
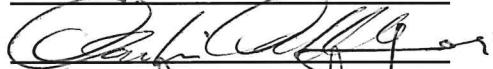
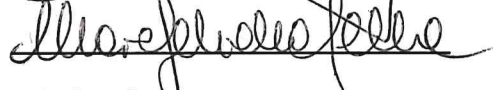


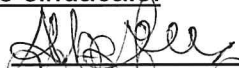
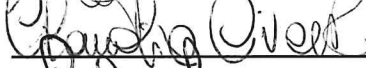




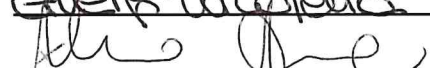



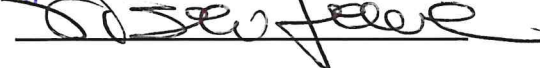
Contratto Collettivo Integrativo
periodo 01/01/2019 – 31/12/2021

Il giorno dom. 7/6/2021 dalle ore 09:30 alle ore 11:30, presso la sede dell'A.S.P. Città di Piacenza, via Taverna 76 (PC), ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte pubblica:

Cristiana Bocchi 
Claudio Callegari 
Maria Gabriella Cella 

e la delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL/FP - Alberto Gorra 
CISL/FPS – Claudia Civetta 
UIL/FPL - Gianmaria Pighi 
R.S.U. :
Fausta Bongiorno 
Massimo Ferrari 
Nicoletta Ghelfi 
Anna Navarro 
Valeria Ongeri 
Gianfranco Rossi 
Gianmarco Sanarica 
Laura Visai 

Al termine della riunione le parti della delegazione trattante di parte sindacale e le R.S.U. hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. periodo 01/01/2019 – 31/12/2021 e Impiego delle Risorse Decentrate anno 2019.

Le delegazioni trattanti

premesse

che il processo di trasformazione in Azienda pubblica di Servizi alla Persona (ASP), avviato in osservanza delle disposizioni di cui alla L. 328/2000 (Legge Quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e Servizi Sociali) e definito, nei suoi passaggi essenziali, dal legislatore regionale (L.R. 2/2003; D.C.R. 623/2004; D.C.R. 624/2004) e dalla Giunta Regionale (D.G.R. 284/2005 e D.G.R. 722/2006), ha visto l'unificazione del "Pensionato e Casa Protetta Vittorio Emanuele II" con gli "Ospizi Civili" ed il Pio Ritiro di Santa Chiara al fine di generare un nuovo, unico, soggetto (A.S.P.) a valenza distrettuale;

esaminati

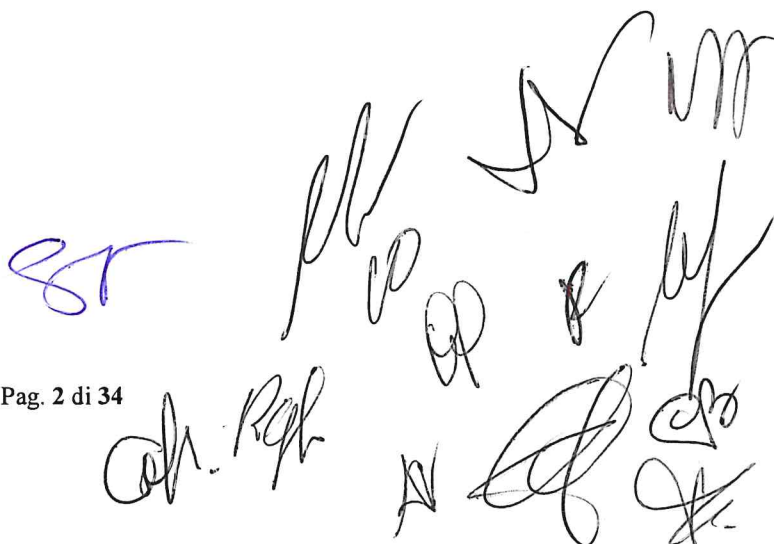
- ogni singolo C.C.D.I delle Ex IPAB unificate;
- i successivi Contratti Collettivi Decentrati Integrativi dell'ASP, relativi agli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018;

dato atto

- che, ai fini della quantificazione delle risorse decentrate ex artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, trovano applicazione i vincoli sul Fondo per le Risorse Decentrate stabiliti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in base al quale a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

stipulano

il presente Contratto Collettivo Integrativo dell'ASP Città di Piacenza relativo al periodo 01/01/2019 – 31/12/2021.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Obiettivi e strumenti
- Art. 5 Assemblee sindacali
- Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, materie, tempi e procedure

TITOLO III – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Art. 7 Istituzione delle Posizioni Organizzative
- Art. 8 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 9 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

TITOLO IV – ORGANIZZAZIONE INTERNA

- Art. 10 Orario di lavoro e part time
- Art. 11 Orario di lavoro straordinario
- Art. 11-bis Banca delle ore
- Art. 12 Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario
- Art. 13 Turnazione
- Art. 14 Ferie e riposi solidali
- Art. 15 Pausa
- Art. 16 Diritto alla mensa e modo di fruizione
- Art. 17 Mobilità interna e mobilità volontaria esterna
- Art. 18 Smart working
- Art. 19 Telelavoro
- Art. 20 Salute e sicurezza
- Art. 21 Destinatari e processi della formazione

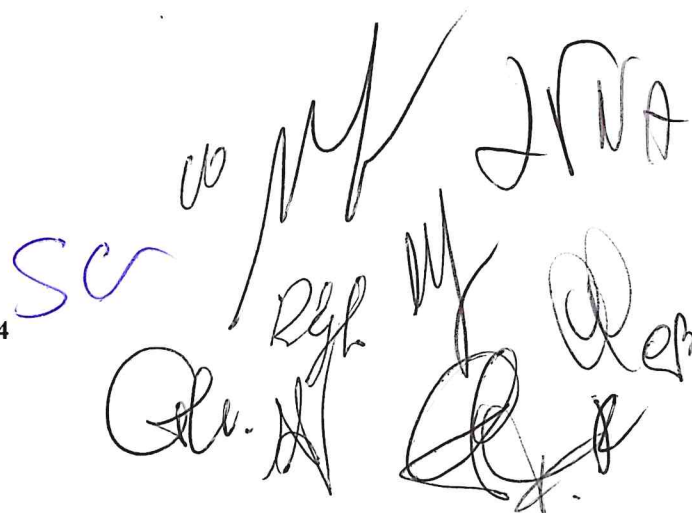
TITOLO V – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art. 22 Fondo risorse decentrate
- Art. 23 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 25 Performance e miglioramento dei servizi
- Art. 26 Differenziazione del premio individuale
- Art. 27 Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 28 Reperibilità
- Art. 29 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Allegati:

ALLEGATO a) – Elenco Assenze tutelate

ALLEGATO b) – IMPIEGO DELLE RISORSE INTEGRATIVE 2019

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Sc'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'co' above a signature, and another that looks like 'Rgh' above a signature. On the far right, there are initials 'JVA' and 'Aeb'.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione dell'ASP Città di Piacenza, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

