

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 INTEGRATIVO AZIENDALE

Oggi 20.12.2019 in Terno d'Isola (BG), presso la sede di Azienda Isola - Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla persona Via G. Bravi 16, si sono incontrati:

Per l'Azienda Isola:

Il Direttore: Dott.ssa Mina Mendola

Per la delegazione sindacale:

RSU Azienda Isola : Francesca Salvi

FP CGIL: Dino Pusceddu

per definire quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO (PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA) PER L'ANNO 2019

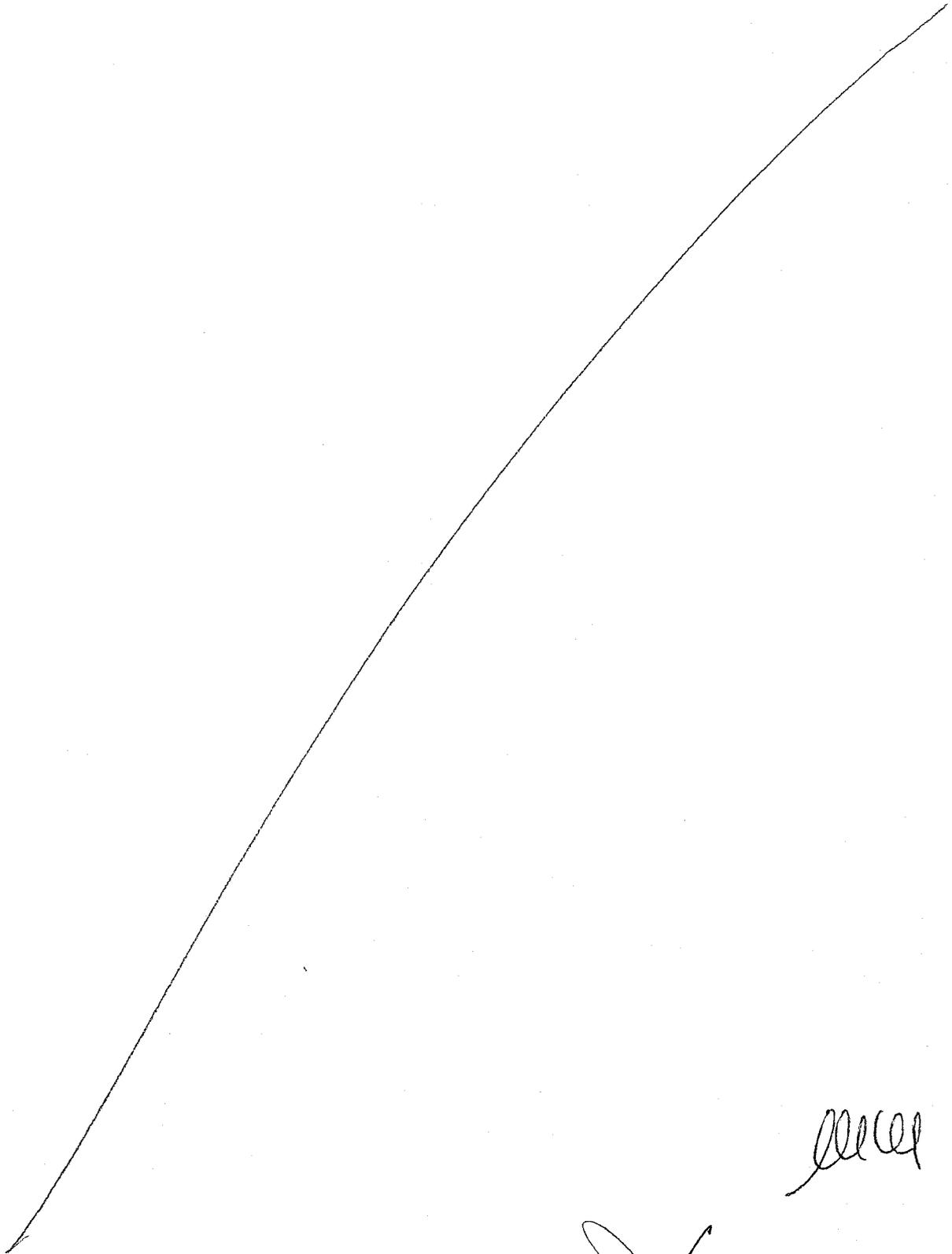
Facendo seguito agli accordi precedentemente intercorsi e quivi contrattualizzati, premesso che, al fine di consentire a tutto il personale di Azienda Isola di poter beneficiare delle agevolazioni previste in capo ad erogazioni economiche aventi la caratteristica di produttività, si è tenuto conto di 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;
- dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 28 marzo 2018;
- dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018;
- dalla Risposta ad Interpello n. 205 del 25 giugno 2019.

Con particolare riferimento, ai fini della determinazione dei criteri di misurazione con ragionevole anticipo

rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi e al rispetto di quanto espressamente previsto nella Risposta ad Interpello n. 205 del 25 giugno 2019, a:

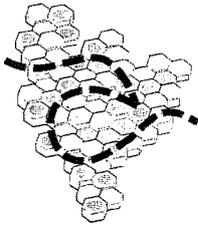
- la deliberazione del CDA n. 29 del 02.04.2019 (avente ad oggetto l'approvazione piano degli obiettivi 2019);



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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)

- la deliberazione del CDA n. 77 del 07.11.2019 (avente ad oggetto: monitoraggio obiettivi aziendali anno 2019),
le Parti disciplinano l'erogazione del seguente elemento:

- **PREMIO DI RISULTATO (PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA)** finalizzato al raggiungimento di risultati utili alla maggiore produttività, qualità, efficienza, redditività, al quale è applicabile l'istituto della detassazione e dell'eventuale decontribuzione secondo la normativa vigente. Il predetto premio risulta altresì finalizzato alla valorizzazione dell'attività lavorativa sia del gruppo di lavoro che del singolo dipendente, esclusivamente tramite un sistema di valutazione. A tal fine, si definiscono per ogni tipologia di servizio, gli indicatori da applicare per l'erogazione e la quantificazione del premio individualmente corrisposto, come da prospetti allegati al presente accordo. La valutazione avverrà ad opera del Responsabile dei singoli servizi e verrà effettuata on the job.

