



CCDI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

approvato dal Consiglio d'amministrazione con atto n. 44 del 06/11/2024

Periodo 2023-2025

azienda speciale per i servizi alla persona
offertasociale

Sommario

Sommario

Titolo 1: Ambito di applicazione, durata e procedura	4
Articolo 1: Ambito di applicazione	4
Articolo 2: Durata	4
Titolo 2: Sistema delle relazioni sindacali	5
Articolo 3: Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL 2019/2021)	5
Articolo 4: Informazione (art. 4 CCNL 2019/2021)	5
Articolo 5: Confronto (art. 5 CCNL 2019/2021)	5
Articolo 6: Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie (art. 7 CCNL 2019/2021)	6
Titolo 3: Definizione e destinazione delle risorse decentrate	8
Articolo 7: Criteri generali, definizione e ripartizione delle risorse decentrate (art. 79 CCNL 2019/2021)	8
Articolo 8: Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale	8
Articolo 9: Incarichi di Elevata Qualificazione (art. 16 CCNL 2019/2021)	9
Articolo 10: Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 2019/2021)	10
Articolo 11: Specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)	11
Articolo 12: Formazione (art. 54 CCNL 2019/2021)	11
Titolo 4: Politiche dell'orario di lavoro	11
Articolo 13: Orario di lavoro e la flessibilità (art. 36 CCNL 2019/2021)	11
Articolo 14: Timbratura (ex 13 bis)	12
Articolo 15: Lavoro straordinario e supplementare (artt. 32 e 62 CCNL 2019/2021)	13
Articolo 16: Banca delle ore (Art. 33 CCNL 2019/2021)	13
Articolo 17: Pausa (Art. 34 CCNL 2019/2021)	13
Articolo 18: Lavoro a distanza (Art. 63 succ. CCNL 2019/2021)	14
Titolo 5: Istituti vari	15
Articolo 19: Trasferta (art. 57 CCNL 2019/2021)	15
Articolo 20: Buono pasto/Servizio Mensa (art. 35 CCNL 2019/2021)	15
Titolo 6: Permessi	16
Articolo 21: Permessi retribuiti (art. 40 CCNL 2019/2021)	16
Articolo 22: Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 41 CCNL 2019/2021)	16
Articolo 23: Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 44 CCNL 2019/2021)	16
Articolo 24: Permessi brevi (art. 42 CCNL 2019/2021)	16
Titolo 7: Welfare aziendale	17
Articolo 25: Modalità di fruizione del premio incentivante	17
Articolo 26: Polizza sanitaria integrativa	17
Sottoscrizione	17

Titolo 1: Ambito di applicazione, durata e procedura

Articolo 1: Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente di Offertasociale, azienda speciale consortile (di seguito denominata per brevità "Azienda"), escluso quello con qualifica dirigenziale.

Articolo 2: Durata

1. Il presente contratto ha validità triennale, fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di ogni nuovo esercizio finanziario e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL .2019/2021. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Il CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Con cadenza semestrale le parti possono attivare la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI.
4. Gli effetti del presente CCDI decorrono, salvo diversa indicazione, dal 1° gennaio 2023, fatta salva l'approvazione del CdA.

Titolo 2: Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 3: Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL 2019/2021)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e 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. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche a livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL 21.5.18 (contrattazione territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto.

Articolo 4: Informazione (art. 4 CCNL 2019/2021)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all' art. 7 CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi art. 5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, e ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Articolo 5: Confronto (art. 5 CCNL 2019/2021)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello relazionale, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 comma 2 del presente contratto, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare;

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'ente può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 CCNL 2019-2021:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di EQ, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del Dlgs. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6, CCNL 2019/2021;
 - h) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento;
 - i) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - j) istituzione servizio mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - k) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 CCNL;
 - l) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
 - m) gli andamenti occupazionali;
 - n) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Articolo 6: Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie (art. 7 CCNL 2019/2021)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2019-2021, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019-2021;
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondi i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019-2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019-2021 (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019-2021;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019-2021;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019-2021;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019-2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- x) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019-2021;
- y) previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- z) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- aa) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- ab) 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)

Titolo 3: Definizione e destinazione delle risorse decentrate

Articolo 7: Criteri generali, definizione e ripartizione delle risorse decentrate (art. 79 CCNL 2019/2021)

