

<p>DECISIONE – PROG. N° 10/2020</p> <p>Approvata il 26 febbraio 2020</p> <p><b>Copia</b></p>	<p><b>ASP AZALEA</b></p> <p><b>AZIENDA PUBBLICA DEL DISTRETTO DI PONENTE</b></p> <p>D.G.R. 22 dicembre 2008 n. 2342</p> <p><b>Amministratore Unico</b></p>
<p><b>OGGETTO: autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 e dell'accordo annuale 2019.</b></p>	

L'anno **2020**, il giorno **26 febbraio** alle ore **15,00**, nell'apposita sala, si presenta l'Amministratore Unico della ASP AZALEA, nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci 28 ottobre 2015, n. 8, nella persona del Signor FRANCESCO BOTTERI per la decisione inerente l'oggetto.

Assiste, con compiti anche di verbalizzante, Il Direttore Mauro Pisani.

#### **L'AMMINISTRATORE UNICO**

VISTA l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2019-2021 e l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2019, discussa tra le parti e sottoscritta provvisoriamente nella riunione del 19/12/2019;

VISTA la Relazione tecnico finanziaria al CCDI 2019 del 10/1/2020, sottoscritta dal Direttore;

VISTO il verbale dell'organo di revisione contabile n° 4 del 24/1/2020, che certifica positivamente la compatibilità finanziaria del fondo risorse decentrate 2019 e la compatibilità dell'ipotesi di CCDI 2019-2021 sottoscritta il 19/12/2019;

VISTO l'art. 8 del CCNL 21/5/2018, in particolare il comma 6;

ACCERTATA la copertura finanziaria degli oneri previsti;

#### **DECIDE**

1. la presa d'atto della relazione illustrativa tecnico-finanziaria del 10/1/2020 sottoscritta dal Direttore, con allegato il testo dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 e l'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse 2019;
2. la presa d'atto della certificazione positiva del 24/1/2020 dell'organo di revisione sui documenti di cui al punto 1);
3. di considerare gli allegati documenti di cui ai punti 1) e 2) quali parte integrante del presente atto;
4. l'autorizzazione al Direttore, quale presidente della delegazione trattante, alla sottoscrizione del CCDI 2019-2021 e dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse 2019;
5. la trasmissione del testo del CCI 2018 ai soggetti di cui all'art. 8, comma 8 del CCNL 21/5/2018.

=====

Di che si è redatto il presente verbale che, dopo lettura e conferma, è debitamente sottoscritto.

Il Segretario  
(F.to Mauro Pisani)

L'Amministratore Unico  
(F.to Francesco Botteri)

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Pubblicata all'albo aziendale il 26/2/2020

Il Segretario

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2019-2021

In data 19/12/2019 alle ore 14.30 presso la sede legale di ASP Azalea, ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte pubblica:**

Presidente: M. Pisani (Direttore)

Componenti: R. Giacolini (Resp. Serv. Finanziario) e B. Fantoni (Istr. Dir. Uff. amministrativo)

**- la delegazione di parte sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP:

OO.SS. Territoriale UIL FPL:

OO.SS. Territoriale CISL FP:

R.S.U. Aziendale:

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2019 - 2021.

Per la delegazione di parte pubblica	Per le OO.SS.	Per la R.S.U.
 ..... Rosanna Giacolini..... .....	FP CGIL  ..... CISL FP  ..... UIL FPL  ..... ..... ..... .....	 ..... ..... ..... .....

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente di ASP Azalea di qualifica non dirigenziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, se presenti.
3. 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. La parte economica è soggetta a contrattazione annuale.
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 l'invio del testo in posta elettronica, sul portale del personale e 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 decentrata di cui all'articolo 3.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI 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 6 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 CCDI 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 CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche a ognuna delle parti dell'unione civile.

### Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata

 2



*ASP AZALEA*

*Castel San Giovanni (PC)*

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 a 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 CCDL.





## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente 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 1,2,3 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 integrazione dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica, di cui al comma successivo, dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.
3. I soggetti sindacali ammessi alla contrattazione sono quelli delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto.
4. Le parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 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 decentrata integrativa;

**Convocazione della delegazione:** le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 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;

**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 saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente – contrattazione integrativa, le altre tipologie di accordo nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.



