: Euro 2.500,00

- punteggio 6: Euro 3.000,00
- punteggio 7: Euro 3.500,00 (solo per Area dei Funzionari ed EQ)
- punteggio 8: Euro 4.000,00 (solo per Area dei Funzionari ed EQ)

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.

6. Il Direttore Generale individuerà il dipendente a cui assegnare una specifica responsabilità, determinando l'ammontare dell'indennità sulla base della tabella sopra specificata.

7. L'indennità delle specifiche responsabilità si ritiene confermata annualmente salvo comunicazione formale di variazione. Ogni variazione nell'assegnazione della responsabilità (altro ufficio, mansione ecc.) dovrà essere oggetto di revoca o di nuova assegnazione.

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese e in proporzione all'orario di lavoro (part time).

9. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

10. Al personale infermieristico, inquadrato nell'Area degli istruttori, profilo infermiere (ex cat. C), in relazione alla responsabilità legata alla gestione del reparto in assenza del coordinatore, è attribuita una indennità annua di euro 1.500,00, rapportata al periodo di servizio presso l'Ente e in proporzione all'orario di lavoro (part time). Quanto appena indicato non si applica al personale infermieristico inquadrato nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, profilo infermiere specialista.

Art. 9 - Trattamenti accessori (art. 7, comma 4, lett. g)

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono erogati ai dipendenti secondo la specifica disciplina prevista negli appositi regolamenti dell'Ente, adottati sulla base della normativa vigente.

Art. 10 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h)

1. Le parti si impegnano a valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo aziendale da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 82 comma 2 del C.C.N.L. 16.11.2022.

Art. 11 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del C.C.N.L. del 21.05.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente urgenti e non differibili;
- b) non può essere superiore a 8 turni al mese per dipendente;
- c) quantificata come di seguito specificato:
 - in Euro 13,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in Euro 26,00 in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio mensile, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16.11.2022.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi.

5. Tale istituto è attivabile solo per il personale appartenente all'area delle manutenzioni, secondo la programmazione mensile stabilita dal responsabile del servizio.

6. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. j)

1. Ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h) ai titolari di EQ possono essere erogati gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. 31.03.2023, n. 36.

Art. 13 - Turni di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. k)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, i limiti previsti dall'art. 24 C.C.N.L. 21.05.2018, in merito ai turni di reperibilità, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 14 - Turni notturni (art. 7, comma 4, lett. l)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, i limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del C.C.N.L. 16.11.2022, in merito ai turni effettuabili nel mese, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 15 - Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m)

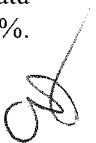
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 16.11.2022, le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b) in accordo e con la collaborazione del RSPP e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti in particolare di coloro che percepiscono le specifiche indennità di disagio e di rischio;
- c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi e il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale e ai luoghi di lavoro;
- e) l'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- f) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i., riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 16 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n)

1. Le Parti prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 17 - Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o)



1. Le parti prendono atto che è in corso un processo di implementazione dell'istituto della banca delle ore, e che – non appena concluso – verrà concluso un accordo sul limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

Art. 18 - Fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di servizio, è possibile beneficiare dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di mezz'ora in posticipo.

2. Ai sensi dell'art. 36, comma 3, C.C.N.L. 16.11.2022, l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. Possono beneficiare del presente istituto, compatibilmente con le esigenze di servizio, le seguenti categorie di dipendenti: amministrativi, educatori professionali, psicologi, fisioterapisti, logopedisti, addetti servizio farmacia e addetti al magazzino.

4. Per i coordinatori socio-sanitari, la flessibilità è la seguente:

a) giorni con rientro: ingresso fino alle ore 10.00, uscita non prima delle ore 16.30

b) giorni senza rientro: ingresso fino alle ore 10.00, uscita non prima delle ore 12.00

5. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 19 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 20 - Limite delle 48 ore settimanali medie (art. 7, comma 4, lett. r)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 21 - Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono regolamentate dall'art. 32 del C.C.N.L. 16.11.2022.

2. Il lavoro straordinario non può essere inferiore a quindici minuti e relativi multipli.

3. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 16.11.2022 confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance dell'anno successivo.

4. Il limite individuale di lavoro straordinario è quello previsto dall'art. 32, comma 3, C.C.N.L. 16.11.2022 e non viene previsto una elevazione di tale limite.