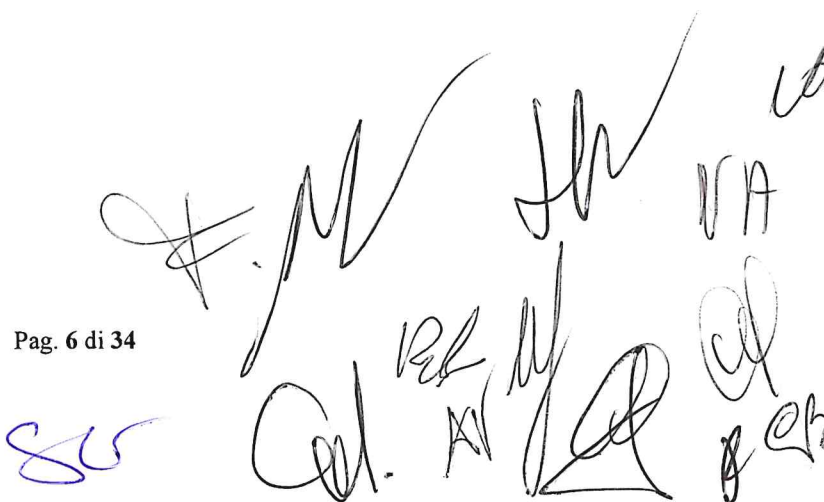
1. Il presente contratto ha durata triennale ai sensi dell'art. 8 del CCNL e quindi per gli anni 2019, 2020 e 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 3.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Il presente Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore finì a quando non siano sostituite dal successivo contratto. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per l'approvazione del nuovo CCI le parti si impegnano affinché ciò avvenga entro 30 giorni dalla richiesta.

7. Al fine di assicurare l'effettiva tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI CCI.



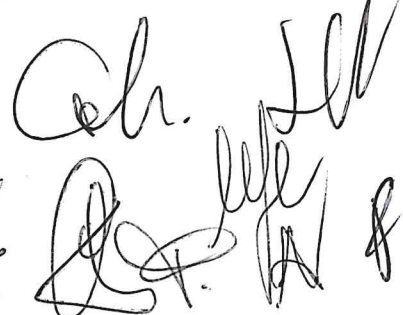
Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature in blue ink at the bottom left and several others in black ink to the right.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Azienda e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1, 2 e 3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e correlata dai corrispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Azienda. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica, di cui al comma successivo, dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.
3. Qualora sindacati non firmatari del Contratto Nazionale si presentassero ai tavoli di contrattazione, l'Azienda inviterà gli stessi ad uscire.
4. Le parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1, 2 e 3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta agli indirizzi di posta elettronica alle delegazioni trattanti di parte sindacale.
5. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:
 - **contrattazione:** vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
 - **convocazione della delegazione:** le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 10 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; la convocazione è comunicata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica come disciplinato all'art.4 comma 2.
 - **ordine del giorno:** per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;



ck

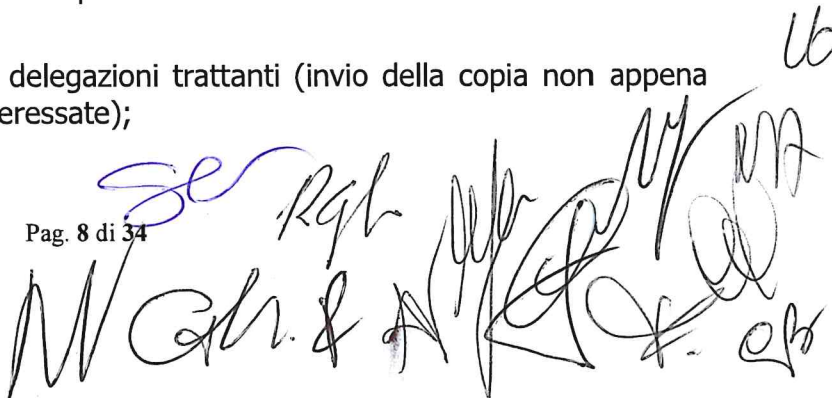
NA

eb

- **argomenti rinviati:** qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;
 - **redazione verbale della riunione:** per ogni riunione sarà redatto un processo verbale sintetico inviato via e-mail ai componenti delle delegazioni di cui all'art. 4 comma 2. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti dopo eventuali modifiche e/o rettifiche anche a seguito di riesame congiunto su richiesta di uno o più partecipanti;
 - **esecuzione degli accordi** relativi a materie oggetto di contrattazione: gli accordi saranno pubblicati nell'apposita sezione internet del sito web dell'Ente "Amministrazione Trasparente – Personale – Contrattazione Integrativa".
6. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
- partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
7. L'Azienda inoltrerà alle organizzazioni sindacali almeno 3 giorni prima dell'incontro sindacale il materiale in discussione nel medesimo incontro.
8. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; essa si articola, a sua volta, in:
- informazione (ex art. 4 CCNL vigente);
 - confronto (ex art. 5 CCNL vigente);
9. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL, l'Azienda si impegna a fornire a richiesta agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art.4 del Titolo II, i seguenti documenti:
- Bilancio di Previsione, atti ad esso collegati e relativi allegati;
 - Bilancio Consuntivo e relativi allegati;
 - Relazione del Revisore dei Conti;

L'invio dei seguenti documenti da parte delle amministrazioni avverrà invece automaticamente:

- verbali degli incontri delle delegazioni trattanti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate);

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'Rgh', 'M', 'Gh.', 'A', 'K', 'F', 'B', and 'Lb'.

- qualsiasi accordo firmato tra le parti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate);
- ripartizione permessi sindacali (a inizio anno);
- proposte di atti deliberativi di approvazione o modifica dei regolamenti relativi all'organizzazione e alla disciplina degli uffici, dell'Organigramma, del Fabbisogno delle Risorse Umane e del Piano Occupazionale. Tali proposte saranno inviate almeno 6 giorni lavorativi prima della loro adozione.

10. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

11. L'Azienda si impegna a inviare ai soggetti sindacali di cui al precedente comma 4 copia degli avvisi di convocazione dell'Assemblea de Soci dell'ASP.

Art.5

Assemblee sindacali

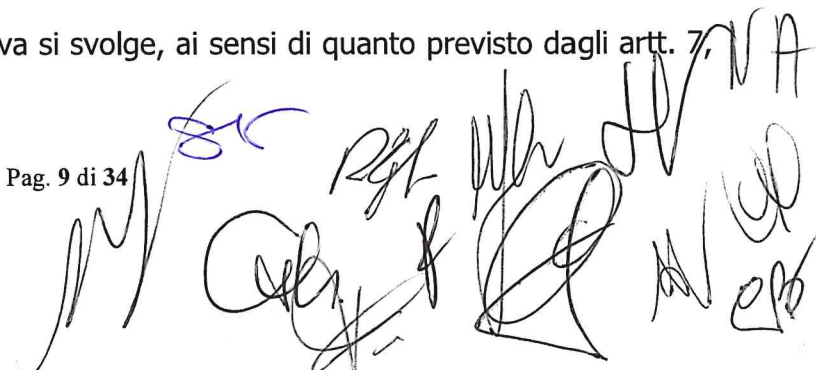
1. Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:

- È possibile la convocazione di assemblee da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.
- È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza", tra sedi afferenti alla stessa Amministrazione, ma che si trovano collocate in località diverse. In tal caso sarà cura dell'Amministrazione fornire idonee apparecchiature e strumenti tecnologici atti a tal fine. Si prevede comunque la possibilità dell'Organizzazione Sindacale che ha provveduto ad indire l'assemblea con le modalità di cui sopra, di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.
- È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali, sempre secondo la modalità di cui sopra, su comunicazione di una Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL. In tal caso, se l'Amministrazione non fosse dotata di strumenti tecnologici idonei, l'Organizzazione Sindacale potrà utilizzare i propri.

