

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDA PEDEMONTANA SOCIALE

PARTE NORMATIVA

Sommario

| | |
|---|----|
| Titolo I- Disposizioni Generali..... | 3 |
| Art. 1 Oggetto e obiettivi..... | 3 |
| Art. 2 Quadro normativo e contrattuale | 3 |
| Art. 3 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria..... | 3 |
| Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto..... | 4 |
| Art. 5 Interpretazione autentica dei contratti integrativi..... | 4 |
| Titolo II – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance..... | 5 |
| Art. 6 Premio correlato alla performance organizzativa | 5 |
| Art. 7 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione | 6 |
| Titolo III– Definizione delle procedure per le progressioni economiche | 7 |
| Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle aree | 7 |
| Titolo IV – Individuazione misure e criteri generali di attribuzioni delle indennità contrattuali | 9 |
| Art.9 Principi generali..... | 9 |
| Art. 10 Indennità condizioni di lavoro | 9 |
| Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità..... | 11 |
| Titolo V – Disposizioni correlate all'orario di lavoro | 13 |
| Art. 12 Reperibilità..... | 13 |
| Art. 13 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti..... | 13 |
| Art 14 Lavoro straordinario e banca delle ore..... | 13 |
| Art. 15 Rapporti di lavoro a tempo parziale | 14 |
| Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro..... | 15 |
| Art. 17 Servizio mensa e buono pasto..... | 15 |
| Titolo VI– Disposizioni in materia di incarichi di elevata qualificazione..... | 16 |
| Art 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ | 16 |
| Titolo VII – Discipline particolari..... | 17 |
| Art. 19 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro | 17 |
| Art. 20 Innovazioni tecnologiche e formazione..... | 17 |

Titolo I- Disposizioni Generali

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera del CDA n. 19 del 25/06/2019.
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 3 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso Pedemontana Sociale, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCI ha durata triennale, dalla data di stipula al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale; nel caso, le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui

contenuti del presente CCI.

4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il primo semestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale nazionale.
6. L'avvio della sessione negoziale per il rinnovo del CCI deve avvenire, di norma, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, o dalla richiesta di una delle parti.
7. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del CCI; durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali.

Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, la delegazione potrà riunirsi per verificare lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Azienda. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, fatte salve eventuali richieste aventi carattere di urgenza per le quali la riunione sarà fissata entro cinque giorni.

Art. 5 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti sottoscrittrici del presente CCI si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, 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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo I bis – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 6 Informazione e Confronto

1. Le parti convengono che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti: essa è resa preventivamente e in forma scritta da Pedemontana Sociale alle parti sottoscrittrici del presente CCI.
3. L'informativa deve essere resa per le materie previste dall'articolo 4 del CCNL 16/11/2022, secondo i modi e

i tempi stabiliti nell'articolo richiamato.

4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
5. Il confronto si avvia nei modi e nei tempi e per le materie previste all'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 7 Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno sono comunicate a mezzo PEC a Pedemontana Sociale, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro di appartenenza e/o in videoconferenza. Sono riconosciuti quale orario di assemblea i tempi di percorrenza necessari al fine del raggiungimento della sede indicata (dalla sede di lavoro alla sede della assemblea e ritorno).
4. L'elenco dei dipendenti partecipanti deve essere trasmesso – a cura del sindacato che ha indetto l'assemblea – entro i tre giorni lavorativi successivi alla stessa.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno.

Titolo II – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 8 Premio correlato alla performance organizzativa

(rif. art. 7, comma 4 lett. b CCNL 2019-2021)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 del CCNL secondo quanto di seguito indicato.
2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance, approvato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione, relativi all'Azienda nel suo complesso e alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
3. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra le aree dell'azienda al fine di definire dei "budget" per ciascuna area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
 - a) il numero dei dipendenti dell'Azienda al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di elevata qualificazione, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

| Categoria | Parametro |
|-------------------|-----------|
| Operatori esperti | 1 |
| Istruttori | 1,17 |
| Funzionari | 1,33 |

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'azienda al sistema di classificazione professionale vigente.