Art. 22 - Qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t)

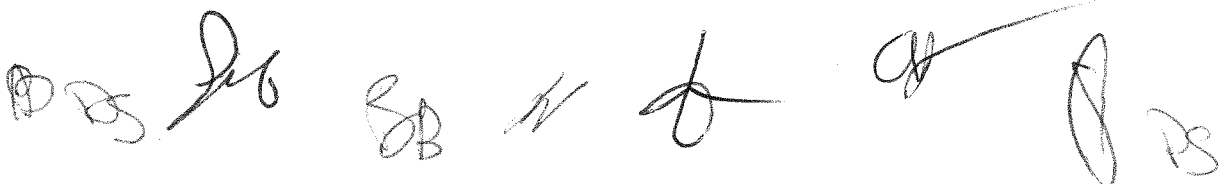
1. Le Parti concordano nello stabilire l'importanza dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi. Le Parti, qualora emergessero innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, si impegnano a convocarsi per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 23 – Incremento risorse per incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. u)

1. Si conferma quanto disciplinato nell'art. 2, comma 3 del presente C.C.D.I.

Art. 24 - Retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.



2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

3. La valutazione, secondo la scheda allegata, va correlata alla fascia di valore della elevata qualificazione rivestita.

Art. 25 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w)

Articolo non applicabile ad IPAB di Vicenza.

Art. 26 – Situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z)

1. Ai sensi dell'art. 30, comma 8, C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

2. Le particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del C.C.N.L. Funzioni Locali riguardano i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 27 – Servizio mensa e buono pasto (art. 7, comma 4, lett. aa)

1. Le Parti danno atto che è attivo il servizio mensa per i giorni di rientro del personale dipendente.

Art. 28 – Personale scolastico (art. 7, comma 4, lett. ab)

Articolo non applicabile ad IPAB di Vicenza.

Art. 29 – Riposo compensativo per lavoratori turnisti (art. 7, comma 4, lett. ac)

1. Le Parti concordano che nella situazione attuale non si prevede la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d). Le Parti concordano altresì che in futuro sia possibile convocarsi per la sottoscrizione di uno specifico accordo.

Art. 30 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario (art. 7, comma 4, lett. ad)

Articolo non applicabile ad IPAB di Vicenza.

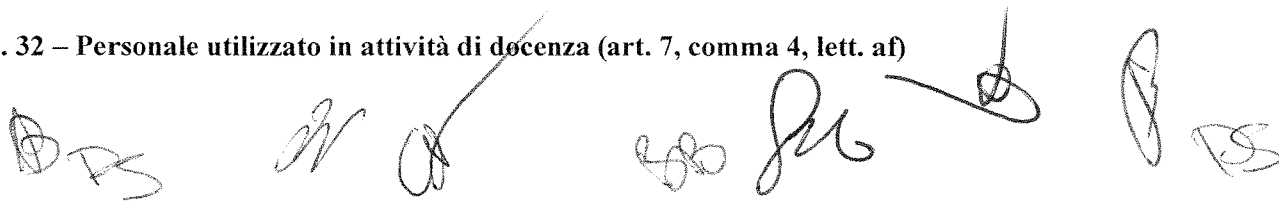
Art. 31 – Maggiorazione del premio (art. 7, comma 4, lett. ae)

1. Ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale fino a concorrenza del budget assegnato. Per dipendenti in servizio, si intende il numero di teste aventi diritto a partecipare alla distribuzione dei premi correlati alla performance, così come definito dall'articolo 3 del presente C.C.D.I., inoltre, non si considera la durata del servizio reso nell'anno.

2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria unica, stilata in ordine decrescente di valutazione individuale. In caso di parità, la maggiorazione sarà attribuita al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente. In caso di ulteriore parità la maggiorazione sarà attribuita al dipendente con la maggiore anzianità presso l'Ente in continuità di rapporto prestato senza soluzione di continuità. In caso di ulteriore parità, verrà privilegiata la maggiore età anagrafica.

3. La somma complessiva riconosciuta a titolo di premio di maggiorazione performance individuale riduce le risorse destinate a premiare la performance individuale.

Art. 32 – Personale utilizzato in attività di docenza (art. 7, comma 4, lett. af)



1. I criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) è il seguente: a) criterio orario: incentivo economico varia proporzionalmente a seconda della durata della docenza.
2. L'attività di docenza viene disciplinata da un Regolamento dell'Ente.

Art. 33 – Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le Parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

Art. 34 – Abrogazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo abroga il precedente Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente dell'IPAB di Vicenza 2019-2021, datato 30 dicembre 2020.