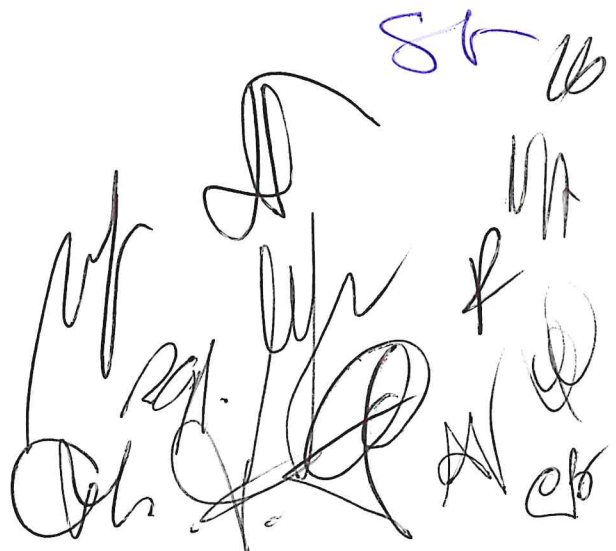
Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, materie, tempi e procedure

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del CCNL del 21.05.2018.



2. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal c. 2 dell'art. 7 del CCNL vigente.
3. Le parti si incontrano entro fine febbraio per dar avvio alla contrattazione annuale.

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures are highly stylized and cursive. In the upper right of this group, there are some blue handwritten initials or markings, possibly 'SK' followed by a symbol.

TITOLO III
AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 7

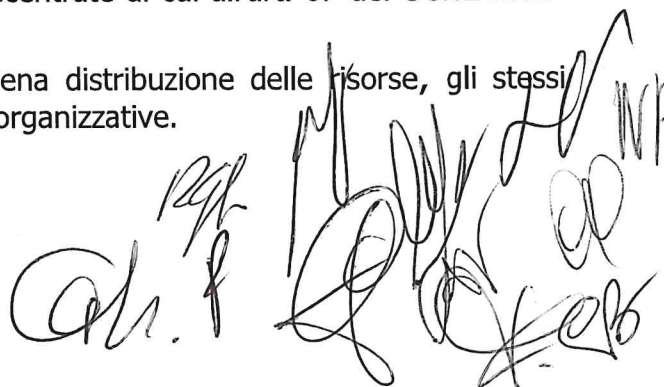
Istituzione delle posizioni organizzative

1. L'Azienda istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Tali posizioni sono assegnate a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016-2018, salvo quanto previsto all'art. 17 comma 3 del medesimo CCNL.
3. Dell'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa vengono informate le OO.SS. e la R.S.U. .

Art. 8

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

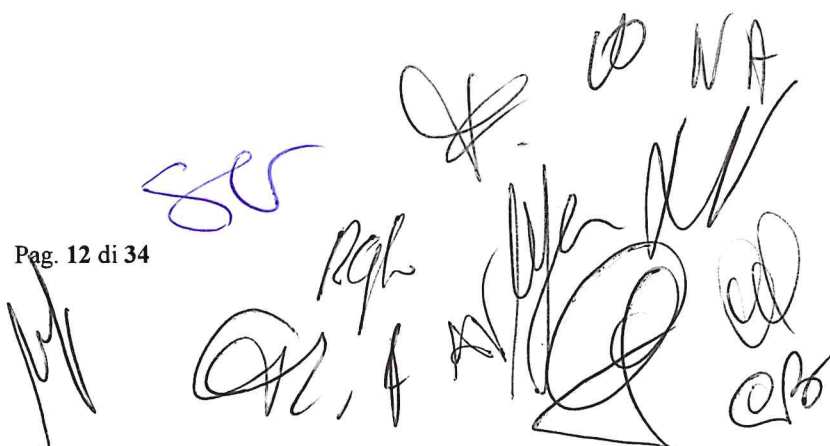
1. I criteri di graduazione delle posizioni organizzative vigenti sono approvati previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2016-2018.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 25% del totale delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato.
3. Nel caso di attribuzione al lavoratore già titolare di posizione organizzativa di incarico ad interim per un'altra posizione organizzativa già istituita, allo stesso spetterà una maggiorazione sulla retribuzione di risultato, di importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, a seconda della complessità e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, come da pesatura di cui alla deliberazione citata al comma 1.
4. Nel caso di soppressione di una o più posizioni organizzative, a fronte del quale non vi è costituzione contestuale di una o più posizione organizzativa di pari graduazione, le risorse liberate convogliano al fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018.
5. Nel caso di risparmi determinati dalla non piena distribuzione delle risorse, gli stessi restano nel fondo delle risorse per le posizioni organizzative.



Art. 9

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 4, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 2016-2018.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink. The signatures are scattered across the bottom right of the page. Some are clearly legible, such as '85' in blue ink, 'Pgh', and 'NA'. Others are more abstract and stylized, including a large circular signature and several sets of initials like 'cd' and 'ab'.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE INTERNA

Art. 10

Orario di lavoro e part time

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Ai sensi di quanto disposto dalla legislazione vigente, l'orario di lavoro è di norma articolato su 5 giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi necessariamente con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana. È comunque possibile prevedere la turnazione dei dipendenti salvaguardando l'articolazione su 5 giorni.
3. Nel quadro delle modalità dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario di lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita, il recupero del debito mensile e le ulteriori forme di flessibilità previste dai sensi dell'art. 27 comma 4 del CCNL 2016-2018 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari saranno disciplinate da apposito regolamento approvato nel rispetto del sistema di relazioni sindacali di cui al Titolo II.
4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, elevabile a 12 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. r) in casi emergenziali da valutarsi all'occorrenza.
5. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del CCNL.

Art. 11

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, l'Azienda comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Azienda si impegna a fornire entro il 15 febbraio, per l'anno precedente, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore che i lavoratori hanno richiesto di recuperare e quelle eventualmente da liquidare. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.



3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Il recupero delle ore di straordinario o il pagamento delle stesse è esclusiva facoltà del dipendente.
5. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue, tra pagamento e recupero.
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
7. Le ore straordinarie saranno liquidate, di norma, trimestralmente.

Art. 11-bis

Banche delle ore

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. La sua specifica disciplina all'interno dell'Ente è demandata a specifico regolamento.

Art. 12

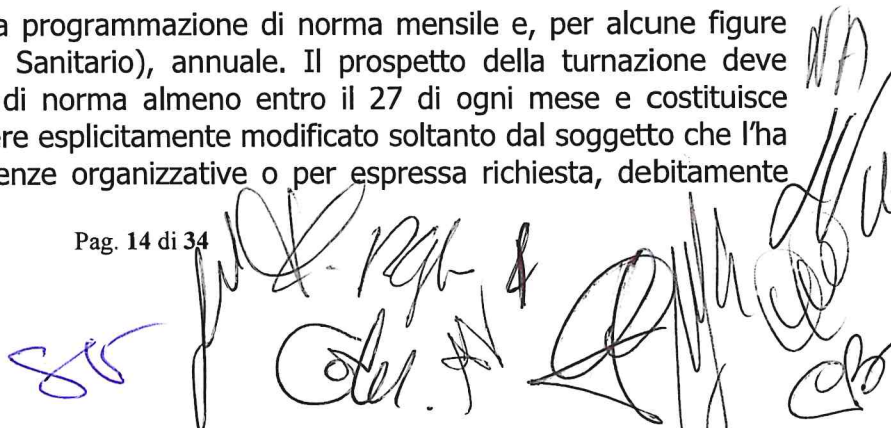
Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario

1. Le parti stabiliscono il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento, motivato adeguatamente, di detto limite fino a un massimo di 200 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica dell'Ente.