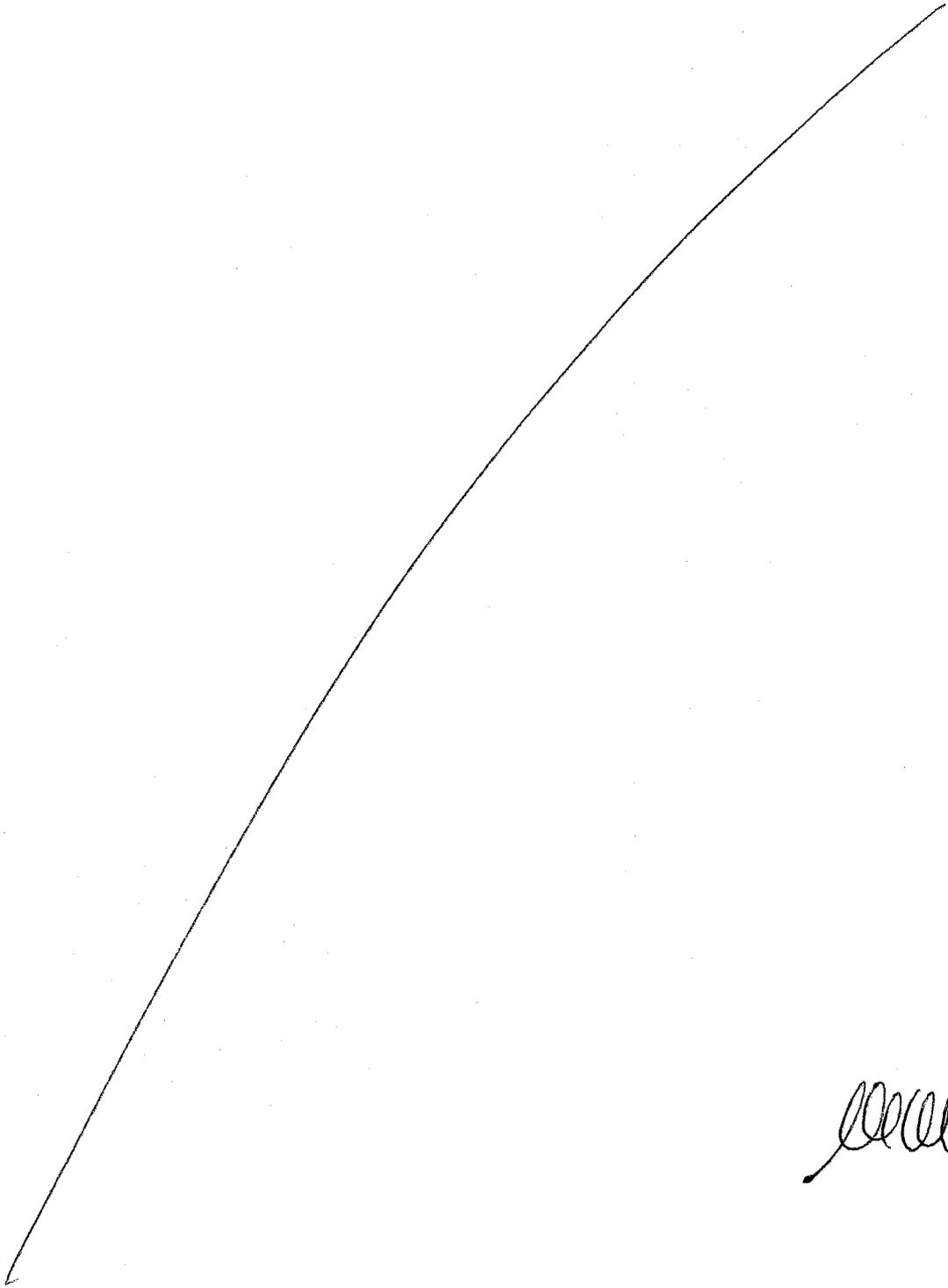
DICHIARAZIONE SU DETASSABILITÀ

Le Parti dichiarano che il presente accordo integrativo aziendale, definito per consentire l'erogazione del premio di produttività, costituisce accordo aziendale avente valore per l'anno 2019, 2020 e 2021, ciò con particolare riferimento alle norme sulla detassazione e sull'eventuale decontribuzione, e in attesa di deposito, si dichiara che:

- a) il presente accordo è conforme alle disposizioni richiamate dalle normative legislative di riferimento;
- b) il presente accordo è conforme alle disposizioni del Contratto Nazionale.

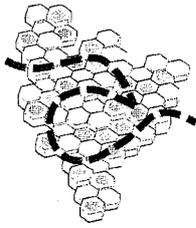
Tale premio, variabile, non predeterminabile, annuale e proporzionale all'anzianità (intesa come mesi di servizio nell'anno considerato), verrà erogato non appena i dati di cui ai parametri di seguito specificati saranno verificati.

Le Parti, per quanto di loro competenza, confermano e ribadiscono, in relazione a quanto previsto dall'art. 1 commi 182-189 L. n. 208/2015 e s.m.i., che il presente verbale di incontro è stato predisposto e sottoscritto in modo da corrispondere a quanto riconducibile al concetto generale di "retribuzione di produttività" rilevante per l'attribuzione delle agevolazioni fiscali di cui alla norma medesima e per tutti gli effetti direttamente o indirettamente riconducibili all'applicazione delle suddette agevolazioni.



Handwritten signature or initials, possibly reading "Rosa" or similar, written in a cursive style.

Handwritten initials or a stylized mark, possibly reading "R" or "P", written in a cursive style.



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)

Le Parti si impegnano peraltro sin d'ora a formalizzare e sottoscrivere tutto quanto dovesse risultare successivamente eventualmente indispensabile per agevolare la percezione sulle predette somme e per beneficiare degli eventuali sgravi contributivi e fiscali connessi alla contrattazione aziendale qualora, a seguito degli approfondimenti che le medesime si riservano di svolgere in proposito, anch'essi dovessero essere confermati come effettivamente applicabili (in attuazione di quanto disposto dall'art. 1 commi 67 - 68 della L. n. 247/2007 e successive disposizioni).

Il premio di risultato verrà corrisposto entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza/dell'anno in corso.

Il presente accordo verrà depositato entro i termini di legge, secondo le procedure attualmente vigenti.

Di seguito, si identificano gli ambiti all'interno dei quali definire gli indicatori da applicare ai fini della quantificazione del premio di risultato.

TIPOLOGIA DEGLI INDICATORI:

Per l'analisi degli indicatori si rimanda al SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI AZIENDA ISOLA approvato dal Cda in data 12.03.2019

Qualora il grado medio di raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda, nell'anno di riferimento, sia uguale o superiore all'80%, si ravviserà che l'organizzazione avrà prodotto un miglioramento complessivo delle attività.