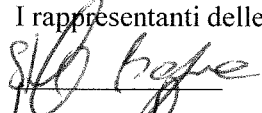


Vicenza, li 5/10/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:


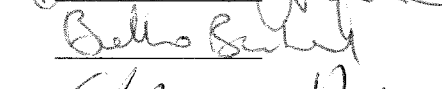


Annalisa Bergozza 

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto

 FP CCIL
 UIL FPL
 CISL FI

Le R.S.U.

**PROGETTO-OBIETTIVO PER IL MANTENIMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI IN CASO DI
ASSENZA IMPROVVISA E NON PROGRAMMATA DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Il progetto-obiettivo è attivabile nel caso di un'assenza improvvisa e non programmata, per la quale occorre individuare al più presto, al fine di garantire il mantenimento della qualità assistenziale a favore dell'utenza, personale in sostituzione, e non sia possibile attivare altre procedure con l'Ufficio personale.

Il progetto-obiettivo regola la chiamata del personale dell'Ente non in servizio e le modifiche di turno, che si rendono necessarie quando il turno, così come da prospetto di programmazione, risulta scoperto.

Si precisa che il presente progetto-obiettivo non costituisce ipotesi di reperibilità, in quanto la disponibilità e l'adesione del personale è su base volontaria.

In casi di assoluta necessità, esperite tutte le procedure di sostituzione, compresa l'attivazione del presente progetto-obiettivo, l'Ente potrà provvedere all'attivazione dell'ordine di servizio.

Dispongono della facoltà di attivazione:

- il coordinatore di reparto/servizio o chi ne fa le veci in assenza;
- il coordinatore di centro servizio (C.C.S.);
- l'Ufficio personale.

Il soggetto che predispose l'attivazione del progetto-obiettivo, deve darne segnalazione all'Ufficio Personale tramite la compilazione e sottoscrizione di apposito modulo, motivandone il ricorso. L'orario di servizio reso è registrato attraverso la normale timbratura.

Al dipendente che volontariamente aderisce al progetto-obiettivo, salvo motivate ed inderogabili esigenze di servizio, saranno garantite le modalità di recupero. In ogni caso dovrà essere garantito il recupero del dipendente che ha rinunciato al riposo settimanale entro 15 giorni.

Il protocollo ha validità sia nei giorni feriali che in quelli festivi.

	CHIAMATA	VARIAZIONE TURNO
per il giorno stesso	Euro 30	Euro 15
con 1 giorno di preavviso	Euro 25	Euro 15
con 2 giorni di preavviso	Euro 15	

L'incentivo sarà liquidato nella retribuzione del secondo mese successivo a quello di attivazione del progetto-obiettivo.

Scheda di valutazione della prestazione individuale anno

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteri di valutazione della performance individuale:	Punteggio valutazione intermedia (da 1 a 5)	Punteggio valutazione finale (da 1 a 5)
Effettiva presa in carico dei compiti assegnati ed impegno per portarli a compimento senza ritardo	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Precisione nell'adempimento della prestazione lavorativa	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Disponibilità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Impegno nello stabilire corrette relazioni con l'utenza e/o con i colleghi	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi e strumenti informatici affidati	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
TOTALE		
COLLOQUIO	SI / NO	SI / NO

Firma del dipendente**Firma del valutatore**Valutazione intermedia

Vicenza, data .././....

Valutazione finale

Vicenza, data data .././....

B DS

33

f w B DS

Scheda di valutazione della prestazione individuale titolari incarico elevata qualificazione anno

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteri di valutazione della performance individuale:	Punteggio valutazione intermedia (da 1 a 5)	Punteggio valutazione finale (da 1 a 5)
Effettiva presa in carico dei compiti assegnati ed impegno per portarli a compimento senza ritardo	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Precisione nell'adempimento della prestazione lavorativa	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Disponibilità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Impegno nello stabilire corrette relazioni con l'utenza e/o con i colleghi	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi e strumenti informatici affidati	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
TOTALE		
COLLOQUIO	SI / NO	SI / NO

Valutazione obiettivi titolari incarico elevata qualificazione

Valutazione obiettivi			
obiettivi	peso	indicatori di risultato	valutazione
1)			
2)			
3)			

Grado raggiungimento degli obiettivi	% importo premio pagato
o 00	0%
o > 00 = 30	30%
o > 30 = 50	50%
o > 50 = 70	70%
o > 70 = 100	100%

Firma del dipendente

Firma del valutatore

Valutazione intermedia

Vicenza, data .././....

Valutazione finale

Vicenza, data .././....

B *BB*

3B

f

dr

B