ASP AZALEA

Castel San Giovanni (PC)

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'ente inoltrerà alle OO.SS. almeno 3 giorni prima dell'incontro sindacale il materiale in discussione nel medesimo incontro.
8. La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; 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'Ente si impegna a fornire a richiesta agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio agli indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art.4 del Titolo II, i seguenti documenti:
  - Bilancio di previsione e atti ad esso collegati;
  - Bilancio consuntivo;
  - Relazione Revisori ai bilanci
10. 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);
  - ▶▶ 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 disciplina degli uffici, dell'organigramma, della dotazione organica, del piano occupazionale. Tali proposte saranno inviate almeno sei giorni lavorativi prima della loro adozione.
11. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
12. L'Ente si impegna a inviare ai soggetti sindacali di cui al precedente comma 4 copia degli avvisi di convocazione dell'Assemblea dei soci di ASP Azalea.

**Art.5 Assemblee sindacali fuori sede o in video conferenza**

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





- a) È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS 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.
- b) 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'O.S. 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.
- c) È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali, sempre secondo la modalità di cui sopra, su comunicazione di una O.S. firmataria del CCNL, anche nel caso in cui l'Amministrazione non rientrasse nella casistica prevista al comma 2. In tal caso, se l'Amministrazione non fosse dotata di strumenti tecnologici idonei, l'O.S. potrà utilizzare i propri.

**Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8, 9, 10 del CCNL del 21/05/2018, che per facilità di lettura vengono riportati in calce.
2. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal comma 2 dell'art. 7 del CCNL vigente.
3. Le parti si incontrano entro la fine di febbraio per dar avvio alla contrattazione annuale.





**TITOLO III**  
**AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Art. 7 Area delle posizioni organizzative**

1. L'Ente, sulla base dell'assetto organizzativo aziendale approvato dall'organo di direzione politica, 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 esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016/18, salvo quanto previsto all'art. 17 comma 3 del medesimo CCNL;
3. Gli incarichi di posizione organizzativa, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione dei nuovi criteri generali per il conferimento degli stessi, ai sensi dell'art. 14 comma 1 del CCNL 2016/18 e comunque non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL medesimo (21/5/2019).
4. Dell'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa vengono informate le OO.SS. e la RSU.

**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, CCNL 2016/2018.
2. 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 compreso tra il 15% ed il 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 stabilita dai criteri di cui al comma 1.

**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.



7



## 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 articolato su cinque 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 – per quanto possibile – l'articolazione su cinque 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 ai sensi dell'art. 27 comma 4 del CCNL 2016/2018 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono disciplinate nel rispetto della normativa contrattuale citata.
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'Ente 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'Ente 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 destinate alla banca delle ore. 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, in alternativa, il pagamento, è esclusiva facoltà del dipendente.
5. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, 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 prestatato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestatato 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. 12 Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario**

1. Le parti confermano 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. Il prospetto della turnazione deve essere affisso in ogni reparto/nucleo di norma almeno entro il giorno 20 di ogni mese e costituisce ordine di servizio che può essere esplicitamente modificato soltanto dal soggetto che l'ha definito, per un numero massimo di tre volte per ogni dipendente, previa autorizzazione.
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

- 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
  - al coniuge o convivente
  - figli minori
  - fratelli/sorelle in condizioni di disabilità in assenza o impossibilità di altri familiari per età o condizione di salute
  - genitori anziani
  - che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
- Le modalità di esecuzione del precedente comma 1 sono individuate nel regolamento di cui all'art. 10 comma 3.
- Ogni dipendente che lo richiede può posticipare la fruizione delle ferie dell'anno corrente fino al 30 aprile dell'anno successivo, per un massimo di sette giorni.

#### Art. 15 Pausa

- 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, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

#### Art. 16 Diritto alla mensa e modo di fruizione

- 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 dall'ente. 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'erogazione del buono pasto dovrà avvenire con le modalità previste nell'apposito Regolamento.