Art. 13

Turnazione

1. La turnazione è basata su una programmazione di norma mensile e, per alcune figure (ad esempio Operatore Socio Sanitario), annuale. Il prospetto della turnazione deve essere affisso in ogni nucleo di norma almeno entro il 27 di ogni mese e costituisce ordine di servizio che può essere esplicitamente modificato soltanto dal soggetto che l'ha definito, per inderogabili esigenze organizzative o per espressa richiesta, debitamente

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are overlapping and appear to be official approvals.

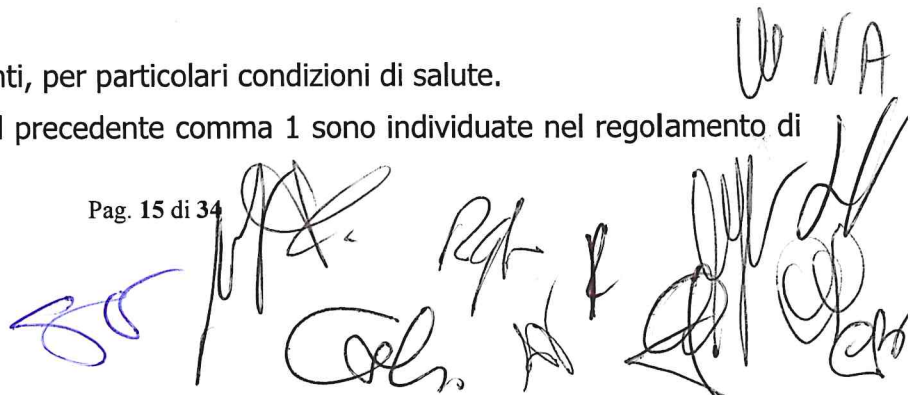
motivata, dal dipendente. Le eventuali richieste di assenza da parte degli operatori dovranno pervenire entro il 16 del mese in corso per il mese successivo. Si disciplina che le assenze dovute a Legge n. 104/1992 devono essere programmate sempre entro il 16 del mese in corso per il mese successivo, salvo i casi di necessità e urgenza. I cambi turno possono essere concessi, previa autorizzazione del Responsabile del Servizio, nel limite massimo di tre cambi al mese per dipendente.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni (dalle 22.00 alle 06.00) effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. L'indennità di turno viene corrisposta, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016/18 ai dipendenti che effettuano il proprio lavoro su turnazione. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. L'indennità corrisposta al personale turnista compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione del 10% della retribuzione;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione;
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione.

Art. 14

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita ai sensi dell'art. 30 del CCNL la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenze di prestare assistenza
 - a. al coniuge o convivente,
 - b. ai figli minori,
 - c. ai fratelli/sorelle in condizioni di disabilità in assenza o impossibilità di altri familiari per età o condizione di salute,
 - d. ai genitori anziani,che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Le modalità di esecuzione del precedente comma 1 sono individuate nel regolamento di cui all'art. 10 comma 3.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, some in blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation.

3. Ogni dipendente che lo richiede può posticipare la fruizione delle ferie dell'anno corrente fino al 30 aprile dell'anno successivo.

Art. 15

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

Art. 16

Diritto alla mensa e modo di fruizione

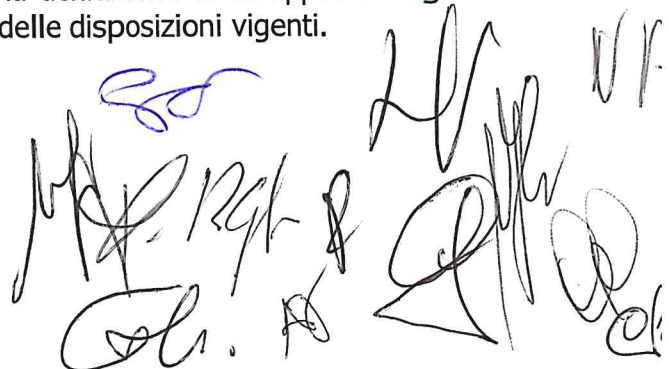
1. Gli artt. 45 e 46 del CCNL per il Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14.09.2000) prevedono la corresponsione di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale i dipendenti prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, e nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata. 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 e l'importo del buono sostitutivo del servizio è regolamentato dalla normativa vigente. L'Azienda si impegna a valutare il riconoscimento di tale beneficio, procederà alla predisposizione di un regolamento al fine di disciplinare l'istituto di cui all'oggetto.

Art. 17

Mobilità interna e mobilità volontaria esterna

1. Relativamente all'istituto della mobilità interna, le parti si incontrano per l'applicazione del confronto come disciplinato dall'art. 5 comma 3 lettera h) del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018.
2. Relativamente alla mobilità volontaria esterna sia compartimentale che intercompartimentale le parti si incontrano per la definizione di un apposito regolamento che disciplini le modalità operative nel rispetto delle disposizioni vigenti.

Art. 18



Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Azienda mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore ed è riservato solo al personale la cui prestazione lavorativa possa per propria natura essere adeguatamente svolta - anche parzialmente - in modalità agile.
3. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio Responsabile di Servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
4. Nel caso di richieste che superano il tetto determinato in apposito regolamento, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - a. personale con disabilità;
 - b. personale con figli minori disabili;
 - c. personale con persone disabili o non autosufficienti nello stato di famiglia o domicilio;
 - d. personale con figli minori.
5. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il Responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
7. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
 - a. residenza privata del dipendente;
 - b. ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il Responsabile di Servizio, dotato di opportuna postazione internet o altra connessione di rete.
8. Le giornate di smart working non fruita potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del Responsabile.

Art. 19

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Azienda mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.