d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance organizzativa, è necessario che il lavoratore a tempo indeterminato, determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa presso Pedemontana Sociale, per:
 - a. almeno 150 giorni lavorativi per dipendenti con orario settimanale distribuito su 5 giorni. Nel conteggio dei giorni lavorativi vengono considerate le ferie, non vengono considerate malattie e periodi di congedo
 - b. almeno 170 giorni lavorativi per dipendenti turnisti con orario settimanale distribuito su 5 e 6 giorni a settimane alterne (personale con mansione di OSS). Nel conteggio dei giorni lavorativi vengono considerate le ferie, non vengono considerate malattie e periodi di congedo
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà proporzionato.

Art. 9 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piano delle Performance approvato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di area tecnica funzionale nell'apposita scheda di valutazione definita secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Le parti prendono atto che la quota del fondo risorse decentrate destinata alla remunerazione dei premi correlati alla performance potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali e sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale. Tale quota, secondo quanto previsto dall'articolo 80, comma 3 CCNL, non potrà comunque essere inferiore al 30% delle risorse stanziare ai sensi dell'articolo 79, comma 2 CCNL.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo indeterminato, determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa presso Pedemontana Sociale, per:
 - a. Almeno 150 giorni lavorativi per dipendenti con orario settimanale distribuito su 5 giorni. Nel conteggio dei giorni lavorativi vengono considerate le ferie, non vengono considerate malattie e periodi di congedo
 - b. Almeno 170 giorni lavorativi per dipendenti con orario settimanale distribuito su 6 giorni. Nel conteggio dei giorni lavorativi vengono considerate le ferie, non vengono considerate malattie e periodi di congedo.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà proporzionato.
6. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art.81 CCNL 16.11.2022 sarà negoziata annualmente all'interno del CCI parte economica dell'Azienda.

Titolo III– Definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4 lett c) e 14, comma 2 CCNL)

1. 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. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

A) Requisiti di partecipazione:

Partecipano alla procedura selettiva i lavoratori che al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la procedura sono titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che negli ultimi 4 anni non hanno 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.

Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno dipende dalla disponibilità di risorse finanziarie certe, stabili e continue nel fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL vigente; preso atto di ciò il numero massimo di beneficiari non potrà superare il 35% dei dipendenti.

B) Criteri di valutazione

1. Valutazione della performance del triennio precedente

- a) Si intende la 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.
- b) Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

2. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione della procedura, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (4 anni secondo quanto stabilito nei requisiti di partecipazione).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C) Ponderazione dei criteri di valutazione:

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato per ciascuna Area, come di seguito indicato:

| Area | Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40) | Esperienza professionale (non superiore a 40) | Totale massimo |
|-------------------|---|--|-----------------------|
| Operatori esperti | 60 | 40 | 100 |
| Istruttori | 70 | 30 | 100 |
| Funzionari e E.Q. | 80 | 20 | 100 |

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti criteri di valutazione di cui alla lettera B).

3. La graduatoria stilata all'esito della procedura selettiva è valida per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione di progressioni economiche all'interno dell'area.

4. Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) Maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) Maggior anzianità di servizio, considerando anche il servizio prestato, a qualsiasi titolo, presso altre Amministrazioni, ivi compresa l'Azienda Collecchio Sociale.
- c) Maggiore età anagrafica.

Titolo IV – Individuazione misure e criteri generali di attribuzioni delle indennità contrattuali

Art.11 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. L'Azienda si impegna a darne informazione alle parti sottoscrittrici del presente CCI di norma entro il 31 agosto di ogni anno.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7, comma 4 lett d) CCNL)

1. L'azienda corrisponde un'unica indennità di condizioni di lavoro - commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività - destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Le risorse destinate alla corresponsione della suddetta indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate come annualmente individuato. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli,

- di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
5. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
7. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
9. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali

beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

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

11. Per le attività esposte al rischio le parti condividono che sarà corrisposta una somma pari a € 1,25 su base giornaliera:

- al personale OSS che presta attività presso i Centri Diurni per Anziani, in quanto esposto al rischio biologico, relazionale e legato alla MMC;
- al personale OSS che presta attività di sostegno alle famiglie, in quanto esposto al rischio biologico e relazionale.

12. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

13. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

14. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

15. Per le attività implicanti il maneggio valori, richiamato il Regolamento del Servizio Amministrativo Contabile (Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27 del 12 dicembre 2016 e deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 10 del 01.02.2017) e gli Atti di disposizione attuativi, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

| | | |
|---------------|--------------|--------|
| da € 500,00 | a € 1.000,00 | € 1,00 |
| da € 1.000,01 | a € 2.000,00 | € 1,50 |
| Oltre | € 2.000,01 | € 2,00 |

Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4 lett f) CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento di Pedemontana Sociale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non i titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come adottata da Pedemontana Sociale;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Direttore Generale, sentiti i Responsabili dei Servizi, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo la tabella riportata nell'accordo integrativo-parte economica:

La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività;
- c) responsabilità gestionale.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e per un compenso massimo di € 3.000,00 o di € 4.000,00 a seconda della classificazione.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio e vengono erogate annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Titolo V – Disposizioni correlate all’orario di lavoro

Art. 14 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) e k) CCNL)

1. Per le aree di pronto intervento individuate da Pedemontana Sociale, può essere istituito il servizio di reperibilità.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall’art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Potranno essere messi in reperibilità i dipendenti inquadrati nella categoria dei Funzionari/EQ con mansioni di Assistente Sociale nonché gli incaricati di EQ; l’Ente dovrà assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l’indennità viene incrementata a euro 13.00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 15 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall’art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell’orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un’ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell’anno successivo il responsabile dell’area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art 16 Lavoro straordinario e banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. Le parti prendono atto che l’Azienda non ha il fondo per il lavoro straordinario fin dalla sua costituzione, avvenuta il 28/12/2007 e che è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quale fattore ordinario di programmazione e copertura dell’orario di lavoro.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area tecnica Funzionale, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale accumulabile in Banca ore è stabilito, senza possibilità di deroga, in 72 ore annue.
4. L’azienda si impegna a monitorare l’utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l’anno alle parti sindacali.
5. Per ciò che attiene alle figure del Direttore Generale o facente funzioni e dei dipendenti con Incarichi di Elevata Qualificazione, l’arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall’art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, è elevato fino a n. 12 mesi.
6. Il lavoro straordinario sarà conteggiato anche a minuti a partire già dalla fine dell’ordinario orario di lavoro e per il tempo effettivamente prestato.

Art. 17 Rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12 dell'anno precedente, esclusi i titolari di incarichi di elevata qualificazione. Il predetto limite è comunque arrotondato per eccesso al fine di arrivare comunque all'unità.
2. Il contingente consentito può essere elevato fino al 35% complessivo di ciascuna categoria in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati dalla trasformazione:
 - gravi e documentati motivi familiari;
 - gravi e documentati motivi di salute personali o riferibili a parenti /affini entro il secondo grado.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con deficit;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

I gravi e documentati motivi di salute personali o riferibili a parenti /affini entro il secondo grado sono i seguenti:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post- traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
 4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, Pedemontana Sociale adotta l'istituto dell'orario flessibile.
2. Sono esclusi i dipendenti che devono garantire servizi incompatibili con tale istituto in quanto devono svolgersi con tempi ben definiti (ad es. gli OSS)
3. Alla luce dell'orario di servizio adottato da Pedemontana Sociale, la flessibilità prevede la possibilità di posticipare l'entrata e/o l'uscita di 30-minuti rispetto a quella ordinaria, senza la necessità di effettuare alcuna richiesta di autorizzazione.
4. Il debito orario dovrà essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo modalità e tempi concordati con il Responsabile competente per l'area
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, 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 deficit 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.
6. Pedemontana Sociale riconosce forme di flessibilità ulteriori secondo quanto previsto dai Regolamenti di tempo in tempo vigenti, in favore del personale inquadrato nell'area dei Funzionari con mansione di Assistente Sociale.

