

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "DELIA REPETTO"

In data 17.2.2020 presso la sede dell'ASP Delia Repetto ha avuto luogo l'incontro tra

Delegazione di parte pubblica composta da Elena Zini, Giulia Rinaldi

Per la RSU Forlini Giuseppina, ~~Bianchi Marina~~, Cassanelli Barbara, Barbieri Dana

Organizzazioni sindacali territoriali Torricelli Sabrina, Jessica Tallarida

Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021

CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO DELL' PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DELIA REPETTO DI CASTELFRANCO EMILIA

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'ASP Delia Repetto e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgono attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1.1.2019 al 31.12.2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale salvo:
 - a) Modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

- c) La volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
 5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
 6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

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 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'amministrazione 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.
3. L'amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare, e formare il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

ART. 4 – AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo.

2. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

ART. 5 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70 bis, del CCNL 21.5.2018, sono destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori e l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività;
2. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al comma 1 sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

ART. 6 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - DECLINAZIONE

1. Per le attività di maneggio valori è coinvolto n. 1 dipendente.
2. si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) Fino a 200,00 euro 0,20 giornalieri
 - b) Da 201,00 euro a 500,00 euro 0,50 giornalieri
 - c) Da 501,00 euro a 1.000,00 euro 1,00 giornalieri

In base all'andamento storico del valore medio mensile delle risorse maneggiate, si può ritenere che il valore medio mensile maneggiato rientri nel limite di Euro 500,00. La nuova indennità, ammonta a Euro 0,50/giorno.

3. Per le attività disagiate sono coinvolti n. 45 dipendenti
4. Si dovrà far riferimento all'attività svolta secondo la seguente gradazione:
 - a) Nessuna condizione di disagio € 0
 - b) Disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 5 ore al giorno anche in orari notturni. Rientrano in tale categoria tutti gli OSS e gli Infermieri ai quali si riconosce la seguente gradazione:
 - € 1,40 per gli OSS di Casa Residenza;
 - € 1,30 per gli OSS di Centro Diurno
 - € 1,30 per gli Infermieri
 - c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare. Rientrano in tale categorie le RAA di Casa Residenza alle quali si riconosce la seguente gradazione:
 - € 1
 - d) Ampia flessibilità del modello organizzativo richiesta di disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio di Casa Residenza. Rientra in tale categoria l'Animatore di Casa Residenza alla quale si riconosce la seguente gradazione:
 - € 1



5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio, disagio e maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
6. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di verifica e quadratura dei cartellini che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.

ART. 7 – RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI: TURNO, REPERIBILITA', ORARIO
NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) La distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente.
 - c) La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d) All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno – festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
 - f) Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 - g) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dalla art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne all'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - h) Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - Turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - i) Al personale NON turnista, (es. part time), si applica l'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, ovvero, per le prestazioni lavorative ricadenti in giornate festive e domenicali, una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

B
P
P

MP
Z

La corresponsione degli importi è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo – notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

2. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
3. La corresponsione dell'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
5. E' in corso la sperimentazione di una nuova turnazione che prevede l'autosostituzione del personale OSS per le assenze brevi, improgrammabili e imprevedibili. All'esito della sperimentazione le parti valuteranno tempi e modalità per l'istituzione dell'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018;

ART. 8 – RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. 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 B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.5.2018. 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. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto secondo la seguente scala:

GRADO MEDIO	GRADO ALTO	GRADO MOLTO ALTO
Fino a € 1000,00	Fino a € 1500,00	Fino a € 3000,00

2. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificatamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
 - a) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b) Complessità dell'attività;
 - c) Responsabilità gestionale.

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

3. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
4. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del DL 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
5. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma uno sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Istruttore amministrativo ufficio personale: - Gestione documentazione relativa alla contrattualistica amministrativa del personale, assunzioni, cessazioni, trasferimenti, pratiche previdenziali, sistemazione posizioni assicurative con relative certificazioni. - Controllo cartellini, quadratura, controllo cedolini paga, e predisposizione atti connessi alla liquidazione degli stessi ed ai versamenti fiscali. - Attività in materia di contabilità del personale, trasferimenti dati paghe in contabilità economica, quadratura e stampa documenti contabili parte stipendiale. - Predisposizione bilancio preventivo e consuntivo relativamente al costo del personale - Predisposizione Conto Annuale ed invio alla Ragioneria dello Stato (MEF). - Inserimento ed aggiornamento incarichi vari a seguito di procedure di affidamento sul sistema PERLA PA. - Predisposizione schema di costituzione e ripartizione risorse relative al fondo risorse decentrate. - Attività di segreteria e varie.	3000
Coordinatore CRA Responsabilità di controllo nella esecuzione dei piani di attività Responsabilità diretta per approvvigionamenti essenziali per l'erogazione dei servizi Relazioni esterne complesse Livello di autonomia alto nei processi e nei procedimenti Addestramento personale entrante Supervisione complessiva della struttura e controllo delle attività	3000
Coordinatore CD Responsabilità di controllo nella esecuzione dei piani di attività Responsabilità diretta per approvvigionamenti essenziali per l'erogazione dei servizi Relazioni esterne complesse Livello di autonomia alto nei processi e nei procedimenti Addestramento personale entrante	1500
Coordinatore infermieristico Responsabilità di controllo nella esecuzione dei piani di attività Responsabilità diretta per approvvigionamenti essenziali per l'erogazione dei servizi Relazioni esterne complesse Livello di autonomia alto nei processi e nei procedimenti Addestramento personale entrante	2500