1. Il Fondo risorse decentrate dell'Azienda è costituito annualmente. L'Azienda destina a tal fine l'importo derivante dall'applicazione di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL, senza il vincolo di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del Dlgs 75/2017. In via di prima applicazione, si considerano quali risorse stabili e consolidate gli importi stanziati per l'anno 2023 e risultanti dal relativo Piano Programma approvato con delibera dell'Assemblea dei Sindaci del 10/01/2023.
L'Azienda rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004). Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'articolo 79, comma 1, del CCNL 2019/2021, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2021;
 - f) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - g) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
3. Le risorse finanziarie destinate alle politiche di incentivazione delle risorse umane e della produttività vengono così ripartite:
 - Il 93% viene allocato su ciascun dipendente proporzionalmente al numero di ore contrattualmente previste, eventualmente rettificato nel caso di assenze continuative e prolungate oltre 60 giorni di calendario. Tale valore costituisce il premio incentivante cui il dipendente dovrà concorrere e verrà corrisposto in proporzione diretta agli esiti della valutazione effettuata secondo quanto indicato nel documento "Sistema di valutazione del personale di Offertasociale".
 - Il restante 7% ai sensi dell'art. 81 CCNL 2019-2021 viene assegnato ai lavoratori che conseguono le valutazioni più elevate (ovvero superiori a 91 punti) come previsto dal "Sistema di valutazione del personale di Offertasociale".
 - Le risorse non assegnate per l'applicazione degli istituti contrattuali (indennità di comparto, progressioni, ecc.) saranno interamente distribuite tra tutti i dipendenti, proporzionalmente al risultato della performance individuale.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'applicazione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Azienda. Entro il 31 marzo di ciascun anno le parti si incontrano per stabilire l'utilizzo delle risorse per l'anno e per valutare la congruenza degli accordi definiti, procedendo, ove occorra, alla modifica e/o alla integrazione dei criteri di cui al presente accordo.

Articolo 8: Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale

1. Al fine di ottenere un incremento della produttività e il miglioramento della qualità dei servizi in termini di efficienza, efficacia ed economicità, viene adottato un sistema di incentivazione del personale basato sulla valutazione dei risultati ottenuti. Tale sistema deve pertanto assicurare non solo l'identificazione delle competenze richieste ai dipendenti, ma anche definire un sistema di misure e incentivi che assicuri un corretto orientamento delle risorse verso i risultati attesi.
2. Il sistema prevede:
 - La presentazione ai dipendenti delle competenze e degli obiettivi aziendali da parte della Direzione Generale, sulla base del Piano di strategia aziendale approvato annualmente dal Consiglio di

- Amministrazione;
 - L'assegnazione, in seguito a confronto, al personale degli obiettivi che, in modo coerente, dovranno coniugarsi con gli obiettivi strategici dell'azienda o del servizio o area di appartenenza;
 - L'analisi e il monitoraggio dei risultati ottenuti, in condivisione con il lavoratore
4. Nell'ottica di una piena condivisione e partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi, la presentazione degli stessi e l'analisi dei risultati saranno oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

Articolo 9: Incarichi di Elevata Qualificazione (art. 16 CCNL 2019/2021)

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
4. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 CCNL è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
5. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
6. L'Azienda definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Articolo 10: Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 2019/2021)

1. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL. Le progressioni economiche sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
2. Sono requisiti di accesso alla procedura di selezione:
 - non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica;
 - assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
3. La selezione prevede una procedura comparativa basata su:
 - valutazione della performance (60%)
 - le competenze professionali maturate (40%)
 - tempo trascorso dall'ultima progressione (3%)

A ciascuno dei seguenti parametri sarà assegnato un punteggio rispetto a quanto previsto dalla seguente tabella:

Valutazione della performance	Punteggio medio delle ultime tre valutazioni conseguite dal candidato	A
Esperienza professionale	5 punti per ogni anno di esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale in Offertasociale o presso altre amministrazioni o enti pubblici.	B
Tempo trascorso dall'ultima progressione	Più di sei anni	C

Il punteggio finale, sarà quindi determinato sulla base della seguente formula:

$$A * 60\% + B * 40\% + C * 3\%$$

4. La graduatoria finale sarà formulata sulla base dei parametri di cui alla tabella ex comma 3 del presente articolo.
 - La graduatoria è trasmessa ai lavoratori e alle lavoratrici ed eventuali impugnative devono essere presentati entro 8 giorni dalla trasmissione della graduatoria.
 - In caso di parità di punteggio e di mancanza di risorse per l'attribuzione del differenziale economico, lo stesso sarà attribuito al dipendente con anzianità di servizio più elevata, e – in caso di ulteriore parità – a quello con maggiore età anagrafica.
 - I residui di risorse economiche non impiegate perché insufficienti a finanziare un intero differenziale stipendiale saranno destinate al finanziamento della performance dell'anno corrente.

Articolo 11: Specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
2. La definizione delle indennità per specifiche responsabilità comporta i seguenti passaggi:
 - a) individuazione delle posizioni comportanti responsabilità ed esistenti all'interno dell'assetto organizzativo di Offerta sociale, a cura del Direttore, sentite le EQ, con attribuzione tramite atto formale;
 - b) definizione dei criteri per la graduazione di dette posizioni.

