AZIENDA ISOLA

Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla persona

Ambito Isola Bergamasca Bassa Val San Martino
Via G. Bravi, 16 – Terno d'Isola (BG)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI AZIENDA ISOLA PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO -ANNUALITÀ ECONOMICA 2024 -

Il giorno trenta (30) del mese di dicembre anno 2024 alle ore 9.00 presso la sede di Azienda Isola sita in via G.Bravi 16, a Terno d'Isola (Bg) ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal dott. Marco Locatelli – Direttore di Azienda Isola

e la Delegazione di parte sindacale composta:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: CGIL Dott.ssa Deborah Rota e Sig. Mattia Marasà

Per la sottoscrizione del C.C.D.I. del personale dipendente di Azienda Isola.

Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda speciale consortile "Azienda Isola", di qualifica non dirigenziale, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, ivi compreso il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
2. Il presente contratto ha validità per l'annualità economica 2024.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente C.C.D.I.

Art. 2
Risorse economiche

L'importo delle risorse del fondo per il trattamento accessorio viene quantificato annualmente e viene alimentato secondo i criteri di economicità, sostenibilità e contenimento della spesa; pertanto, in considerazione della natura di Azienda Speciale Consortile, l'eventuale incremento non è da ritenersi vincolato alla normativa

per tempo vigente che limita le risorse economiche destinate al salario accessorio per la Pubblica Amministrazione così come identificata ai sensi dell'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 3
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, per l'anno 2024 un importo pari ad € 7.700,00, nell'ambito delle risorse inerenti il salario accessorio.
2. Le parti concordano di introdurre, così come previsto dall'art. 84 del contratto del comparto funzioni locali per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari (ex categorie C e D), le indennità finalizzate a compensare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di ex posizioni organizzative (oggi personale titolare di un incarico di EQ) secondo la disciplina degli articoli da 16 a 21 del CCNL del 16.11.2022.
3. Le indennità sono attribuite al personale appartenente all'area degli Istruttori e Funzionari (ex categorie C e D) e per ogni dipendente l'ammontare della suddetta indennità sarà di 1.800,00= annui lordi per i dipendenti dell'area degli Istruttori (ex categoria C) e pari a 2.400,00= euro annui lordi per dipendenti dell'area Funzionari (ex categoria D).
4. L'indennità di cui al punto 3, al fine della definizione del trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà riparametrata in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
5. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale dell'area degli Istruttori e dei Funzionari. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Direttore in accordo con il Responsabile di Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.

Art. 4
Compensi incentivanti la produttività

1. Il sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale ed assegnati al centro di responsabilità o servizio. Le risorse stanziate e all'uopo accantonate saranno ripartite in base al personale coinvolto negli obiettivi selezionati dal controllo interno, per numero e peso dell'obiettivo.
L'importo delle risorse disponibili per l'anno 2024 ammonta ad euro 96.226,27€=.

2. La retribuzione di produttività viene erogata a favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, a condizione che siano stati in servizio per almeno 6 mesi nell'anno solare presso l'Azienda Isola nel corso dell'anno 2024.
3. Per avere diritto a percepire il predetto compenso il dipendente deve aver raggiunto una valutazione non inferiore al 60% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione vigente.
4. Il compenso è calcolato in rapporto al punteggio conseguito nella valutazione delle prestazioni individuali, alle settimane di effettiva presenza, alla tipologia di contratto (full time/part time).
5. La valutazione della performance organizzativa terrà conto del raggiungimento degli obiettivi aziendali.
6. Al fine del calcolo dei giorni annuali di servizio (di cui al comma 2) vanno considerate anche le ferie, i permessi retribuiti (personali, per visita medica, per donazione del sangue, per concorsi od esami, per allattamento, per lutto...), i permessi sindacali, la malattia, i giorni di ricovero ospedaliero, i giorni di infortunio, i permessi legge 104/92, i congedi legge 53/2000, l'astensione per maternità anticipata, obbligatoria e facoltativa. Vanno escluse dal computo le giornate di aspettativa non retribuita. Da sottolineare invece che nel calcolo per determinare il compenso spettante non verranno considerati periodi di assenza quali malattia oltre i 20 giorni, maternità anticipata, obbligatoria e facoltativa e congedi per aspettativa.
7. Le parti concordano che si assegna il 50% delle risorse complessive alla performance individuale e il restante 50% alla performance organizzativa.
8. Così come previsto dall'art. 81 del contratto delle funzioni locali "Differenziazione del premio individuale", ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, per l'anno 2024, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione vigente.
9. Per l'anno 2024 viene stabilito che la suddetta maggiorazione spetti a n. 1 unità di personale.
10. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita dal Direttore, in accordo con i Responsabili di Area, secondo i seguenti criteri:
-Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
-Valutazione della performance organizzativa per l'anno di riferimento;
11. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività, si fa riferimento al sistema di valutazione della performance aziendale.
12. L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività, fa riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato dal CdA in data 27.03.2024 e al piano triennale della performance 2024-2026, pertanto, i lavoratori sono stati resi edotti all'inizio dell'anno 2024 degli item di valutazione.