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top, a circled 'B' in the middle, and several other signatures at the bottom.

RAA Responsabilità nella elaborazione e gestione dei turni Responsabilità nell'utilizzo di ausili e attrezzature che richiedono specifiche competenze	1000
--	------

6. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese in corso.

ART. 9 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

1. Le parti danno atto che:
 - a) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale del lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) Ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente è attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) Non possono accedere alla progressione orizzontale coloro che hanno avuto nel biennio precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa di quattro ore;
 - b) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari ai 4/5 (80%) del massimo ottenibile nel citato triennio.
 - c) Per l'anno 2019 il beneficio decorrerà dal 1^ gennaio 2019 e la valutazione è ottenuta tenendo conto dei seguenti criteri:

- Anzianità di servizio: 40%
- Risultati di performance: 20%
- Formazione: 40%

e sarà riconosciuto ai dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni avendo prestato servizio per almeno 3 anni.

- d) Negli anni successivi, la progressione economica è attribuita con frequenza biennale ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, tenuto conto dei criteri di cui al punto c), e che hanno svolto nella medesima categoria di appartenenza almeno 2 anni, in ordine decrescente di punteggio, con una percentuale del 33% dei dipendenti aventi diritto, con arrotondamento per eccesso, con priorità a coloro che si trovano nella posizione iniziale di categoria;
- e) In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

ART. 10 – PARTE VARIABILE DEL FONDO

1. Non sono previste risorse nella parte variabile del fondo diverse da quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

ART. 11 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. I criteri di valutazione della performance sono definiti in apposito regolamento aziendale.
3. L'erogazione delle risorse avviene per i dipendenti e somministrati che hanno effettuato almeno 6 mesi continuativi di servizio presso l'Ente;
4. Ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio con la valutazione di performance più alta, con arrotondamento all'unità superiore (corrisponde a n. 1 unità), è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro – capite delle valutazioni della performance individuale. L'importo destinato a finanziare tale clausola non può superare € 1000 . A parità di punteggio si darà priorità a coloro che nell'anno precedente non hanno ricevuto il premio e in caso di ulteriore parità alla anzianità di servizio.
5. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del DL 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. In particolare non sono considerate assenze per calcolare la produttività ferie, festività soppresse e sciopero permessi 104, permessi retribuiti per donazione del sangue e del midollo osseo, infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, assenze per terapia salvavita e assimilabili per patologia gravi permessi retribuiti per grave infermità del coniuge, parente entro il secondo grado o convivente permesso retribuito per svolgimento funzione giudice popolare, 5 mesi di maternità obbligatoria; congedo per le donne vittime di violenza (art.34 CCNL 21/05/2018). L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
6. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore.
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, e ai lavoratori somministrati, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura

proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part – time e ai mesi di servizio prestati, per un minimo di 6 mesi.

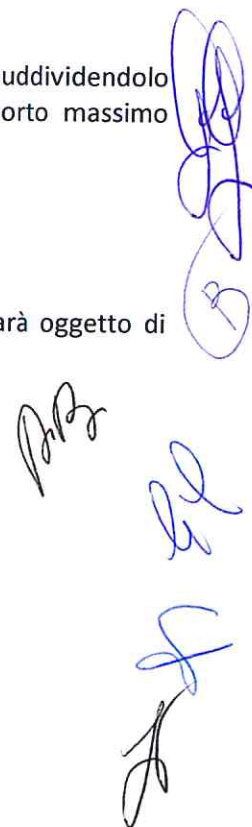
8. L'effettiva erogazione delle risorse presenti per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei succitati criteri e della relativa procedura applicativa.
9. Fino a diversa disposizione per riconoscimento al personale dipendente dell'ASP degli incentivi di produttività, si applica il regolamento per l'incentivazione della produttività stipulato il 07/06/2016, prot. 664.
10. Il dipendente a cui siano state accertate e sanzionate violazioni del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, viene escluso dalla distribuzione degli incentivi di produttività, per i provvedimenti superiori al rimprovero scritto;
11. La produttività risulta così ripartita:
 - Incentivi di produttività collettiva: 60% dell'importo complessivamente destinato alla produttività.
 - Incentivi di produttività individuale: 40% dell'importo complessivamente destinato alla produttività.