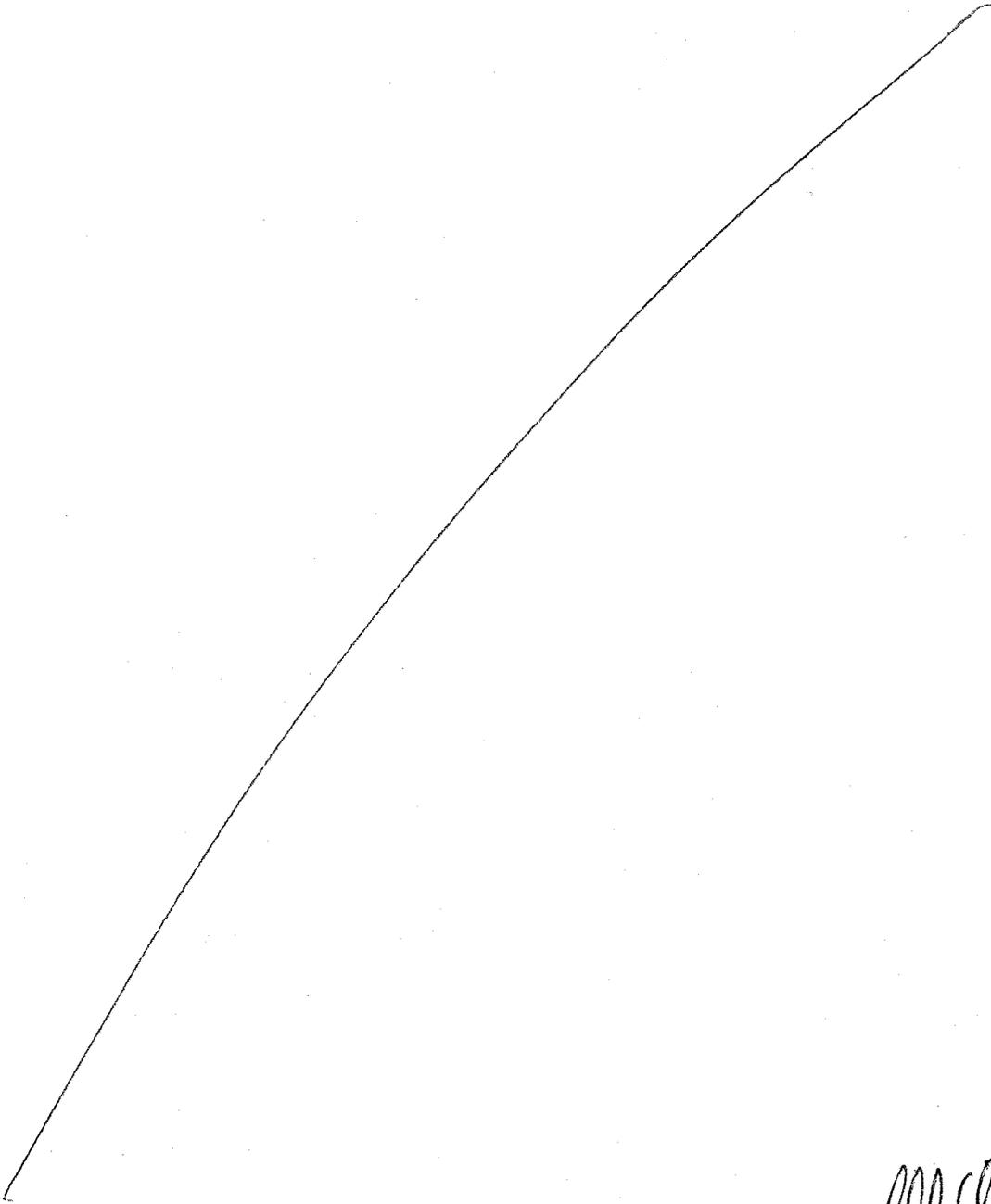
In particolare, la valutazione sui singoli item viene effettuata on the job in conformità a quanto previsto dall'art. 2 comma 2 del D.I. 25 marzo 2016, con riferimento all'individuazione del c.d. "periodo congruo" e alla definizione degli obiettivi incrementali, gli esiti del sistema di valutazione e la misura incrementale (per ciascuna annualità) verranno valorizzati in base alla medesima rilevazione effettuata al termine del periodo triennale, ovvero 01/01/2016 – 31/12/2018.

L'importo erogato risulta onnicomprensivo di qualsiasi istituto diretto e indiretto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: mensilità aggiuntive, ferie, permessi, TFR e altre indennità connesse allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro).

PROGRAMMA DI WELFARE

I lavoratori sono il centro di Azienda Isola, sono il valore intorno al quale si è costruita la storia e si progetta giorno per giorno il futuro.

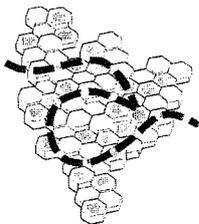
Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66



Excel

AD

Plus



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)

Oggi un'area di lavoro sempre più importante per favorire il senso di appartenenza delle persone all'Azienda 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. Azienda Isola ha proposto alle OO.SS., che 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 da Azienda Isola 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 stabiliscono la possibilità di ricevere il valore correlato del premio di produttività in equivalenti servizi del pacchetto Welfare.

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 proposto dall'Azienda.

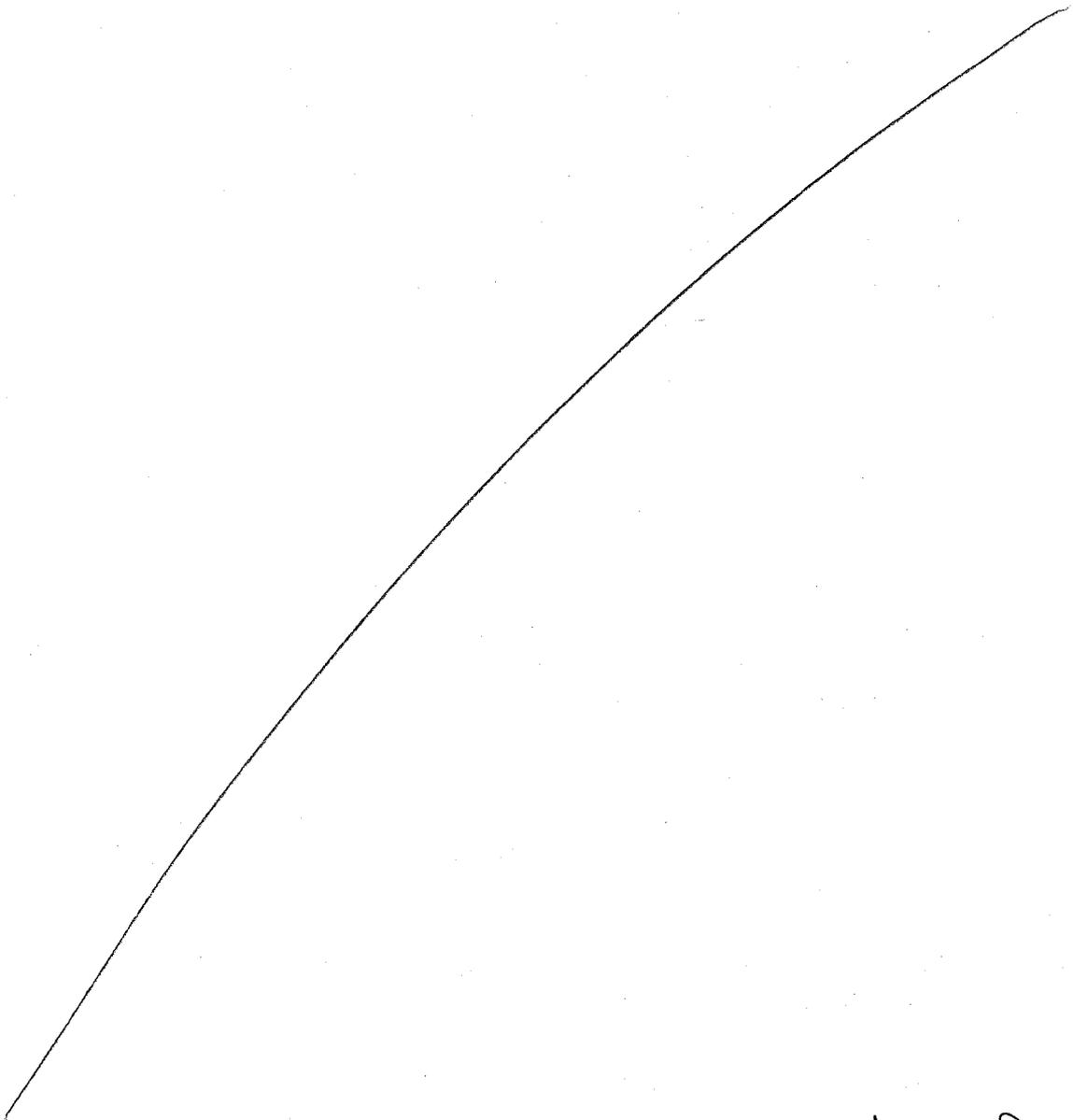
La disciplina e la concreta adozione del piano avverrà, a seguito della sottoscrizione del presente accordo, mediante l'adozione di un regolamento aziendale con obbligo negoziale, con il quale sarà altresì definito il paniere di beni e servizi all'interno del quale il lavoratore potrà esercitare la propria scelta in ragione dell'opzione esercitata e le modalità operative nel rispetto delle quali dovrà concretizzarsi la fruizione.