Art. 19 Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Il servizio di mensa è riconosciuto, al personale che è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e/o alle persone non autosufficienti e/o agli anziani durante l'assunzione del pasto, purché il lavoratore abbia prestato attività lavorativa non inferiore alle 6 ore giornaliere effettive; non concorrono al raggiungimento delle 6 ore utili all'ottenimento del diritto al servizio mensa, né i permessi retribuiti né le altre forme di assenza previste dal CCNL. Il tempo relativo connesso alla fruizione del servizio di mensa è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio. Rientrano in tale fattispecie gli operatori socio – sanitari (OSS) e i responsabili delle attività assistenziali (RAA).
2. Il servizio di mensa è altresì riconosciuto ai responsabili delle attività assistenziali (RAA), purché il lavoratore abbia prestato attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (dalle ore 12,00 in avanti) con un pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore. L'attività lavorativa svolta non deve essere inferiore alle 7 ore giornaliere effettive delle quali almeno una prestata nelle ore pomeridiane; non concorrono al raggiungimento delle 7 ore utili all'ottenimento del diritto al servizio di mensa, né i permessi retribuiti né le altre forme di assenza previste dal CCNL.
3. Al restante personale, non ricompreso nei precedenti comma 1 e 2, viene riconosciuto il diritto al buono sostitutivo purché il lavoratore sia in servizio in presenza fisica (sono esclusi i lavoratori in smart working) e abbia prestato attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, o alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna con un pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore. L'attività lavorativa svolta non deve essere inferiore alle 7 ore effettive delle quali almeno una prestata nelle ore pomeridiane;

non concorrono al raggiungimento delle 7 ore utili all'ottenimento del diritto al buono pasto, né i permessi retribuiti né le altre forme di assenza previste dal CCNL.

4. La pausa pranzo di almeno 30 minuti può essere fruita dalle ore 12.00 alle ore 16.00 compatibilmente con il funzionamento degli uffici (es. apertura al pubblico, ricevimento utenza, sopralluogo ecc); il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio fatto salvo quanto previsto al comma 1. La pausa pranzo potrà essere effettuata dopo almeno 4 ore lavorate e non oltre le 6 ore lavorate.
5. È esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Articolo 20 Pausa

(art. 34, comma 5 CCNL)

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Titolo VI– Disposizioni in materia di incarichi di elevata qualificazione

Art 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

(art 7, comma 4 lett v) CCNL)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (adottato con delibera del CDA n. 19 del 25/06/2019) definisce la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione; a tale voce retributiva è destinata una quota pari al 25 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel Piano della performance approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a. ai fattori collegati alla performance organizzativa di ente;
 - b. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo della struttura di appartenenza, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - c. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - d. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati in sede di rendicontazione della performance dell'Azienda e secondo la procedura descritta nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato.

Titolo VII – Discipline particolari

Art. 22 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4 lett. m) CCNL)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:

- Pedemontana Sociale si impegna a garantire
 - o al RLS l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. L'espletamento delle attività proprie potrà avvenire durante l'orario di lavoro;
 - o il coinvolgimento del RSPP 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, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
 - o il coinvolgimento e formazione del RLS e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente può concorrere nel proporre l'individuazione delle attività che comportano la corresponsione di una indennità ex art. 70 bis CCNL 21/05/2018, in coerenza con il documento di valutazione dei rischi.

Art. 23 Innovazioni tecnologiche e formazione

1. Pedemontana Sociale, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

4. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

| Per la delegazione di parte pubblica | Per la delegazione sindacale |
|---|---|
| <p>Presidente, Adriano Temporini</p> <p>Componente, Fabio Garagnani</p> | <p>OO.SS CISL –FP, Elisabetta Oppici</p> <p>OO.SS CGIL – FP, Riccardo Barletta</p> <p>OO.SS UIL – FP, Barbara Lori</p> <p>R.S.U AZIENDALE, Maria Cristina Zoppi</p> <p>R.S.U AZIENDALE, Raffaella Cavatorta</p> <p>R.S.U AZIENDALE, Roberta Forni</p> |