Art. 5

Detassazione e convertibilità in welfare

La presente intesa è altresì finalizzata a consentire a tutto il personale dell'Azienda di poter beneficiare delle agevolazioni previste in capo ad erogazioni economiche finalizzate al raggiungimento di risultati utili alla maggiore qualità, produttività/efficienza, redditività, produttività e innovazione, tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 1 commi 182-189 della L. n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) e s.m.i.;
- dal decreto interministeriale 25 marzo 2016;
- dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016;
- circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5/E del 29.03.2018;
- dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018;
- dalla Risposta ad Interpello n. 205 del 25 giugno 2019.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 2 comma 2 del D.I. 25 marzo 2016, con riferimento all'individuazione del c.d. "periodo congruo" e alla definizione degli obiettivi incrementali, gli esiti del sistema di valutazione e la misura incrementale verranno valorizzati in base alla medesima rilevazione effettuata al termine di un periodo meglio declinato nella valutazione finale.
Ai fini dell'applicazione della detassazione e della convertibilità in welfare del premio erogato, verrà valutata la misura incrementale di uno dei seguenti indicatori, in base alla medesima rilevazione effettuata al termine del periodo 01/01/2023 – 31/12/2023, identificato quale periodo congruo di raffronto per la verifica dell'incrementalità delle misurazioni:

- indicatore "ricavi annuali" (legato a maggiore produttività ed efficienza);
- indicatore "numero di utenti in almeno uno dei vari servizi" (legato a maggiore produttività ed efficienza);
- indicatore "stato avanzamento adozione cartella sociale informatizzata" (legato a maggiore innovazione, produttività ed efficienza aziendale);
- indicatore "budget gestito" (legato a maggiore produttività ed efficienza);

Oggi un'area di lavoro sempre più importante per favorire il senso di appartenenza delle persone all'Azienda (in un'ottica di maggiore retention e riduzione del turnover) e la loro soddisfazione è rappresentata dalla costituzione di un sistema di welfare aziendale che possa offrire supporti concreti nelle diverse esigenze e situazioni quotidiane.
L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno condiviso l'opportunità di valorizzare il premio di produttività come strumento per fornire il massimo beneficio possibile al personale e, per questo, introducono un sistema di erogazione economica con interventi di welfare aziendale in grado di tradurre gli importi monetari in servizi a vantaggio del dipendente.

Il Sistema Welfare pensato dall'Azienda si propone di individuare e soddisfare bisogni primari dei dipendenti e delle loro famiglie attraverso l'offerta di beni e servizi. L'opportunità in particolare, si concretizza nella possibilità da parte dei lavoratori di accrescere il valore reale delle retribuzioni specie attraverso la fruizione di beni e servizi di primaria utilità offrendo la disponibilità a comprendere e contribuire alle crescenti esigenze dell'organizzazione.
Le Parti pertanto, per l'anno 2024, in conformità alla normativa vigente, stabiliscono la possibilità di ricevere il valore correlato del premio di produttività in equivalenti servizi del pacchetto Welfare che verrà adottato e dettagliato con apposito regolamento interno che verrà trasmesso alle OO.SS. per conoscenza e di cui verrà data ampia diffusione tra i lavoratori.
Con tale finalità il lavoratore può optare per la conversione dell'erogazione monetaria del proprio premio di risultato di cui sopra, in erogazione di welfare aziendale, secondo il programma (o paniere di beni/servizi) proposto dall'Azienda.
I lavoratori dovranno esercitare l'opzione entro e non oltre il 31/03/2025 sulla base delle procedure e con le modalità che verranno indicate da Azienda (tale termine potrà essere posticipato in caso di modifiche normative). La copertura economica opererà fino a capienza del saldo stanziato.