12. Le parti concordano nel considerare l'importo complessivo disponibile per la produttività suddividendolo per il numero delle unità in servizio nel corso dell'anno al fine di individuare l'importo massimo attribuibile a ciascuna unità

ART. 12 – RIEPILOGO UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 che sarà oggetto di revisione annuale sulla base dei criteri individuati agli articoli precedenti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Peo	€ 10.475
Indennità di comparto	€ 12.710
Indennità di condizioni di lavoro	€ 7.856
Indennità di Turno	€ 41.150
Specifiche responsabilità	€ 9.500
Performance	€ 41.010,85 - € 177,11 recupero



ART. 13 – SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano secondo i modelli previsti dal titolo II del CCNL 21/5/2018. 3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art.14 ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

1. Viene applicato quanto previsto dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto.
2. In ottemperanza alle norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in occasione di sciopero del personale sono individuate come servizi pubblici essenziali le seguenti attività svolte presso i servizi residenziali e semiresidenziali gestiti da ASP:

- Igiene personale, somministrazione pasti, cambio dei presidi per l'incontinenza, accompagnamento ospiti in bagno; alzata, vestizione.

- tutte le pratiche ritenute dal medico di struttura indispensabili al fine di garantire la salute psico-fisica degli ospiti;

Tali minimi essenziali si intendono garantiti, per quanto riguarda le figure di addetti all'assistenza diretta alla persona (OSS, Infermieri, Fisioterapisti), con la presenza del 80% del personale previsto in ciascun turno di lavoro arrotondato all'unità superiore; il turno notturno si esclude dal computo in quanto il personale previsto rappresenta già il contingente minimo; per quanto riguarda le figure di RAA e Coordinatori, i minimi essenziali sono garantiti, con la presenza del 50% delle medesime figure, anche in alternativa tra loro, da arrotondare all'unità superiore. I profili non inclusi nei commi precedenti non hanno l'obbligo di rispettare un contingente minimo di presenza.

ART. 15 – RINVII

I piani di welfare integrativo previsti dall'art. 72 del CCNL 21.05.2018 possono essere attivati nei limiti delle disponibilità di risorse erogate dai Comuni soci. In assenza di tali stanziamenti non vi sono ad oggi le condizioni per la concessione dei benefici previsti, pertanto le parti concordano di rinviare la disciplina di tale istituto, se nel futuro sarà possibile la sua attivazione.

ART. 16 – 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.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da una delle parti per definire il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica. Gli accordi di interpretazione autentica sono sottoscritti tra le parti e sostituiscono le clausole controverse.
3. Con cadenza annuale le parti si incontrano per verificare l'impatto del presente contratto e per definire eventuali integrazioni.

Allegato A

Costituzione del fondo del Salario Accessorio

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, è stato costituito dall'Amministrazione
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:

FONDO STABILE ANNO 2019	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€ 84.644,50
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,6) RICALCOLATI	€ 5.033,66
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5,6 PARTE FISSA) no	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) comma 7 ccnl 11/04/2008 - 0,54% m.s. 2005 RICALCOLATO	€ 3.764,71
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	1.515,74
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	95,21

INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	€ 45.970,73
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2000	€ 4.698,54
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-
ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA	
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017	145.723,09
SOLO ENTI CON DIRIGENZA - Riduzione per Posizioni Organizzative - Destinato 2019	- 20.000
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2019	145.723,09

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.579,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	705,51
... ..	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.284,71

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) decurtazione consolidata art. 9 comma 2bis d.lgs78/2010


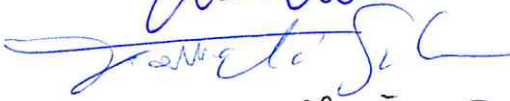
Riduzione delle RISORSE STABILI	
Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 4603,48
decurtazione consolidata art. 9 comma 2bis d.lgs78/2010	- € 39.234,07

4. Risorse variabili soggette a limite:

Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C)	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	8.324,64
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	4.603,48
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	12.928,12

Quindi il totale del fondo al netto delle decurtazioni ammonta a € 122.701,85 85 - € 177,11 recupero ricostituzione fondo 2018

FIRME


 Jessica Tallone
 CISI FP
 Consuegli Bonbone
 Jessica Tallone P.C.G.L.
 Giulia Giuseppe
 Anna Bonni