Per l'anno 2019, l'Azienda ha provveduto a sottoporre ai lavoratori un questionario ai fini dell'individuazione dei loro fabbisogni e, tenendo in considerazione le risultanze di tale indagine, comporrà il paniere del "pacchetto Welfare".

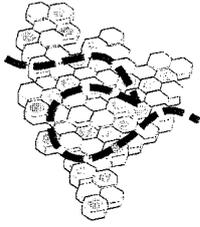
I lavoratori dovranno esercitare l'opzione entro e non oltre il 30/09 dell'anno di riferimento, attraverso apposita modulistica predisposta dall'Azienda.

La copertura economica opererà fino a capienza del saldo stanziato e come sopra determinato. Inoltre, le parti convengono di avviare un'analisi mediante appositi focus groups annuali, anche per il tramite delle OO.SS., per analizzare l'evoluzione del fabbisogno di servizi assistenziali, educativi e ricreativi, previsti dagli artt. 51 e 100 del TUIR, e sviluppare le aree di maggiore interesse sulle quali

Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66



Handwritten signatures or initials in the bottom right corner. There are three distinct marks: a series of vertical wavy lines, a stylized 'H' or similar symbol, and a signature that appears to be 'P. H.'.



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)

avviare appositi strumenti convenzionali e/o di rimborso diretto, al fine di migliorare il pacchetto di servizi disponibile e personalizzarlo rispetto alle esigenze della popolazione aziendale.

L'adesione alla forma "servizi del pacchetto Welfare" dovrà essere effettuata dal dipendente per ogni anno entro la data convenuta.

Tale accordo trova applicazione a tutti i lavoratori subordinati dell'Azienda, compresi quelli con qualifica dirigenziale.

Letto, approvato e sottoscritto in Terno d'Isola il 20.12.2019

Le Parti:

Per Azienda Isola:

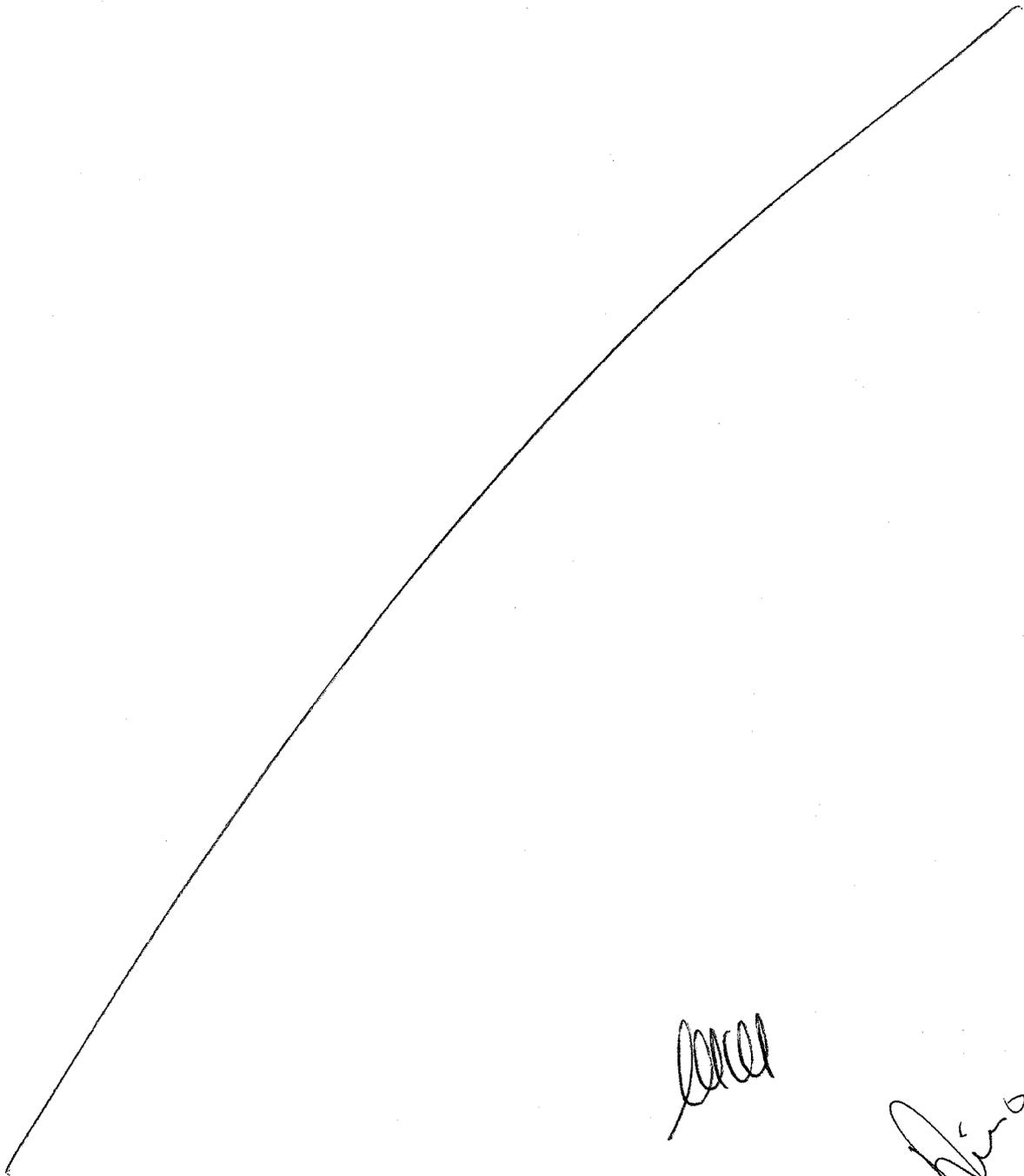
Il Direttore: Dott.ssa Mina Mendola

Per le OO.SS. dei Lavoratori:

RSU Azienda Isola : Francesca Salvi

FP CGIL: Dino Pusceddu

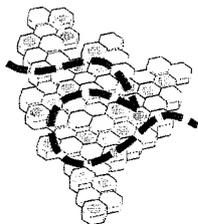
Il presente accordo è composto da n. 4 pagine



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.



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)

Terno d'Isola, 20.12.2019

Prot. n.

DICHIARAZIONE

Le parti si impegnano a prendere in esame le proposte avanzate dalla FP CGIL Bergamo, come da mail inviata il 19.12.2019 ns. prot. n. 8001 del 20.12.2019, auspicando di disciplinare le materie a partire dal contratto decentrato integrativo anno 2020.