Art. 6
Progressioni orizzontali storiche

1.Al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche per l'anno 2024 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato l'importo di 5.670,87€= oneri esclusi.
2. Tale istituto è attribuito al dipendente dal Direttore, in accordo con i Responsabili di Area, secondo i seguenti criteri:

- Almeno cinque anni di anzianità aziendale nella medesima categoria economica;
- Valutazione delle performance individuali per il triennio antecedente di riferimento;
- Valutazione delle performance organizzative per il triennio antecedente di riferimento.

3. Le parti concordano di rimandare al 2025 la trattazione dei nuovi criteri in materia di differenziali stipendiali.

Art. 7
Disciplina lavoro flessibile

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL 16.11.2022 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente (sia a tempo determinato che indeterminato) è adottato da Azienda Isola l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le parti concordano i seguenti 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:

- definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di un'ora di flessibilità giornaliera, in entrata/ in uscita nell'orario di lavoro rispetto a quello di servizio;
- detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima;

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore o con il Responsabile di Settore se delegato.

Art. 8
Pausa pranzo

1. In applicazione dell'art. 34 del CCNL Funzioni Locali stipulato il 16.11.2022 la pausa prevista per i dipendenti oltre le sei ore di lavoro per il consumo del pasto deve essere di almeno mezz'ora.
2. A partire dal mese di gennaio 2024 il valore nominale del buono pasto è di €7,00.

Art. 9
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Per l'anno 2024 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di EQ (ex posizioni organizzative) ricomprende una voce retributiva di risultato non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione istituiti presso l'Ente nel corso del 2024.
2. Le somme non utilizzate in corso d'anno costituiscono economia di bilancio.

Art. 10
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro del personale, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L' Azienda s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L' Azienda assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 11
Rapporto a tempo determinato

1. A norma del combinato disposto degli artt. 21, 23 e 51 del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano quanto segue:
-fatte salve le ipotesi di esclusione dal contingentamento previsti dalle norme e dal contratto collettivo funzioni locali, in conformità all'art. 23 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il ricorso ai contratti a termine e alla somministrazione a termine per il personale destinato a svolgere attività rendicontate all'interno del Fondo Povertà non può eccedere complessivamente il limite dell'40% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato in essere al momento della stipula del contratto a tempo determinato o del contratto di somministrazione, da calcolarsi quindi in termini puntuali e per teste (quindi indipendentemente dall'orario di lavoro prestato), con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,50;
-le Parti concordano altresì che, in deroga al punto precedente, sarà comunque sempre possibile stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato qualora i Comuni soci affidassero all'Azienda la gestione di nuovi servizi in via sperimentale e l'Azienda dovesse assumere personale senza garanzia di continuità dell'affidamento gestionale del servizio da parte del Comune, il tutto sempre all'interno dei parametri della predetta soglia del 40%;
-in deroga a quanto previsto dell'art. 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati per ragioni sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

Art. 12
Smart working

1.Le parti concordano nell'applicare il Regolamento del lavoro agile o smart-working approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 104 del 03.12.2020 e successiva modifica con deliberazione del CdA n. 86 del 02/12/2022, senza limitazioni temporali, così come previsto deliberazione del CdA n. 53 del 09/08/2023.

Art. 13
Computo nell'organico dell'ente ai fini della L. 12 marzo 1999, n. 68

In considerazione della specificità dell'attività svolta dall'azienda, le Parti convengono che le qualifiche professionali di seguito elencate non sono annoverabili tra le figure di natura tecnico-esecutiva e pertanto non saranno incluse nel computo dell'organico dell'Ente ai fini della applicazione della L. 12 marzo 1999, n. 68: quadro, medico specialista, assistente sociale, psicologo, operatore socioassistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio-sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

Art. 14
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti ed al C.C.D.I. 2023 sottoscritto il 28.12.2023.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

REP. N. 81/2024
Terno d'Isola, 30.12.2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Direttore

AZIENDA ISOLA Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla persona

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: FP CGIL

CISL FP