Articolo 12: Formazione (art. 54 CCNL 2019/2021)

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. La formazione aziendale, diretta a favorire lo sviluppo costante della professionalità dei dipendenti per la migliore qualità dei servizi pubblici locali, è realizzata in coerenza con gli obiettivi generali dell'Azienda, sulla base dei fabbisogni formativi rilevati.
3. A tale scopo l'Azienda programma risorse finanziarie nella misura minima del 1% del monte salari.
4. Le attività di formazione sono rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Azienda;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi, migliorandone la qualità e l'efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
 - garantire 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;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
5. Le attività formative e di aggiornamento (in presenza, a distanza, sul lavoro), devono essere articolate in modo da garantire pari opportunità di accesso e un monte ore minimo individuale a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio.
6. L'attività di formazione avviene di norma in orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, servizio prestato.
7. Il dipendente che partecipa ad attività di formazione ha diritto al rimborso delle spese sostenute per il viaggio, il vitto e l'alloggio, previa autorizzazione e successiva presentazione degli appositi giustificativi. La partecipazione a tali attività non dà diritto all'indennità di trasferta.
8. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, i lavoratori parasubordinati e somministrati saranno equiparati ai lavoratori dipendenti.

Titolo 4: Politiche dell'orario di lavoro

Articolo 13: Orario di lavoro e la flessibilità (art. 36 CCNL 2019/2021)

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; la sua articolazione è determinata dai responsabili di servizio, sentito il direttore.

2. I dipendenti hanno la facoltà di applicare una flessibilità di mezz'ora in entrata e in uscita rispetto al proprio orario di lavoro. (Per esempio: se l'orario di lavoro prevede l'ingresso alle ore 8.30, la fascia di flessibilità sarà dalle 8 alle 9.) Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. Per motivate esigenze del servizio, è consentita la flessibilità oraria legata alla effettiva necessità lavorativa, che dovrà essere concordata con il proprio Responsabile d'Area. Tale flessibilità non rientra nella cosiddetta "banca delle ore", bensì nell'articolazione oraria differenziata in ragione del servizio individuato.

I servizi per cui è applicabile l'istituto di cui al punto 3 sono i seguenti:

- Servizi dell'Area di Inclusione
- Servizio Inserimenti Lavorativi
- Gruppo Vivaio
- Polo Giovani
- Servizio Penale Minorile
- Servizio Sociale Territoriale
- Stars- Sportello Sociale
- Ufficio di Piano
- Ufficio Tutele

4. L'eventuale debito/credito orario derivante dall'applicazione dei comma 2 e 3 e registrata con apposito titolo nel cartellino del dipendente deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile d'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 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;
- risiedano ad una distanza maggiore di 30 km dalla sede di lavoro;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
- siano lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art. 34 del CCNL 21/05/2018.

Il Responsabile, valutata la presenza delle condizioni sopra indicate, potrà autorizzare con apposito provvedimento l'estensione della fascia di flessibilità per un periodo di tempo limitato, connesso alle particolari esigenze del dipendente.

Articolo 14: Timbratura (ex 13 bis)

La presenza in servizio del personale deve essere rilevata attraverso la timbratura.

Le modalità di timbratura sono:

- a. se il personale presta servizio in una sede dove c'è il terminale, la presenza deve essere registrata attraverso gli appositi timbratori, ove presenti nelle sedi dell'azienda;
 - b. nelle sedi di lavoro in cui non sia presente il timbratore si procederà sempre alla rilevazione della presenza tramite cellulare.
 - c. se il personale inizia o termina l'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro (tribunale, aziende, tirocini, riunioni presso enti comunali e sovracomunali, etc), la registrazione della presenza è consentita attraverso l'applicazione mobile su cellulare. Lo stesso avverrà ogni qualvolta la timbratura da cellulare sarà richiesta da esigenze di servizio.
- Tutte le esigenze di servizio devono essere documentate e autorizzate.