#### Art. 17 Mobilità interna e volontaria esterna

- 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 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'Ente 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.
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. Il personale coinvolto nel progetto di *smart working* non può superare una unità nei Servizi con meno di 10 dipendenti e al massimo la percentuale del 10% arrotondato all'unità superiore per i Servizi con un numero uguale o maggiore a 10 dipendenti.
5. Nel caso di richieste che superano il tetto di cui al comma 4, 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;
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di *smart working* dandone specifica motivazione.
7. 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 dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. Le sedi di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - residenza privata del dipendente;
  - ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile, dotato di opportuna postazione internet o altra connessione di rete
9. Le giornate di *smart working* non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

#### Art. 19 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente 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.
3. Il personale coinvolto nel progetto di *smart working* non può superare una unità nei Servizi con meno di 10 dipendenti e al massimo la percentuale del 10% arrotondato all'unità superiore per i Servizi con un numero uguale o maggiore a 10 dipendenti.
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 dirigente 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 RSPP, 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'Ente 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'Ente, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i 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 OO.SS., 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.



**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'Ente secondo le previsioni dell'art 67 del CCNL del 21/5/2018 e inviato tempestivamente ai soggetti titolari della contrattazione integrativa.
2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono entro il primo trimestre 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 delle 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; 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 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.
3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.





4. 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.
5. 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.
6. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio**, i quali devono essere riportati nel documento di valutazione dei rischi dell'ente 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;
7. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con cadenza mensile, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
9. 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.
10. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

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",
11. 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 presenze/assenze.
12. 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 CCNL 2016/2018, al personale delle categorie B, 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 decentrata 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 annualmente in sede di contrattazione decentrata economica, 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.

### Art. 25 Performance e miglioramento dei servizi

- 1) La performance viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti.
- 2) La performance è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato, in somministrazione e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, (salvo, per quest'ultima fattispecie, quanto previsto da accordi individuali di miglior favore).
- 3) La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale nelle seguenti percentuali:
  - ▶▶ performance organizzativa: 50%
  - ▶▶ performance individuale: 50%
- 4) 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 febbraio 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;
- 5) Lo scostamento tra le pesature economiche complessive individuali degli obiettivi assegnati ai dipendenti non può essere superiore al 15%;
- 6) La valutazione della **performance organizzativa** deve tenere conto:
  - a) del numero dei dipendenti di ogni struttura, sulla base del quale, a partire da un importo medio pro capite, viene assegnato il budget che verrà ripartito tra i dipendenti incardinati nelle stesse (per il 60% delle risorse);
  - b) della percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici realizzata dalla struttura in cui è incardinato il dipendente (per il 40% delle risorse);
- 7) La valutazione della **performance individuale** deve tenere conto:
  - a) della pesatura economica di ogni obiettivo (per il 50% delle risorse);
  - b) dell'effettivo apporto del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e del comportamento professionale, compreso il parametro "presenza"



ASP AZALEA

Castel San Giovanni (PC)

secondo la tabella sotto riportata e nel rispetto delle cosiddette "assenze tutelate" che si riportano in calce all'art. 30 (per il 50% delle risorse).

	Da ore	A ore	%	
1^ fascia	1.656,00	1.620,00	100%	(fino a una settimana di assenza oltre le ferie)
2^ fascia	1.619,00	1.584,00	80%	(fino a due settimane di assenza oltre le ferie)
3^ fascia	1.583,00	1.512,00	50%	(fino a quattro settimane di assenza oltre le ferie)
4^ fascia	1.511,00	1.440,00	30%	(fino a sei settimane di assenza oltre le ferie)
5^ fascia	1.439,00	1.368,00	10%	(fino a otto settimane di assenza oltre le ferie)
6^ fascia	1.367,00	0,00	0%	(oltre otto settimane di assenza oltre le ferie)

- 8) Le valutazioni a cura di ogni Dirigente/Responsabile di servizio dovranno essere effettuate basandosi sulla medesima percezione dell'uso degli strumenti valutativi. Sarà quindi cura del Direttore disporre che i valutatori utilizzino parametri omogenei.
- 9) Le schede di valutazione individuale e organizzativa vengono di norma elaborate e discusse con il personale entro il mese di febbraio. Entro il successivo mese di marzo le valutazioni vengono definite e il pagamento dei premi avviene dopo l'approvazione del conto consuntivo, di norma il mese successivo. Eventuali contestazioni non definite positivamente non precludono il pagamento dei premi agli altri dipendenti.
- 10) 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 Rsu di sede o dalle OO.SS.
- 11) 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.

**Art. 26 - Differenziazione del premio individuale**

- 1) Ai dipendenti che conseguano valutazioni superiori a 95/100 della performance individuale (per un numero massimo del 10%), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale (performance individuale) del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/18.