Le Parti:

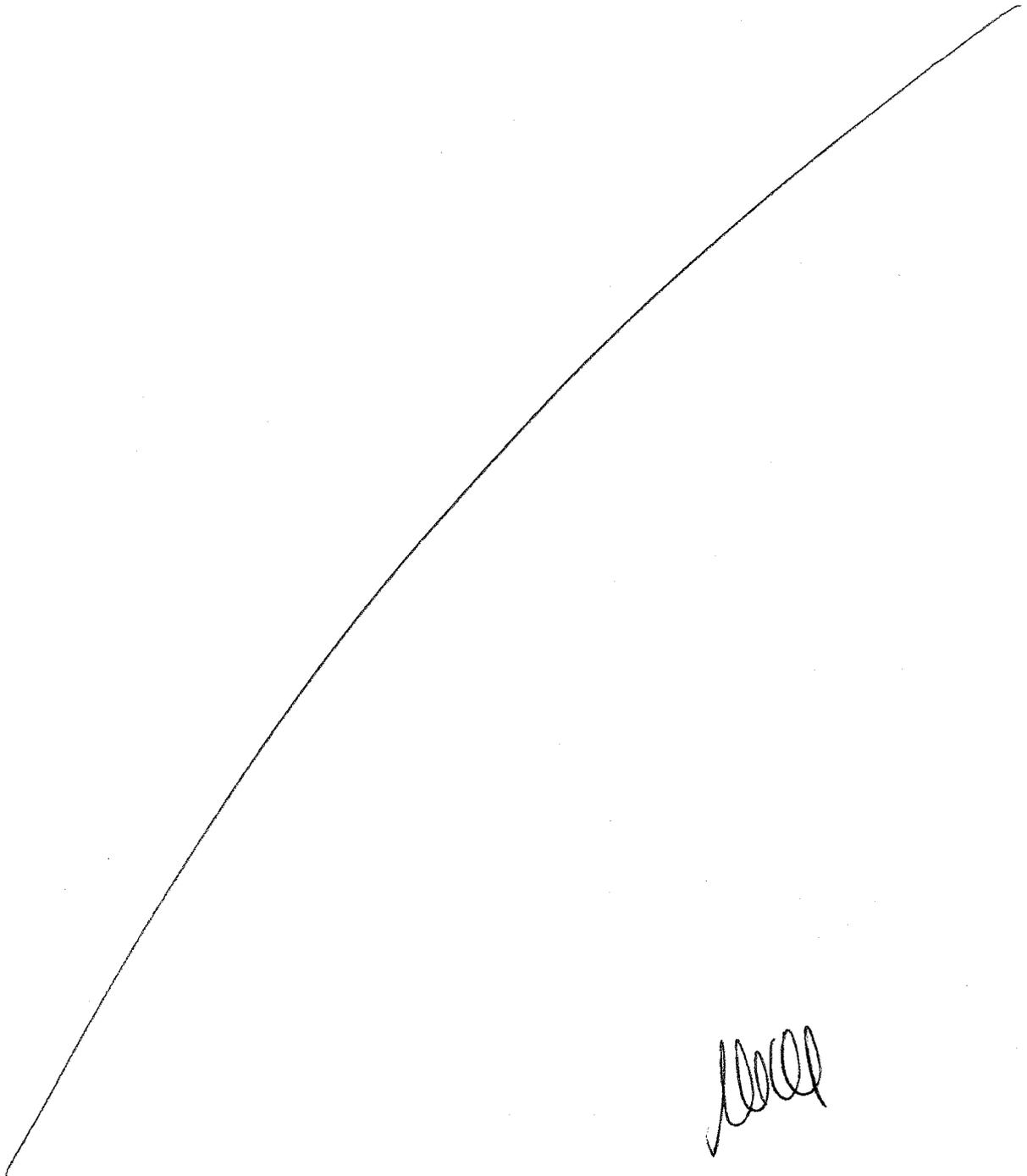
Per Azienda Isola:

Il Direttore: Dott.ssa Mina Mendola

Per le OO.SS. dei Lavoratori:

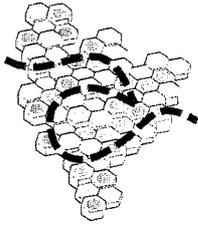
RSU Azienda Isola: Francesca Salvi

FP CGIL: Dino Pusceddu



Handwritten scribble consisting of several overlapping, wavy lines.

Handwritten scribble consisting of several overlapping, circular and linear strokes.



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 ANNUALITA' ECONOMICA 2019

Il giorno 20.12.2019 alle ore 11:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:
dal presidente Mina Mendola – Direttore

e la Delegazione di parte sindacale composta:

Per la R.S.U.: Francesca Salvi

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: CGIL Dott. Dino Pusceddu

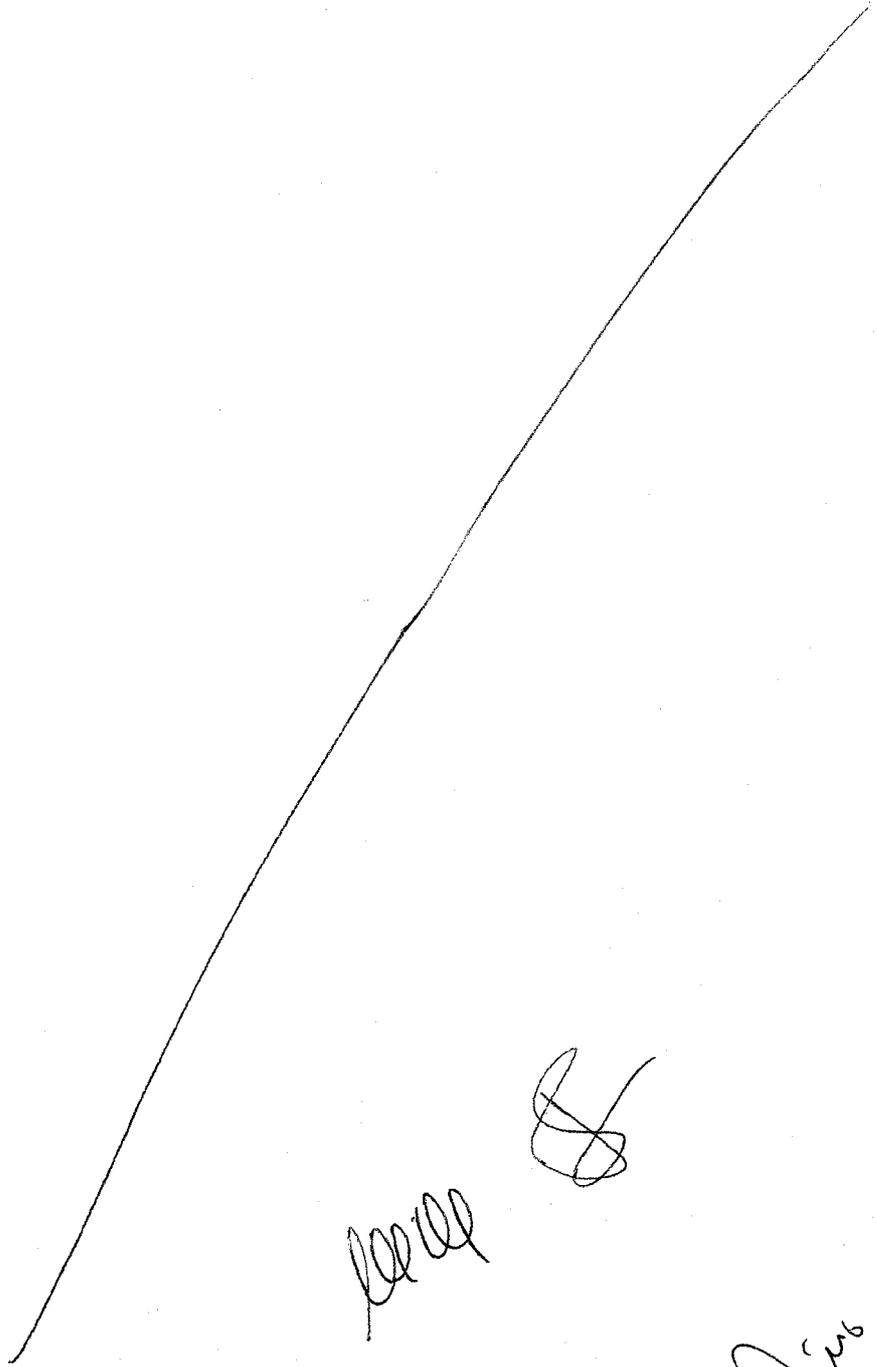
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente di Azienda Isola.