2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore ed è riservato al personale dipendente con mansioni a carattere amministrativo.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il tetto determinato in apposito regolamento, sempre in ogni caso arrotondato all'unità superiore.
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio Responsabile di Servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - a. personale con disabilità;
 - b. personale con figli minori disabili;
 - c. personale con persone disabili o non autosufficienti nello stato di famiglia o domicilio;
 - d. personale con figli minori;
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere all'interno del progetto una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il Responsabile.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 20

Salute e sicurezza

1. Il Datore di Lavoro, il Medico Competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno una volta l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Azienda darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. In caso di lavoratori sottoposti a visita per accertamento dell'idoneità alla mansione, il lavoratore dichiarato non più idoneo, sia temporaneamente che definitivamente, dovrà essere immediatamente adibito a mansioni idonee secondo le indicazioni del medico competente.
4. Al lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo a cui, a seguito di ulteriore visita a cura del medico competente, venga ripristinata solo parzialmente l'idoneità, deve essere

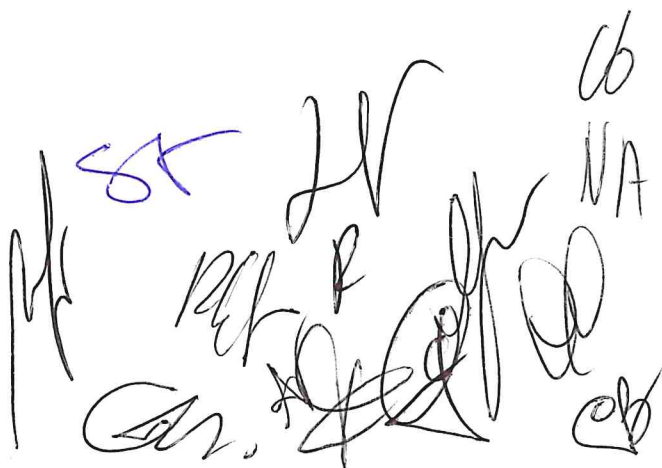
strutturato apposito piano di lavoro, in collaborazione con il medico suddetto o comunque approvato dallo stesso, con il dettaglio delle attività che possano essere effettivamente svolte dal dipendente.

5. Fino alla definizione del piano di cui al comma 4, al lavoratore vengono applicate le precedenti limitazioni maggiormente tutelanti.
6. In caso di incidente sul lavoro di qualsiasi gravità, l'amministrazione convoca immediatamente RLS e RSU per la disamina dell'accaduto, ai fini di perseguire un sempre maggiore rafforzamento delle misure e protocolli di sicurezza.

Art. 21

Destinatari e processi della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della P.A., la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, oltre che un'adeguata professionalizzazione e valorizzazione del personale.
2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua del monte salari adeguata alle esigenze dell'Azienda, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando eventuali risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. La formazione è materia di confronto annuale con le Organizzazioni Sindacali, anche in considerazione delle attività di formazione che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, in collegamento con l'istituto della progressione economica.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'ST', 'JV', 'CB', 'NA', and 'CB'.

TITOLO V
POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 22

Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è effettuata annualmente da parte dell'Azienda secondo le previsioni dell'art 67 del CCNL del 21.05.2018 ed inviato tempestivamente ai soggetti titolari della contrattazione integrativa.
2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono entro il primo bimestre di ogni anno per l'esame della quantificazione e della destinazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio.
3. Le risorse annualmente destinate al Fondo Risorse Decentrate sono interamente utilizzate nell'anno di riferimento, fatta salva la natura delle fonti e quelle aventi destinazione specifica o vincolata.

Art. 23

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, all'esterno in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi (p.e. contatto con pubblico); la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo profilo;
 - c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da rappresentare una frammentazione

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

dell'orario di lavoro, e/o espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare reali situazioni di pericolo a garanzia di pubblica incolumità;

d. prestazione richiesta resa a contatto col pubblico costante.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene con cadenza mensile, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio**, i quali devono essere riportati nel documento di valutazione dei rischi dell'Azienda in relazione alle effettive mansioni, riguardanti tutto il personale e di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti di natura tossica o nociva, atti a determinare potenzialmente lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute nonché attività svolte in condizioni e ambienti chiusi o aperti potenzialmente insalubri per esposizione a sostanze nocive o condizioni pericolose per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- b. attività che comportano una potenziale esposizione al rischio di contrarre malattie infettive/patologie contagiose, compreso il rischio di esposizione a condizioni sanitarie precarie (compresa l'esposizione a parassiti) e/o rischi di subire aggressioni;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

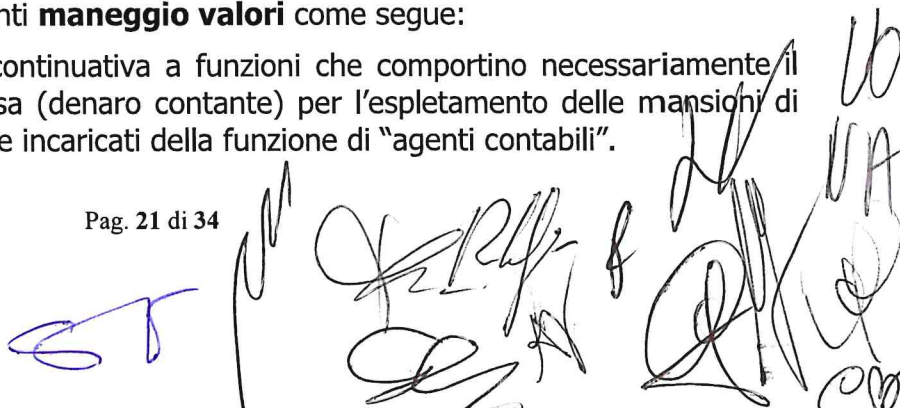
La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con cadenza mensile, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa individuata in sede di contrattazione integrativa, che caratterizza i contenuti tipici e generali delle prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo, mansioni, profilo di inquadramento di ciascun dipendente individuato.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- a. Dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".



La presente indennità è erogata mensilmente per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori, desunti dal sistema di rilevazione presente/assenze.

5. L'importo effettivo dell'indennità di cui al presente articolo, commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00, verrà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata economica con i criteri che verranno individuati nella medesima sede.

Art. 24

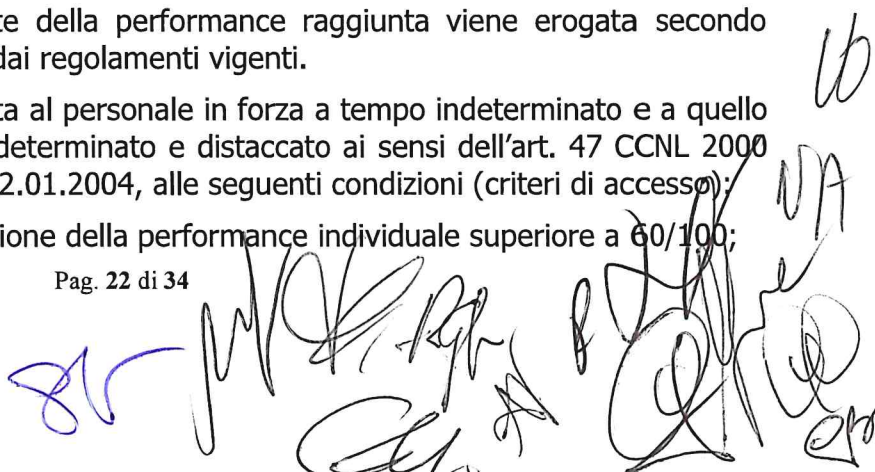
Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'ammontare delle risorse annualmente destinate all'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità verrà definita in sede di contrattazione integrativa parte economica e l'importo riconosciuto a ogni singolo lavoratore, fatta salva la pesatura, sarà riproporzionato sulla base del suddetto ammontare.
3. I criteri per l'individuazione delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e le pesature delle stesse sono disciplinate da apposito regolamento, dando atto che le posizioni di lavoro devono comunque essere caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di appartenenza.
4. In applicazione del D.Lgs n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità, né in caso di assenze per malattie gravi che richiedano terapie salvavita.
5. Per la medesima funzione non è possibile cumulare due diverse indennità.