**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'ente 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, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate tramite processi formativi.

**Art. 28 - Reperibilità**

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

L'accordo per l'istituzione del servizio potrà anche prevedere l'elevazione del limite e della misura dell'indennità ex art. 24, comma 4 del CCNL.

**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 € 5000,00 annue 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;
- 4) Fino al superamento di quanto stabilito dall'art. 23 D.Lgs. n° 75/2017, per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato può essere previsto nell'accordo annuale sul fondo un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
- 5) Le somme non spese per retribuzione di risultato ai sensi del comma 4 vengono portate in aumento del fondo risorse decentrate e destinate alla remunerazione della performance organizzativa.





**Art. 30- Disposizioni finali**

- 1) La validità del presente accordo decentrato integrativo, per la parte normativa è relativa al triennio 2019/2021.
- 2) Tutto il personale, indipendentemente dai mesi di effettivo servizio, partecipa al processo valutativo.
- 3) Effettuata la valutazione delle performance organizzativa e individuale, l'importo da riconoscere al personale sarà proporzionalmente ridotto in base a:
  - tempo parziale;
  - cessazione/assunzione in corso d'anno
  - mesi di effettivo servizio
- 4) Il personale a tempo determinato ha diritto a partecipare al processo valutativo e percepirà i relativi emolumenti rapportati al numero di mesi di durata del contratto di lavoro.
- 5) Ai dirigenti/responsabili compete la valutazione delle performance del personale assegnato.
- 6) Il dipendente che, nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna abbia prestato servizio presso più servizi/unità organizzative, è valutato dal dirigente/responsabile della struttura presso cui ha prestato servizio per il periodo più lungo, interpellati i dirigenti/responsabili delle altre strutture. In caso di parità temporale, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura di ultima assegnazione interpellati i dirigenti/responsabili delle altre strutture.
- 7) 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.
- 8) Qualora il dipendente non accettasse la nuova valutazione, potrà adire alle forme di tutela previste dalla normativa vigente.
- 9) Elenco assenze tutelate: permessi legge 104/92, maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro.



**Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formato dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità orario in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettano di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

**Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione





## ASP AZALEA

Castel San Giovanni (PC)

delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r) 13

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

### Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

2. I protocolli devono precisare: a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica; b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente; c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrata integrativa territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8; d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

### Art. 10 Clauseole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumano iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.





## ACCORDO ANNUALE SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

RIDETERMINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019  
(Determinazione n° 118/2019)

Risorse stabili	531.672,00
Risorse variabili	6.729,00
Risorse variabili (a specifica dest.)	6.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>544.401,00</b>

## DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Art. 17 CCNL 1/4/1999

lett. a - (incentivazione produttività e miglioramento servizi)		
Performance individuale	23.706,50	
Performance collettiva	23.706,50	
lett. b - progressioni economiche nella categoria	47.000,00	
lett. c - retribuzione posizione	0,00	
lett. d - ind.turno	276.000,00	
Eliminato	0,00	(vedi punto 1)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.infermieristica)	43.802,00	(vedi punto 2)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.disagio OSS domic.)	13.111,00	(vedi punto 3)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.rischio)	2.067,00	(vedi punto 4)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.mus.valori)	664,00	(vedi punto 5)
Ind.condizioni lavoro (ex pronta disp.)	12.000,00	(vedi punto 6)
lett. f - ind.specif.responsabilità cat. B-C	23.844,00	(vedi punto 7)
lett. g - specifiche disp.di legge	0,00	
lett. h - CCIAA	0,00	
lett. i - Comuni	0,00	
Ris.variabili a specifica dest.	6.000,00	(vedi punto 8)
Indennità comparto fondo	72.500,00	
<b>Totale utilizzo (senza performance)</b>	<b>496.988,00</b>	
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>544.401,00</b>	
Diff. (performance)	-47.413,00	

Castel San Giovanni, dicembre 2019

PER L'AMMINISTRAZIONE:

PER LE OO.SS.:

PER LA RSU:

FPCGHT  
 FP CIVC  
 VIL-F.P.L.  
 AC  
 Rossi  
 Rossi

Eliminato

Eliminato

2) Ind.condizioni lavoro (ex ind.infermieristica)

Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 10,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

3) Ind.condizioni lavoro (ex ind.OSS domiciliare)

Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 7,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

4) Ind.condizioni lavoro (ex ind.rischio)

Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,40 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

5) Ind.condizioni lavoro (ex ind.man.valori)

Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,55 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

6) Ind.condizioni lavoro (ex pronta disp.)