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, questi ultimi 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 2019 ed è predisposto tenendo conto delle disposizioni introdotte dal C.C.N.L. Funzioni Locali 2016/2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, ad oggi applicato da Azienda Isola al personale dipendente.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

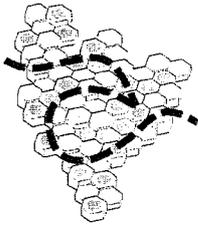
Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66



lee ee



Puis



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)

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

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

Art. 3

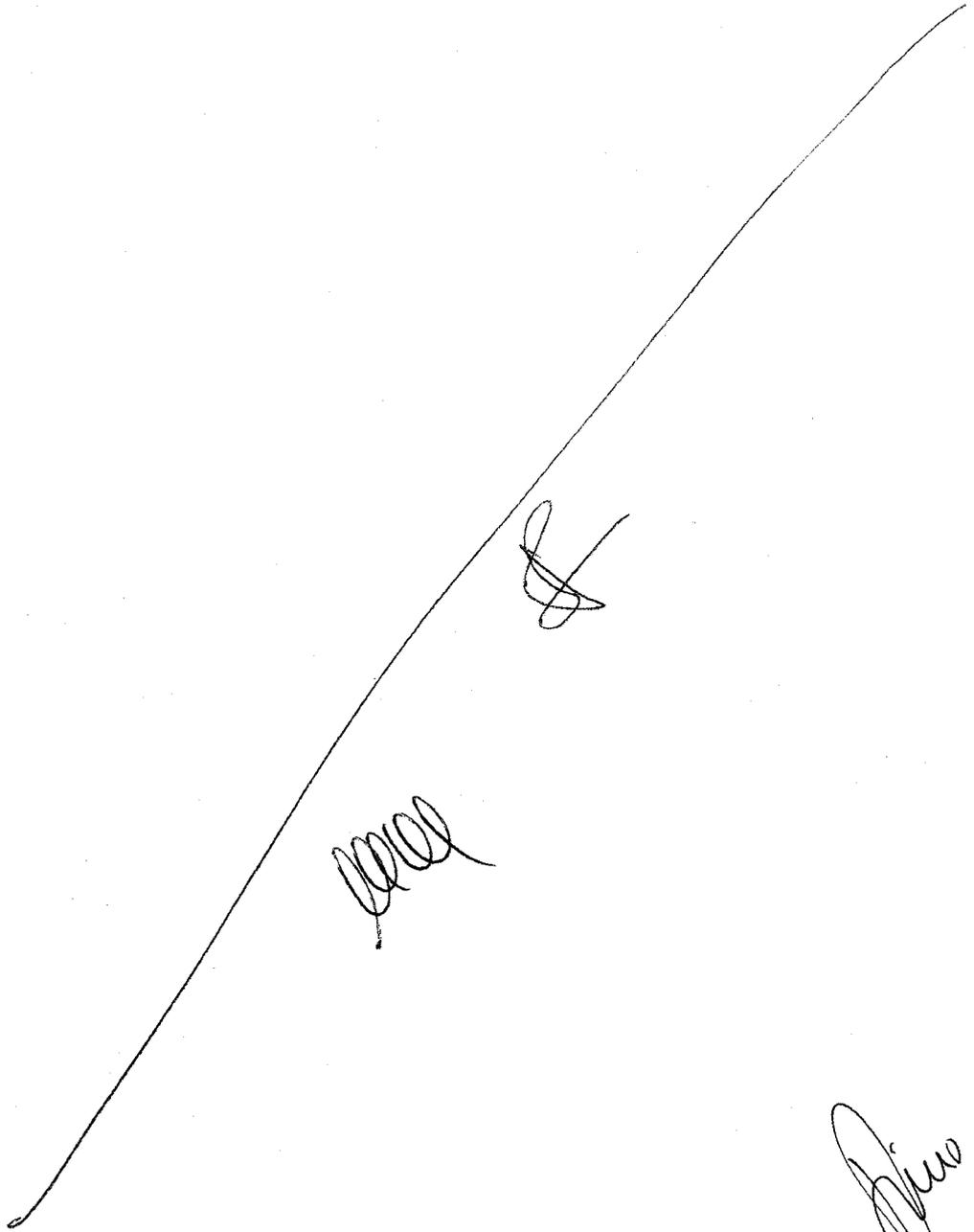
Risorse economiche

1. L'importo delle risorse del fondo per il trattamento accessorio viene quantificato annualmente, sulla base delle disposizioni contrattuali in materia, ed è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. L'art. 67 del CCNL richiama l'art. 23 del D.lgs 75/2017 come limite all'integrazione delle risorse stabili anche conseguenti agli incrementi degli organici, in relazione all'art.67 comma 5 lettera a).
3. Le parti danno atto dell'impegno, qualora nel corso dell'anno si verificano i presupposti per il superamento del limite di cui al comma precedente, a valutare l'adeguamento del fondo destinato al trattamento economico accessorio del personale a seguito dell'incremento della dotazione organica, tenuto conto della programmazione economica dell'Ente.

Art. 4

Disciplina del lavoro straordinario

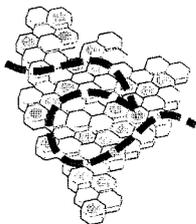
1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.000,00= e tale fondo, così come già applicato nel contratto decentrato integrativo anno 2018, è confluito, ai sensi del comma 2 lett. g dell'art.67, nelle risorse stabili del fondo 2019.



Handwritten scribble consisting of several overlapping loops.

Handwritten scribble consisting of several overlapping loops.

Handwritten signature or scribble, possibly starting with a large 'P'.



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)