Art. 25

Performance, miglioramento dei servizi e valutazione

1. Si specifica che quanto disposto in questo articolo è valido dal 2021.
2. L'indennità riconosciuta a fronte della performance raggiunta viene erogata secondo quanto previsto dagli accordi e dai regolamenti vigenti.
3. La suddetta indennità è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, alle seguenti condizioni (criteri di accesso):
 - che abbia avuto una valutazione della performance individuale superiore a 60/100;



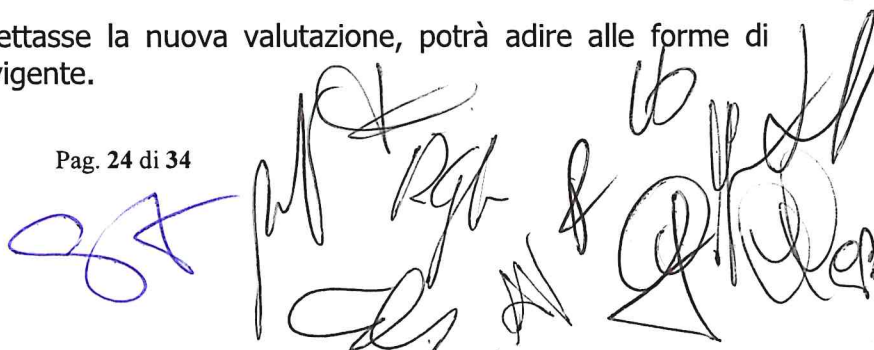
- che abbia svolto almeno 750 ore/anno di effettivo servizio anche non continuativo (nel rispetto delle cosiddette "assenze tutelate"); ad eccezione del personale dipendente cessato o assunto nell'anno di riferimento.
4. La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale in sede di definizione degli utilizzi del Fondo delle Risorse Decentrate, tenendo presenti le disposizioni del CCNL 2016-2018.
 5. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, le parti concordano che nell'assegnazione del salario accessorio vengano rispettate le seguenti procedure e principi:
 - a. il ciclo di gestione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori;
 - b. assegnazione entro il mese di marzo di ogni anno degli obiettivi relativi ai piani di lavoro da svolgersi, previa informazione (ex art. 4 CCNL vigente) e/o attivazione del confronto (ex art. 5 CCNL vigente) che possano essere misurabili il più possibile in maniera oggettiva;
 - c. fatti salvi i criteri di accesso di cui sopra la quota economica da destinare alla **performance organizzativa** viene assegnata in base :
 - alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici realizzata dalla struttura in cui è incardinato il dipendente
 - d. fatti salvi i criteri di accesso di cui sopra la quota economica da destinare alla **performance individuale** viene assegnata in base :
 - 50% al valore espresso in centesimi della valutazione del comportamento professionale del dipendente (rilevabile dalla relativa scheda di valutazione) e
 - 50% dal parametro "presenza" secondo la tabella sotto riportata (nel rispetto delle cosiddette "assenze tutelate") secondo la tabella sottostante :

FASCIA	Ore lavorate		% valutazione
	DA	A	
I	≥ 1.620,00	1.656,00	100%
II	≥ 1.584,00	< 1.620,00	80%
III	≥ 1.512,00	< 1.584,00	70%
IV	≥ 1.440,00	< 1.512,00	50%
V	≥ 1.368,00	< 1.440,00	30%
VI	≥ 750,00	< 1.368,00	10%
VII	0	< 750,00	0%

la suddetta tabella è relativa ai tempi pieni di 36 h/sett.



- e. l'importo da riconoscere al personale sarà proporzionalmente ridotto in base:
- alla percentuale del tempo parziale;
 - alla percentuale del periodo lavorato nell'anno in funzione di cessazione o nuove assunzione avvenute in corso d'anno
- f. le valutazioni a cura di ogni Responsabile di Servizio dovranno essere effettuate basandosi sul sistema di valutazione adottato dall'Azienda (diario di bordo, valutazione intermedia, confronto con il dipendente, ecc). Sarà quindi cura del Direttore Generale dell'Azienda sensibilizzare i valutatori affinché la metodologia sia acquisita ed utilizzata da tutti nello stesso modo;
- g. le schede di valutazione individuale e organizzativa vengono di norma elaborate e discusse con il personale entro il mese di marzo. Entro il mese successivo di aprile le valutazioni vengono definite e il pagamento dei premi avviene nel mese di maggio;
- h. problematiche di natura organizzativa o carenza di risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore e che impediscano il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi, saranno oggetto di tempestiva valutazione del Responsabile al fine dell'adozione degli eventuali necessari correttivi. Le segnalazioni relative potranno essere effettuate sia dai lavoratori coinvolti che dalla R.S.U. di sede o dalle Organizzazioni Sindacali;
- i. nel caso in cui il processo di conduzione degli obiettivi non risponda al percorso sopra descritto e/o gli obiettivi non risultino raggiunti per ragioni indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, non si produrranno effetti negativi di alcun tipo rispetto alla valutazione individuale e dei relativi riconoscimenti incentivanti.
6. Tutto il personale, che abbia lavorato per almeno 750 ore/anno (rapportato a % part time), anche non continuativi, partecipa al processo valutativo.
7. Ai Responsabili di Servizio compete la valutazione delle performance del personale assegnato.
8. Il dipendente che, nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna abbia prestato servizio presso più servizi/unità organizzative, è valutato dal Responsabile di Servizio della struttura presso cui ha prestato servizio per il periodo più lungo, interpellati i Responsabili di Servizio delle altre strutture. In caso di parità temporale, la valutazione è effettuata dal Responsabili di Servizio di ultima assegnazione interpellati i Responsabili di Servizio delle altre strutture.
9. Entro 10 giorni dalla data della presentazione o trasmissione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta. Il valutatore nei successivi 10 giorni fissa un colloquio di approfondimento con il valutato, che può farsi assistere da un rappresentante sindacale di fiducia. A colloquio avvenuto, il valutatore nei successivi 10 giorni emette la nuova valutazione o conferma la precedente. NA
10. Qualora il dipendente non accettasse la nuova valutazione, potrà adire alle forme di tutela previste dalla normativa vigente.



Art. 26

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano valutazioni pari a 100/100, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale dell'Azienda valutato positivamente, ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016-2018.
2. Il numero massimo dei dipendenti a cui è assegnata la suddetta maggiorazione è individuato per ciascun Servizio dell'Azienda in proporzione alle unità di dipendenti assegnati al Servizio medesimo; il numero massimo complessivo è pari a n. 10 dipendenti.
3. Nel caso in cui i dipendenti che conseguono una valutazione superiore a 100 siano più di n. 10, si procederà a selezionare i primi n. 10 dipendenti in base al criterio del maggior numero di giorni e/o ore lavorate dal dipendente nell'anno.

