

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 2020

Il giorno 15.12.2020 alle ore 15:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal presidente dott.ssa Lucia Mariani – Direttore

e la Delegazione di parte sindacale composta:

Per la R.S.U.: dott.ssa Sara Locatelli

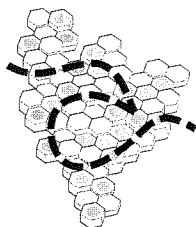
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: CGIL Dott. Dino Pusceddu

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 2020 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.
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.



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. 2 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. Il limite al trattamento economico accessorio del personale rimane quello indicato nell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero l'ammontare delle risorse destinate a tal fine nell'anno 2016; l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 dispone l'adeguamento di tale limite per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 così come esplicitato con nota prot. n. 179877 dell'1/9/2020 della Ragioneria Generale dello Stato;

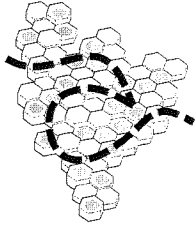
Art. 3 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, per l'anno 2020, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, un importo pari ad € 6.500,00.= 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



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)

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
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

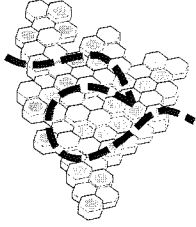
4. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento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

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 21.468,39 €=.



AZIENDA ISOLA

Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla persona

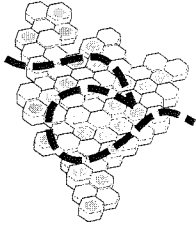
Ambito Isola Bergamasca Bassa Val San Martino
Via G. Bravi, 16 – Terno d'Isola (BG)

-
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 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 2020, 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 2020 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. 5

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

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



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)

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2020 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato l'importo di € 5.850,78 €=.

Art. 6

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;

- 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. 7

Incarichi di Posizione Organizzativa

1. Per l'anno 2020 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.

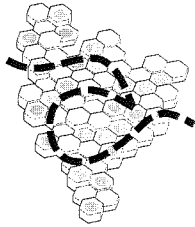
2. Le somme non utilizzate in corso d'anno costituiscono economia di bilancio.

Art. 8

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



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)

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. 9

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 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%;

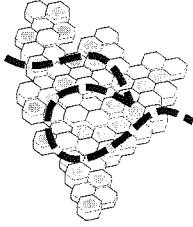
-in conformità dell'art. 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati per ragioni sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, possono essere rinnovati senza soluzione di continuità;

-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. 10

Sperimentazione smart working

1. Le parti concordano nell'approvare entro il 31.12.2020 il Regolamento per l'applicazione - in via sperimentale - del lavoro agile o smart-working approvato con deliberazione n. 104 del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 03.12.2020



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. 11 Utilizzo delle risorse decentrate

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

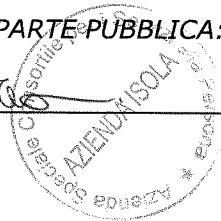
Art. 12 Disposizione finale

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. 2019 sottoscritto il 20.12.2019.
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.

Lì, 15.12.2020

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: _____

PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVA ANNO 2020

nominativi	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	100	45	10	25	5	15	competenze acquisite	totale	PESATURA ECONOMICA	COMPENSO ANNUO 2020	INDENNITA' MASSIMA DI RISULTATO	COMPENSO RISULTATO
		complessità organizzativa	complessità dinamiche relazionali	complessità gestionale	strategicità	compensazione	€						
LUCIA MARIANI	RESPONSABILE AREA MINORI E FAMIGLIA	44	10	10	5	5	5	5	74	8.000,00	€ 16.000,00	15,00%	€ 2.400,00
CRISTINA FUMAGALLI	RESPONSABILE AREA FRAGILITA'	37	10	20	5	0	0	72	72	8.000,00	€ 8.000,00	15,00%	€ 1.200,00
ROBERTO ANDREOTTI	RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA	39	5	20	5	0	0	69	69	7.000,00	€ 10.000,00	15,00%	€ 1.500,00
ELENA PEDRINZANI	RESPONSABILE AREA SERVIZI EDUCATIVI	29	10	25	5	0	0	69	69	7.000,00	€ 7.000,00	15,00%	€ 1.050,00
FILIPPO FERRARI	RESPONSABILE AREA PROGETTAZIONE SOCIALE, POLITICHE ABITATIVE ED UFFICIO DI PIANO	30	10	10	5	0	0	55	55	6.000,00	€ 6.000,00	15,00%	€ 900,00
MARCO LOCATELLI	RESPONSABILE AREA POLITICHE GIOVANILI, POLITICHE DEL LAVORO E UFFICIO ACCREDITAMENTO UNITA' D'OFFERTA SOCIALI (ex UVOS) E GESTIONE DEBITI INFORMATIVI	30	10	20	5	15	15	80	80	€ 6.900,00	€ 6.900,00		
ASSUNTA DA DIRETTORE	RESPONSABILE AREA INCLUSIONE SOCIALE									9.000,00		15,00%	€ 1.035,00



SS
LIP