Art. 5

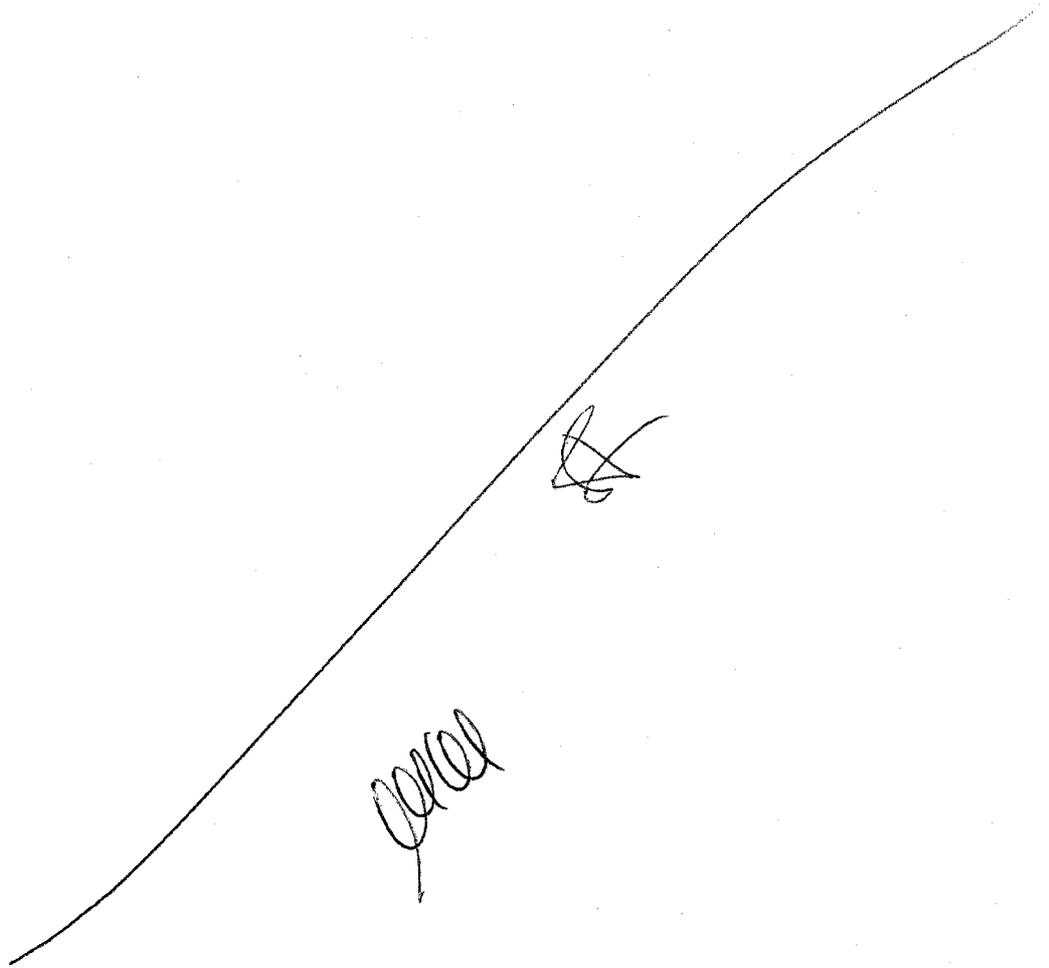
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, un importo pari ad € 8.500,00.= delle risorse complessive per il salario accessorio.
2. Le parti concordano di introdurre, così come previsto dall'art. 70-quinquies del contratto del comparto funzioni locali per il personale inquadrato nelle categorie C e D, le indennità finalizzate a compensare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 13 a 15 del CCNL del 21.05.2018.
3. Le indennità sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D e per ogni dipendente l'ammontare della suddetta indennità potrà variare da un minimo di 500,00= euro annui ad un massimo di € 3.000,00.= annui lordi, in relazione ai seguenti criteri e fasce:

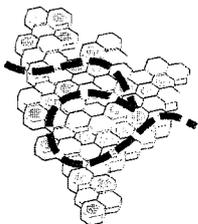
CRITERI	PUNTEGGIO
Responsabilità procedimenti complessi (es. responsabilità di procedimenti amministrativi, sociali con firma sugli atti istruttori)	Da 1 (minimo) a 6 (massimo)
Responsabilità struttura complessa (es. procedimenti connessi ad un servizio assegnato e la gestione di risorse economiche)	Da 1 a 7
Responsabilità gruppi di lavoro (es. coordinamento personale)	Da 1 a 7
Responsabilità supporto/staff processi decisionali e supporto direzione	Da 1 a 6

FASCE	INDENNITA'
Fino a 6 punti	500,00 euro annui
Da 7 a 12 punti	1.000,00 euro annui
Da 13 a 17 punti	1.500,00 euro annui

Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66



Plus



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)

Da 18 a 21 punti	2.000,00 euro annui
Da 22 a 24 punti	2.500,00 euro annui
Da 25 a 26 punti	3.000,00 euro annui

4. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Direttore, 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.

5. Tale indennità viene riparametrata in relazione alle effettive presenze e alla tipologia di contratto (tempo pieno o part time).

Art. 6

Compensi incentivanti la produttività

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle specifiche responsabilità, è pari ad euro 12.115,25=.

2. Il fondo per la produttività collettiva generale ed individuale viene erogato a favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, a condizione che abbiano lavorato per almeno 6 mesi nell'anno solare presso l'Azienda Isola.

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 delle ore annuali lavorate vanno considerate come presenza anche le ferie, i permessi retribuiti, i permessi sindacali, la malattia fino a 20 giorni lavorativi annui, i giorni di ricovero ospedaliero, i giorni di infortunio, i permessi legge 104/92, i congedi legge

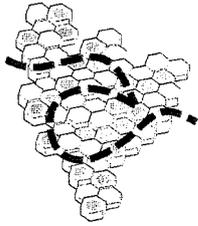
Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



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)

53/2000, l'astensione obbligatoria per maternità (una settimana può essere computata se il lavoratore presta servizio per almeno il 50% + 1 ora del monte orario previsto).

7. Le parti concordano che si assegna il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo alla performance individuale e il restante 50% alla performance organizzativa.

8. Così come previsto dall'art. 69 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. 68, 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 2019, 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 2019 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 secondo i seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- Valutazione della performance individuale nel triennio precedente;
- 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.

Art. 7

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato l'importo di € 0=.

Art. 8

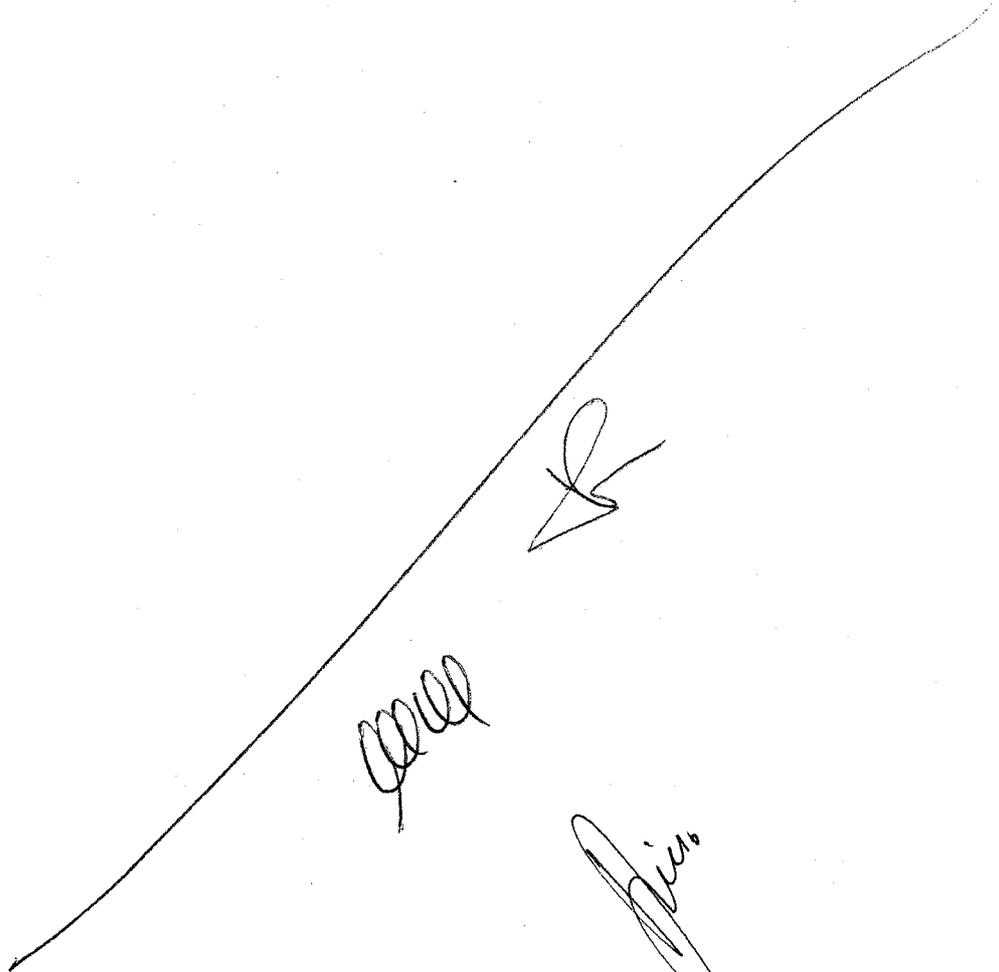
Disciplina lavoro flessibile

1. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lettera p) del CCNL 21.05.2018 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 o in uscita nell'orario di lavoro rispetto a quello di servizio, in funzione della mancata istituzione del lavoro straordinario;

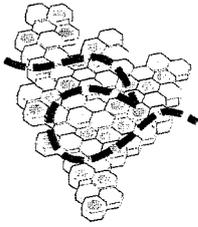
Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66



www

R

Pic.