Le parti concordano nella predisposizione di apposito progetto riguardante le chiamate in servizio d'emergenza, che verrà liquidato con euro 30,00/giorno.

7) Ind.specif.responsabilità cat. B-C

L'indennità viene erogata a RAA e pers amn.vo per euro 1.200,00/anno e a Coordinatori, Resp.Hospice, RAS per euro 2.500,00/anno. Si propone di aggiornare la base di calcolo a 3.000 euro annui dal 1.1.2019.

8) Ris. variabili a specifica dest.

Progetto "Pippi" servizio sociale (finanziamento ministeriale).

Le parti concordano che le suddette indennità proseguono da gennaio 2020, in attesa del nuovo CC.

Castel San Giovanni, novembre 2019

PER L'AMMINISTRAZIONE:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PER LE OO.SS.:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PER LA RSU:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are three distinct signatures: a large stylized one, a smaller one to its right, and another one below them.

ASP AZALEA - Castel San Giovanni (PC)  
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

FASCE PRESENZE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE (1)

Ore settimanali dovute		36,00		
Settimane lavorative		52,00		
Ore totali dovute		1.872,00		
		(6 gg./sett.)	(5 gg./sett.)	
Ferie (giorni)		36,00	32,00	
Ferie (ore)		216,00	230,40	
Ore totali dovute		1.656,00	1.641,60	
1 <sup>a</sup> fascia		1.656,00	1.620,00	100% (fino a una settimana di assenza oltre le ferie)
2 <sup>a</sup> fascia		1.619,00	1.584,00	80% (fino a due settimane di assenza oltre le ferie)
3 <sup>a</sup> fascia		1.583,00	1.512,00	50% (fino a quattro settimane di assenza oltre le ferie)
4 <sup>a</sup> fascia		1.511,00	1.440,00	30% (fino a sei settimane di assenza oltre le ferie)
5 <sup>a</sup> fascia		1.439,00	1.368,00	10% (fino a otto settimane di assenza oltre le ferie)
6 <sup>a</sup> fascia		1.367,00	0,00	0% (oltre otto settimane di assenza oltre le ferie)
Castel San Giovanni, novembre 2019				
PER L'AMMINISTRAZIONE:				
PER LE OO.SS.:				
PER LA RSU:				

  
  




# ASP AZALEA

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona del Distretto di Ponente

Sede legale: Corso Matteotti 124 - 29015 Castel San Giovanni (PC)

P.IVA 015388050335 - C.F. 91094630331

Tel. 0523882465 - Fax 0523882653 - Mail info@aspazalea.it - PEC aspazalea@pec.it

## **RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 (PARTE NORMATIVA) E PER L'ANNO 2019 (PARTE ECONOMICA)**

*Art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. n° 165/2001*

*A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n° 165/2001.*

*Art. 40-bis comma 1 D. Lgs n° 165/2001*

*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.*

*Art. 8 comma 6 CCNL 21/5/2018*

*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.*

La presente Relazione viene strutturata sulla base della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n° 25 del 19/7/2012, tenendo conto altresì della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n° 7 del 13/5/2010.

La Relazione si compone di quattro parti:

- 1) Parte generale - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCDI e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.
- 2) Modulo 1 - Costituzione del Fondo.
- 3) Modulo 2 – Illustrazione del CCDI.
- 4) Modulo 3 - Riassunto del Fondo e compatibilità.

Castel San Giovanni, 10/01/2020

IL DIRETTORE

(Mauro Pisani)