Articolo 15: Lavoro straordinario e supplementare (artt. 32 e 62 CCNL 2019/2021)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono di norma rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, comunque nei limiti di cui all'art. 14 c. 4 del CCNL 1.04.1999.
2. La prestazione di lavoro deve essere espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Non si intendono prestazioni di lavoro straordinario quelle con durata inferiore a trenta minuti.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa. Le maggiorazioni sono quelle previste dall'art.32 commi 4 e 5 del CCNL.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. Le ore di lavoro straordinario effettuate in occasione di soggiorni con utenti, che prevedano almeno un pernottamento in località differente dalla sede ordinaria di servizio, saranno remunerate in via forfettaria con la corrisponsione di un'indennità di € 80,00 lordi per ciascun giorno di trasferta.
8. Per lavoro supplementare si intende quello svolto tra l'orario part time e l'orario di lavoro ordinario settimanale definito dal CCNL (36 ore). Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore, può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per specifiche e comprovate esigenze organizzative, come da normativa vigente, in misura non superiore al 25% dell'orario di lavoro ordinario settimanale.
9. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come previsto dall'art. 62 del CCNL 2019-2021 commi 5 e 6.

Articolo 16: Banca delle ore (Art. 33 CCNL 2019/2021))

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate, che non devono essere più del 50% dell'orario settimanale, possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Articolo 17: Pausa (Art. 34 CCNL 2019/2021)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla

dislocazione delle sedi dell'azienda nella città, alla dimensione della stessa città.

Articolo 18: Lavoro a distanza (Art. 63 succ. CCNL 2019/2021)

1. Il lavoro a distanza può configurarsi nelle forme di Lavoro Agile o di Lavoro da remoto.
2. Il lavoro agile (di cui all'art. 63 CCNL 2019-2021) una possibile modalità della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dall'Azienda, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) CCNL.
3. Il lavoro da remoto (di cui all'art. 68 del CCNL 2019-2021) è prestato attraverso una modificazione del luogo della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, ed è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione.
4. Per l'attuazione delle due forme di lavoro a distanza, l'Azienda si richiama integralmente a quanto previsto dal Titolo IV del CCNL 2019-2021 e dal regolamento Aziendale in allegato al presente contratto.

Titolo 5: Istituti vari

Articolo 19: Trasferta (art. 57 CCNL 2019/2021)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 80 km dalla ordinaria sede di servizio. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano dalla sede di servizio.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete quanto previsto dall'art. 57 CCNL 2019-2021:
 - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
 - b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione, dei taxi;
 - c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi € 44,26;
 - d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
 - e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019-2021;
 - f) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).
 - g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;
3. Nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto sempreché la trasferta riguardi località distante più di 80 km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali mezzi di linea. In tal caso al dipendente spetta il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo e una indennità chilometrica pari a un quinto del costo di un litro di carburante per ogni Km.
5. Ai fini della determinazione dell'indennità di cui al punto precedente si intende per "costo di un litro di carburante" il costo al litro del carburante più costoso tra benzina verde e diesel rilevato al 1° gennaio e al 1° luglio di ciascun anno. Il costo rilevato in tali date sarà applicabile per tutto il semestre successivo.
6. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

Articolo 20: Buono pasto/Servizio Mensa (art. 35 CCNL 2019/2021)

1. L'Azienda, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, stipulerà convenzioni con i comuni ove hanno sede i servizi aziendali per consentire ai dipendenti di cui al comma 2 che segue, l'utilizzo delle mense comunali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari a un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Titolo 6: Permessi

Articolo 21: Permessi retribuiti (art. 40 CCNL 2019/2021)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della L. n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio o unione civile la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio/unione. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.

Articolo 22: Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 41 CCNL 2019/2021)

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al presente articolo.

Articolo 23: Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 44 CCNL 2019/2021)

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Articolo 24: Permessi brevi (art. 42 CCNL 2019/2021)

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Titolo 7: Welfare aziendale

Articolo 25: Modalità di fruizione del premio incentivante

Al fine di incrementare il benessere del dipendente e della sua famiglia, in alternativa alla retribuzione in busta paga, l'Azienda rende disponibile la fruizione (in tutto o in parte) del premio incentivante per mezzo dei seguenti strumenti:

- tessere prepagate (fino ad un importo massimo annuale di € 250,00);
- possibili forme alternative di fringe benefit

Le modalità di cui sopra restano ovviamente vincolate a quanto previsto dalle norme di legge in materia.

La scelta della modalità di fruizione del premio è in capo a ciascun dipendente e dovrà essere definita dai singoli annualmente, mediante comunicazione all'Ufficio personale entro il 30 aprile.

Articolo 26: Polizza sanitaria integrativa

Le parti concordano nell'avviare un confronto teso a definire l'impiego di parte delle risorse di cui al Fondo Risorse Decentrate ex art. 79 del CCNL 2019-2021 per la stipula di una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Sottoscrizione

Firmano:

Per l'Azienda

Il Presidente (Daniela Mazzuconi)

Il Direttore (Maria Carmela
Mennonna)

Per la Funzione Pubblica CGIL MB:

Simone Cereda Silvia Papini

Per le RSU:

Laura Abate

Arianna Asnaghi

Silvia Barbieri

Roberta Visintin