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)

- 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 nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore o con il Responsabile di Settore se delegato.

Art. 9

Incarichi di Posizione Organizzativa

1. Per l'anno 2019 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle 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 tutte le posizioni organizzative istituite presso l'Ente nel corso del 2017.

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.

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.

3. 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:

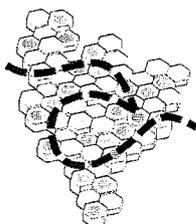
-fatte salve le ipotesi di esclusione dal contingentamento previsti dalle norme e dal contratto collettivo funzioni locali, in conformità all'art. 23 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il ricorso ai

Handwritten signature or scribble, possibly containing the word "and" or similar characters.

Handwritten scribble or signature.

Handwritten scribble or signature.

Handwritten signature or scribble.



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)

contratti a termine e alla somministrazione a termine 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 per l'azienda, stipulare quattro contratti di somministrazione a tempo determinato, anche qualora, in ragione della stipula di contratti a tempo determinato diretti, sia già stata raggiunta la predetta soglia del 40%;

-in conformità 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;

-per le finalità sopra richiamate, in deroga all'art. 19 commi 1 e 2, la durata dei contratti a termine stipulati per lo svolgimento delle attività di programmazione sociale connesse al Fondo Povertà e alla realizzazione di progetti socio-educativi previsti nel Piano di zona e aventi durata triennale, anche per effetto di una successione di contratti, conclusi comunque per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Art. 12

Detassazione premi e convertibilità in welfare aziendale

1. Le parti concordano secondo l'accordo quivi allegato (Allegato 1):

- sull'applicabilità dell'istituto della detassazione e dell'eventuale decontribuzione secondo la normativa vigente del premio di risultato (performance individuale e organizzativa) finalizzato alla maggiore produttività, qualità, efficienza, redditività;

-sull'opportunità di valorizzare il premio di produttività come strumento per fornire il massimo beneficio possibile al personale, introducendo un sistema di erogazione economica con interventi di welfare aziendale in grado di tradurre gli importi monetari in servizi a vantaggio del dipendente.

Art. 13

Sperimentazione smart working

1. Le parti concordano sull'avviare sin d'ora un confronto finalizzato alla sperimentazione dello smart working per le annualità successive.

Partita IVA 03298850169
e-mail: segreteria@aziendaisola.it
PEC: aziendaisola@propec.it
Tel. 035.199.111.65 - Fax 035.199.111.66

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



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)

Art. 14 Utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti concordano sui criteri generali in merito all'utilizzo delle risorse decentrate come quantificate nel presente CCDI.

Art. 15 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. 2018 – 2020 sottoscritto il 24.12.2018.
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.

Il 20.12.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Direttore



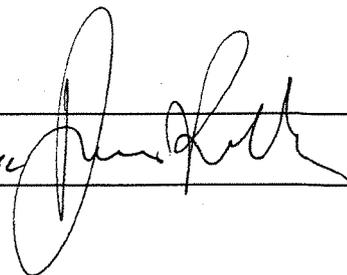
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

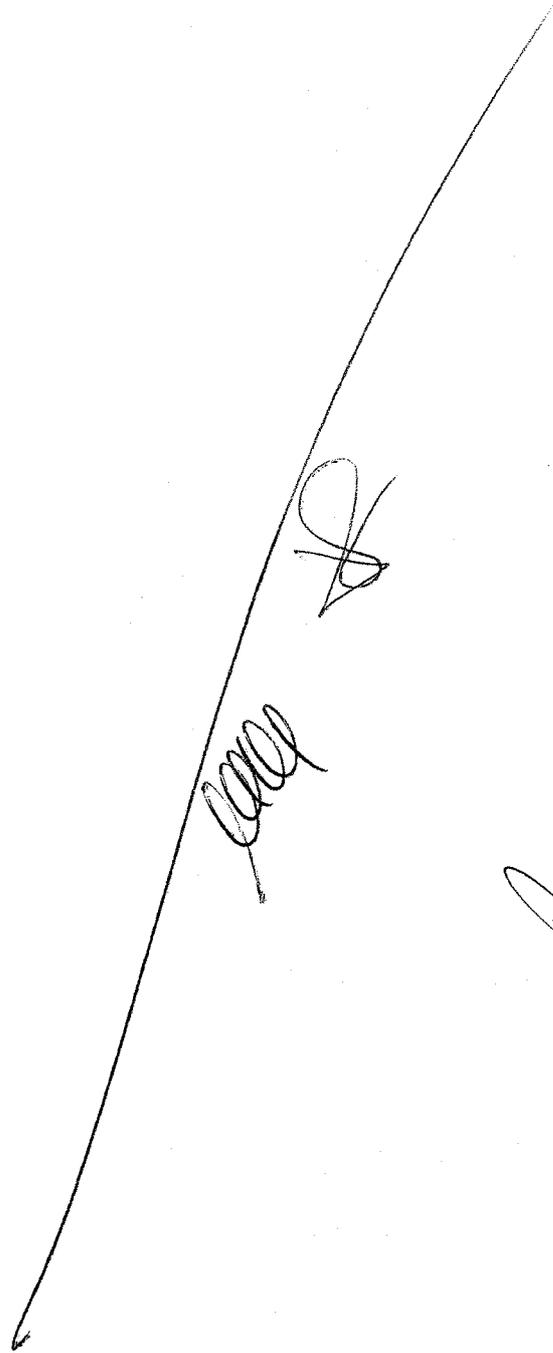
Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CUC

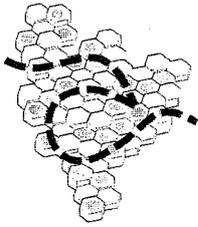




copy

8

plus



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)

Terno d'Isola, 20.12.2019

Prot. n.

DICHIARAZIONE

Le parti si impegnano a prendere in esame le proposte avanzate dalla FP CGIL Bergamo, come da mail inviata il 19.12.2019 ns. prot. n. 8001 del 20.12.2019, auspicando di disciplinare le materie a partire dal contratto decentrato integrativo anno 2020.

Le Parti:

Per Azienda Isola:

Il Direttore: Dott.ssa Mina Mendola

Per le OO.SS. dei Lavoratori:

RSU Azienda Isola: Francesca Salvi

FP CGIL: Dino Pusceddu

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI – ANNO 2019

Il fondo risorse decentrate relativo all'anno 2019 risulta costituito come riproposizione del Fondo anno 2018, e incrementato per quanto previsto dall'art.67, comma 2 lettere a) e b):

- euro 31.625,18= gli importi da destinare al finanziamento del fondo delle risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019;
- l'utilizzo delle risorse è demandato, ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL "Funzioni Locali" firmato in data 21 maggio 2018, alla contrattazione decentrata integrativa.
- l'importo destinato nell'importo unico consolidato per l'anno 2019 destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative ammonta a complessivi € 53.625,00.=, in relazione a quanto deliberato dal Cda a dicembre 2017 e in continuità con quanto indicato per l'anno 2018;