## PARTE GENERALE

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCDI e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	Il CCI relativo al triennio 2019-2021 per la parte normativa è stato sottoscritto in data 19/12/2019, dopo una trattativa durata per tutto l'anno. Nella stessa seduta è stata sottoscritta anche l'intesa per la parte economica, relativa all'anno 2019.
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 (parte normativa). Anno 2019 (parte economica).
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Mauro Pisani (direttore e presidente); Rossella Giacolini e Barbara Fantoni (componenti).
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL.
	Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL.
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente di ASP AZALEA.
Materie trattate dal contratto integrativo	Materie previste dall'art. 7 del CCNL 21/5/2018, oggetto di contrattazione integrativa.
<b>Rispetto adempimenti procedurali</b>	
Intervento dell'organo di controllo interno	E' da acquisire la certificazione dell'organo di controllo interno.
Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno	Verrà allegata la certificazione con la descrizione dei rilievi dell'organo di controllo interno.
<b>Attestazione del rispetto di obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	
Adozione del piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione CDA n° 6 del 23/4/2013 ed è in fase di aggiornamento.
Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è stato approvato con Decisione dell'Amministratore Unico n° 8 del 13/4/2016 ed è in fase di aggiornamento.
Assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, commi 6 e 8 del D. Lgs. N° 150/2009	Articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i) del D. Lgs. n° 33/2013. Gli obblighi di trasparenza vengono rispettati all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web aziendale.
Validazione della Performance da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, D. Lgs. N° 150/2009	Il Piano verrà sottoposto a validazione da parte dell'OIV.

**MODULO 1**  
**Costituzione del Fondo.**

Il Fondo per le risorse decentrate è stato costituito una prima volta con determinazione n° 51 del 25/3/2019 ed è stato poi rideterminato con determinazione n° 118 del 25/6/2019, che si allega alla presente Relazione.

La suddetta determinazione riporta i riferimenti contrattuali relativi alle diverse voci del Fondo, che è stato così determinato:

<i>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019</i>	
<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Importo unico consolidato ex art. 67, c. 1 CCNL 21/5/2018	566.188,00
Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica (art. 15 c. 5 CCNL 1998-2001 parte fissa)	84.000,00
Decurtazione parte fissa art. 23 c. 2 D. Lgs. n° 75/2017	-48.950,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 (dal 2015)	-82.787,00
Incremento ex art. 67, c. 2 lett. a) CCNL 21/5/2018	13.645,00
Incremento ex art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/5/2018	602,00
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>531.672,00</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>12.729,00</b>
<b>Totale</b>	<b>544.401,00</b>



## Modulo 2

### Illustrazione del CCDI

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si compone di due parti.

La prima parte è quella cd. "normativa", che sostituisce quelle precedenti, sottoscritte dalle IPA Albesani e Andreoli prima della costituzione di ASP Azalea. Si compone di 30 articoli e ha validità per il triennio 2019-2021. Rispetta le disposizioni sulla contrattazione decentrata integrativa previste nell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 e riportato in calce al CCDI medesimo, così suddivisi:

**TITOLO I: disposizioni generali.** Riguarda l'ambito di applicazione, la sua durata e le norme per l'interpretazione autentica in caso di controversie.

**TITOLO II: relazioni sindacali.** Riguarda le regole per le riunioni sindacali, la loro verbalizzazione, l'informazione e il confronto, l'invio di documenti e le assemblee sindacali fuori sede.

**TITOLO III: area delle posizioni organizzative.** Riguarda alcune norme di dettaglio sostanzialmente già previste dal CCNL.

**TITOLO IV: organizzazione interna.** Riguarda l'orario di lavoro ordinario e straordinario; la turnazione; le ferie e i riposi solidali; le pause; la mobilità; lo *smart working*; il telelavoro; la salute e sicurezza; la formazione. Contiene norme di dettaglio su alcune materie, nel rispetto delle disposizioni di legge e di CCNL.

**TITOLO V: politiche per lo sviluppo delle risorse umane. Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate.** Riguarda la specificazione di alcune misure economiche che il CCNL lascia alla contrattazione decentrata. In particolare sono state definite le regole per:

- indennità condizioni di lavoro, individuando i fattori di disagio, di rischio e di maneggio valori;
- indennità per specifiche responsabilità;
- performance e miglioramento dei servizi, suddividendo la valutazione tra performance organizzativa e performance individuale. La suddivisione delle risorse avviene al 50% per ciascuna, all'interno della quale vi sono ulteriori suddivisioni. E' prevista la tempistica per le valutazioni;
- progressione economica all'interno della categoria, reperibilità, incentivi particolari.