Art. 27

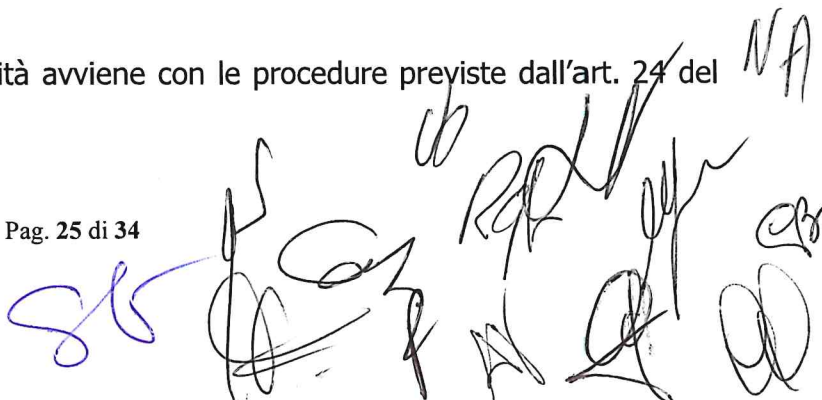
Progressione economica all'interno della categoria

1. L'Ente riconosce le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale, all'interno della categoria di inquadramento.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza in base all'accordo sottoscritto annualmente.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, eccetera, ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Azienda richiederà alla struttura di utilizzo del dipendente di fornire le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, tramite la media delle valutazioni disponibili conseguite nel triennio precedente a quello in cui viene attivato l'istituto per l'80%, per il restante 15% sulla base dell'esperienza maturata nel ruolo e per il 5% sulla base delle competenze acquisite e certificate tramite processi formativi.

Art. 28

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità avviene con le procedure previste dall'art. 24 del CCNL 2016/2018.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a prominent blue signature on the left and several other signatures on the right, some with initials like 'NA' and 'CB'.

Art. 29

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie previste dall'art. 68 comma 2 lett. g), che siano anche beneficiari del premio collegato alla performance, si prevede un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due istituti, che dispone una decurtazione totale o parziale del premio di performance ponendo il tetto massimo di € 3.000,00 come somma tra l'incentivo percepito nell'anno ai sensi del presente articolo e i premi relativi alla performance.
2. Nel caso in cui la somma spettante per incentivi di cui all'art. 68 comma 2 lett. g) sia superiore al tetto massimo di cui al comma 1, tale somma verrà comunque riconosciuta per intero.
3. Le somme perequate sono redistribuite a tutto il personale secondo i criteri di attribuzione della performance organizzativa.

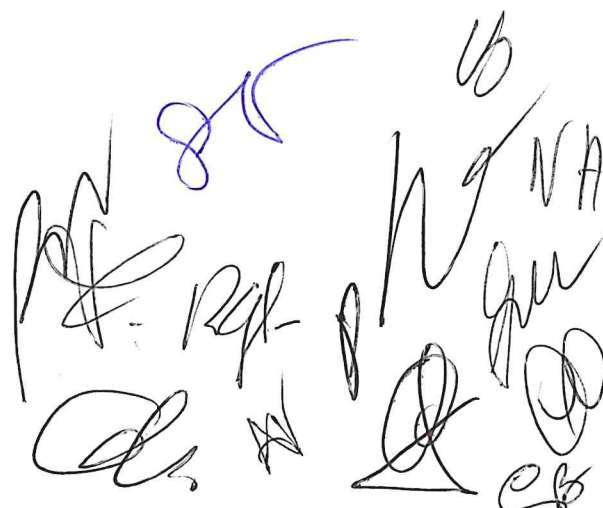


IMPIEGO DELLE RISORSE INTEGRATIVE 2019**Le delegazioni trattanti*****dato atto***

- che il Fondo delle Risorse Decentrate anno 2019, nonché l'utilizzo delle risorse da parte stabile, sono definiti secondo le disposizioni contrattuali del CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, mentre gli impegni delle risorse da parte variabile sono definiti in attuazione del Contratto Nazionale precedentemente in vigore;
- che, ai fini della quantificazione delle risorse decentrate ex artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, trovano applicazione i vincoli sul fondo stabiliti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in base al quale a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

stipulano

il presente *Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021 – Impiego delle Risorse Integrative anno 2019* dell' ASP Città di Piacenza.



Articolo 1

Ambito di applicazione

3. Il presente *Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021 – Impiego delle Risorse Integrative anno 2019* si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'ASP ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2019, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali.

Articolo 2

Risparmi anno precedente

1. In fase di rideterminazione del Fondo per l'anno 2018, non sono stati rilevati residui derivanti dal risparmio in lavoro straordinario relativo al 2018; pertanto le risorse 2019 non sono integrate da tali risparmi provenienti dall'anno precedente.

Articolo 3

Risorse decentrate

1. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, così come definite, per l'anno 2019, con Determina del Dirigente n. 143 del 3/6/2020 avente oggetto "Costituzione provvisoria del fondo per le risorse decentrate stabili personale dipendente del comparto anno 2019" e Delibera dell'Amministratore Unico n. 11 del 11/12/2020, avente oggetto "Costituzione del fondo per le risorse decentrate variabili relativo al personale dipendente - anno 2019".

Articolo 4

Impiego delle risorse decentrate relative all'anno 2019

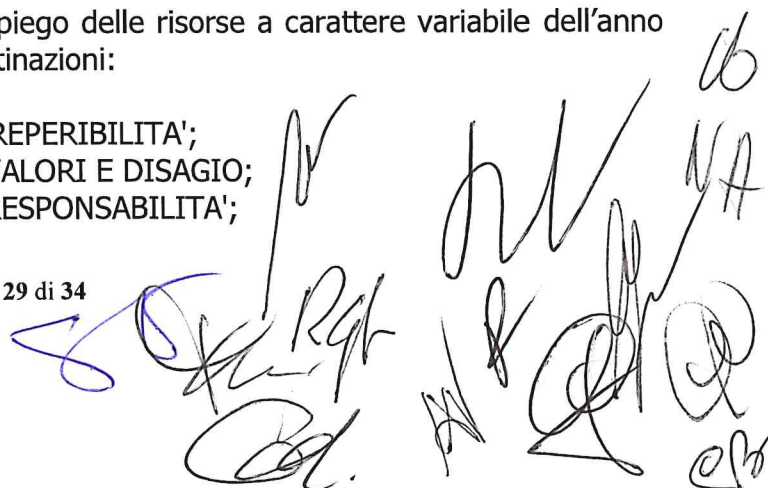
1. Le risorse decentrate a carattere stabile trovano, nell'anno 2019, anche sulla base della precedente contrattazione integrativa, l'impiego rappresentato nei richiamati allegati e parti integranti del presente accordo, come da elenco:

- €. 100.000,00 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI
- €. 86.000,00 – INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO

€. 186.000,00 – totale impieghi da parte stabili.

2. Parimenti, negli allegati è illustrato l'impiego delle risorse a carattere variabile dell'anno 2019, da erogarsi secondo le seguenti destinazioni:

- a) €. 382.000,00 – INDENNITÀ TURNO E REPERIBILITÀ;
- b) €. 2.670,00 – INDENNITÀ MANEGGIO VALORI E DISAGIO;
- c) €. 6.800,00 – COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ;
- d) €. 56.649,12 – Progetto R.A.A.;



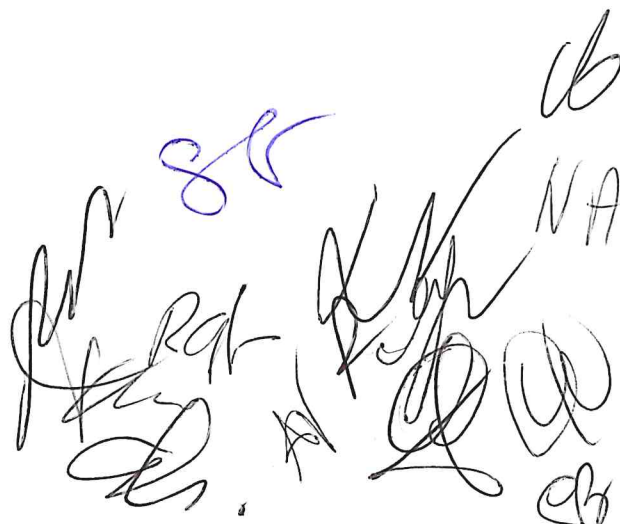
e) €. 40.5000,00 – Indennità infermieristica.