Alla prima parte del CCDI (normativa) segue una seconda parte, relativa all'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2019, che è stato così destinato:

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019		
Art. 17 CCNL 1/4/1999		
lett. a - (incentivazione produttività e miglioramento servizi)		
Performance individuale	23.706,50	
Performance collettiva	23.706,50	
lett. b - progressioni economiche nella categoria	47.000,00	
lett. c - retribuzione posizione	0,00	
lett. d - ind.turno	276.000,00	
Eliminato	0,00	
Ind.condizioni lavoro (ex ind.infermieristica)	43.800,00	(vedi punto 2)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.disagio OSS domic.)	13.113,00	(vedi punto 3)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.rischio)	2.067,00	(vedi punto 4)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.man.valori)	664,00	(vedi punto 5)
Ind.condizioni lavoro (ex pronta disp.)	12.000,00	(vedi punto 6)
lett. f - ind.specif.responsabilità cat. B-C	23.844,00	(vedi punto 7)
lett. g - specifiche disp.di legge	0,00	
lett. h - CCIAA	0,00	

lett. i - Comuni	0,00	
Risorse variabili a specifica destinazione	6.000,00	(vedi punto 8)
Indennità comparto fondo	72.500,00	
Totale utilizzo (senza performance)	496.988,00	
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>544.401,00</b>	
<i>Diff. (performance)</i>	<i>-47.413,00</i>	

NOTE	
Eliminato	Eliminato
2) Ind.condizioni lavoro (ex ind.infermieristica)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 10,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
3) Ind.condizioni lavoro (ex ind.OSS domiciliare)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 7,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
4) Ind.condizioni lavoro (ex ind.rischio)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,40 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
5) Ind.condizioni lavoro (ex ind.man.valori)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,55 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
6) Ind.condizioni lavoro (ex pronta disp.)	Le parti concordano nella predisposizione di apposito progetto riguardante le chiamate in servizio d'urgenza, che verrà liquidato con euro 30,00/giorno.
7) Ind.specif.responsabilità cat. B-C	L'indennità viene erogata a RAA e pers.amm.vo per euro 1.200,00/anno e a Coordinatori, Resp.Hospice, RAS per euro 2.500,00/anno. Si propone di aggiornare la base di calcolo a 3.000,00 euro annui dal 1.1.2019.
8) Risorse variabili a specifica destinazione	Progetto "Pippi" servizio sociale (finanziamento ministeriale).

Le previsioni aziendali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica un meccanismo basato su schede di valutazione individuale articolato sulle diverse figure professionali coinvolte, pur non essendo prevista alcuna erogazione di premi individuali e/o collettivi. Dal 2020 il meccanismo verrà adeguato alle nuove disposizioni del CCDI.

In particolare sono oggetto di valutazione:

- per i titolari di posizione organizzativa: i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e alle condizioni organizzative; la capacità di promuovere e gestire innovazioni e criticità; la capacità di promuovere un clima positivo nel servizio e di gestire il tempo di lavoro proprio e dei collaboratori; la formazione, propria e dei collaboratori; la qualità personale specifica;
- per le figure professionali intermedie (cat. D senza posizione organizzativa; responsabili di reparti/nuclei): la conoscenza, comprensione, rispetto e capacità interpretativa di regole e disposizioni; l'autonomia di risultato; la capacità di coordinamento e collaborazione e la capacità d'iniziativa; le abilità comunicative con gli ospiti e gli utenti esterni; la conoscenza e l'applicazione dei protocolli e delle procedure in uso; la partecipazione agli incontri formativi;
- per le figure professionali di IP e TDR: condivisione degli obiettivi aziendali; capacità d'integrazione con gli operatori delle altre aree; partecipazione all'elaborazione dei PAI; capacità di accoglienza e di rilevazione dei bisogni degli ospiti; precisione e puntualità nel lavoro e nell'utilizzo degli strumenti; autonomia e disponibilità nell'affrontare le emergenze; interessamento e partecipazione alle attività formative;
- per gli operatori: grado di conseguimento degli obiettivi; rispetto delle metodologie lavorative; capacità di osservazione; presenza in servizio; capacità di relazione con gli ospiti e gli utenti esterni; partecipazione alle riunioni e alle attività formative.

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

Dalla sottoscrizione e dall'attuazione del CCDI ci si attende un incremento della produttività, sia in termini qualitativi, sia quantitativi. Ci si attende anche una condivisione degli obiettivi aziendali, soprattutto nei periodi di criticità.

Come per gli anni precedenti, il sistema di valutazione messo in atto consente al personale di avere un quadro di riferimento sui parametri di valutazione individuale. In questo modo, vengono escluse distribuzioni "a pioggia" delle



risorse economiche e la valutazione della presenza in servizio, per alcune figure professionali, occupa una posizione limitata.

Il sistema di valutazione non ha inoltre prodotto contestazioni da parte del personale e delle organizzazioni sindacali, soprattutto dopo che i meccanismi di valutazione sono stati uniformati per le diverse sedi aziendali, derivanti dalle ex IPAB confluite in ASP Azalea.

### Modulo 3

#### Riassunto del Fondo e compatibilità.

A fini puramente statistici, si riporta il numero complessivo dei dipendenti al 1/1/2019 e al 31/12/2019:

- dipendenti al 1.1.2019: n° 155 + 4 comandati da altri enti;
- dipendenti al 31.12.2019: n° 157 + 4 comandati da altri enti.

La normativa alla quale fa riferimento ASP per le assunzioni di personale viene così riassunta:

- l'art. 35 del D. Lgs. N° 165/2001 e s.m.i. ("Reclutamento del personale"), in particolare il comma 3, relativo ai principi ai quali devono attenersi le norme sul reclutamento;
- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. N° 165/2001 ("Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile");
- l'art. 114 del DPR n° 267 del 18/8/2000, come modificato dall'art. 4, comma 12 del D.L. 31/7/2013, n° 101, conv. In legge 30/10/2013, n° 125 e in particolare il comma 5-bis, nella parte in cui esclude dall'applicazione delle disposizioni di divieto e limitazioni sull'assunzione di personale le aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, servizi scolastici e per l'infanzia, culturali e farmacie;
- la deliberazione n° 490 del 14/12/2012 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia Romagna, con la quale si chiarisce che la suddetta disciplina derogatoria si applica anche alle ASP, in quanto costituite per la gestione di servizi sociali;
- l'art. 3 della legge regionale n° 12 del 26/7/2013 e in particolare il comma 2, che prevede che *"la normativa vigente stabilita in materia di esclusioni dai divieti e dalle limitazioni nell'assunzione di personale per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie e volta a garantire la continuità dei servizi nello svolgimento del ruolo, si applica anche alle ASP. Le conseguenti facoltà assunzionali si esercitano prioritariamente in favore delle posizioni addette ai servizi di cui al comma 1, nonché al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi del percorso di accreditamento dei servizi socio-sanitari e il mantenimento dei requisiti previsti dalle normative di settore, statale e regionale"*;
- l'art. 4, comma 12-bis del decreto legge 24/4/2014, n° 66, come introdotto dalla legge di conversione 23/6/2014, n° 89, che recita testualmente: *"12-bis. All'articolo 18 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, il comma 2-bis e' sostituito dal seguente: «2-bis. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1° gennaio 2014. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione";*

Il Fondo risorse decentrate trova copertura nel Bilancio di previsione 2019 alla voce "Competenze variabili" per 578,500,00 euro (voce di spesa B-9-A del conto economico).

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n° 75/2017:

*2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa,*

assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Occorre pertanto determinare se il Fondo 2019 rispetta questa disposizione di legge.

Calcolo del limite 2016

Il primo limite è stato calcolato nella Relazione tecnico finanziaria al CCDI dell'anno 2017 in 511.703,00 euro. Tale importo si riferisce "all'importo delle competenze variabili effettivamente corrisposte al personale dipendente", in quanto tali somme sono state liquidate ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n° 165/2001 e in base alle disposizioni del CCNL, non essendo stato sottoscritto all'epoca alcun CCDI. A questo importo è necessario aggiungere altre due voci. La prima è quella del lavoro straordinario, che nel 2016 era stato quantificato in 7.387,00 euro. La seconda è relativa allo stanziamento in bilancio per la remunerazione delle posizioni organizzative, calcolata in 82.921,00 euro con la suddetta determinazione n° 118/2019. Il totale di queste tre voci è di 602.011,00 euro, che costituisce il limite suddetto.

<i>Fondo risorse decentrate 2019 (determinazione n° 118/2019)</i>		
A	Totale risorse stabili	531.672,00
B	Totale risorse stabili soggette al limite	517.425,00
C	Totale risorse variabili	12.729,00
D	Totale risorse variabili non soggette al limite	12.729,00
E	Fondo posizioni organizzative in enti senza dirigenza	80.788,00
	Totale B+E	598.213,00
	<i>Rispetto del limite 2016</i>	<i>SI</i>