Articolo 5
Risorse per la valutazione della qualità della prestazione
individuale e per specifici progetti gestionali

1. Oltre a quanto previsto dal precedente articolo e a quanto destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (€ 60.500,00), sono resi disponibili €. 57.626,20 per le finalità indicate nei commi successivi.
2. L'impiego prioritario delle risorse di cui al comma 1 è destinato alla valutazione della prestazione individuale del personale, da effettuarsi, da parte delle competenti figure di responsabilità. La valutazione finale è preceduta da una valutazione intermedia che viene comunicata formalmente al dipendente. Segue un colloquio con il dipendente interessato, che presenta e illustra la propria autovalutazione e si confronta con il responsabile competente sui contenuti della valutazione da quest'ultimo elaborata. La valutazione finale è poi consegnata formalmente al collaboratore interessato, il quale, entro 10 giorni, può contestarla, richiedendo un confronto con il valutatore, anche alla presenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia. La decisione definitiva, è comunque, motivatamente assunta dal competente responsabile.
3. Il relativo compenso è attribuito al personale che abbia svolto un periodo di effettivo e concreto servizio, nell'anno 2019, di almeno sei mesi (fatte salve le specifiche tutele previste dal Contratto nazionale) e sarà calcolato in ragione del punteggio conseguito (con un valore minimo di 30 punti, al di sotto del quale non verrà assegnato alcun compenso), del parametro della categoria e posizione economica di appartenenza (base scala parametrica: A1 = 100), nonché del numero di ore di presenza effettiva (con un massimo di 1.500 ore).
4. L'applicazione del parametro di categoria e posizione economica costituisce l'unico e stabile meccanismo per la determinazione del potenziale valore massimo del compenso relativo alla prestazione individuale di ciascun dipendente dell'Azienda (fatti salvi gli esiti della valutazione e dei restanti meccanismi indicati al comma precedente, che determineranno il valore reale del premio).

Allegati parte integrante del presente contratto:

- COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018;
- UTILIZZO RISORSE DECENTRATE.

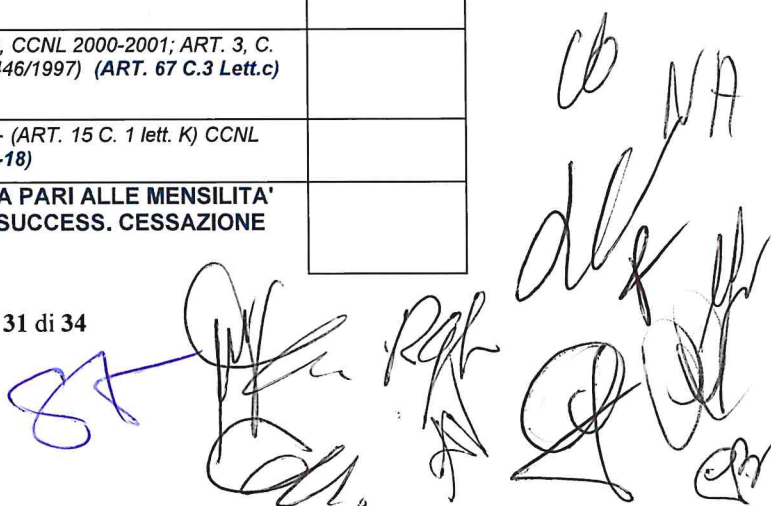


**COSTITUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
CCNL 2016-2018
anno 2019**

Descrizione voce	euro
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18)	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	585.488,45
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	4.598,93
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)	2.450,73
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	15.142,40
TOTALE RISORSE STABILI	607.680,51

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	

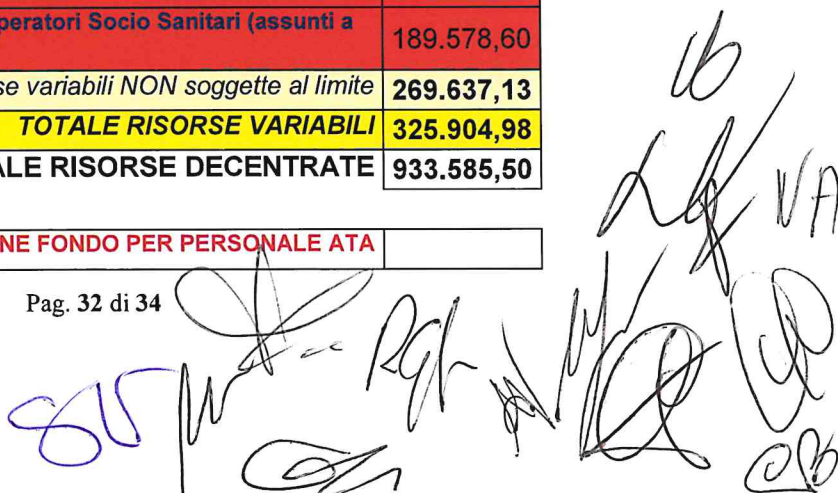


NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	21.849,45
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017	
Art. 32 c. 6 CCNL 22.1.04 (0,5% ms 01)	18.594,74
Art. 4 c. 6 CCNL 9.5.06 (0,5% ms 03)	15.823,67
Totale Risorse variabili soggette al limite	56.267,85

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)	
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)	
Accessorio obbligatorio n. 25 Operatori Socio Sanitari (assunti a t.d. dal 01/06/2014) - di cui n. 22 assunti a t.indet. dal 01/02/2018	80.058,53
Accessorio obbligatorio n. 55 Operatori Socio Sanitari (assunti a t.d. dal 01/06/2015)	189.578,60
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	269.637,13
TOTALE RISORSE VARIABILI	325.904,98
TOTALE RISORSE DECENTRATE	933.585,50

RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA

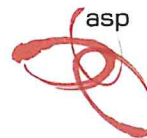


RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)	
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)	
RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)	60.500,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	118.377,02
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	22.463,16

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	462.608,18
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018	60.500,00
TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	523.108,18
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)	19.741,33

RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	792.745,32





ALLEGATO a)

Elenco Assenze tutelate

- permessi Legge n. 104/1992;
- maternità obbligatoria;
- infortuni sul lavoro.

**UTILIZZO
RISORSE DECENTRATE
CCNL 2016-2018 ⁽¹⁾
anno 2019**

Descrizione voce	euro
------------------	------

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	100.000,00
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	86.000,00
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	186.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	57.626,20
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI E DISAGIO	2.670,00
INDENNITÀ TURNO E REPERIBILITA'	382.000,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	6.800,00
Progetto RAA	56.649,12
Indennità infermieristica	40.500,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	546.245,32
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	732.245,32

RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	60.500,00
--	------------------

TOTALE FINALE	792.745,32
----------------------	-------------------

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

