

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025 - PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**

Premesso che:

in data 05/12/2023 è stata sottoscritta la preintesa di accordo integrativo per il triennio 2023_2025 per il personale non dirigente dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna;

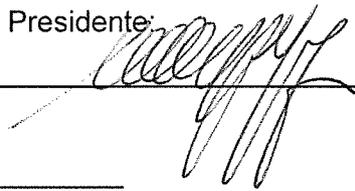
in data 11/12/2023 il revisore dei conti ha verificato la coerenza con i vincoli dei CCNL;

l'Amministratore unico in data 12/12/2023 con delibera n. 13 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'anzidetto accordo integrativo 2023-2025;

In data 20/12/2023 presso la sede dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Direttore Generale (Dott.ssa Monica Tagliavini) _____

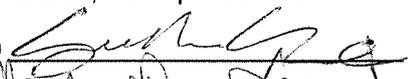


Per la R.S.U.

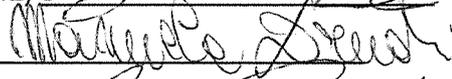
Monica Baldini Monica Baldini

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Daniela Guastavino (FP CGIL) _____



Manuela Drudi (CISL FP) _____



Luca Poggiali (UIL FPL) _____



sottoscrivono l'allegato accordo integrativo del personale non dirigente per l'annualità 2023 nel seguente testo:

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA

ROMAGNA

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE 2023/2025



BCC



Indice generale	
CAPO I PARTE GENERALE.....	4
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE.....	4
CAPO II RISORSE E PREMIALITÀ.....	5
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	5
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	5
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	5
ART. 5 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	6
ART. 6 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALI.....	7
ART. 7 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 81 CCNL 16/11/2022..	7
ART. 8 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI INCENTIVI ECONOMICO PER ATTIVITÀ DI DOCENZA INTERNA.....	8
CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	9
ART. 9 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	9
CAPO IV – INDENNITÀ COLLEGATE A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E A CONDIZIONI DI LAVORO.....	12
ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 16/11/2022).....	12
ART. 11 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018 e ART 84-bis CCNL del 16/11/2022).....	14
CAPO V.....	16
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	16
ART. 12 CRITERI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ).....	16
ART.13 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CON COMPENSI AGGIUNTIVI.....	16
CAPO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....	17
ART. 14 MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO CRITERI GENERALI.....	17
ART. 15 FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ – CRITERI.....	17
ART. 16 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL DEL 01/04/1999.....	18
ART. 17 DISAPPLICAZIONI.....	18
ALLEGATO A.....	19







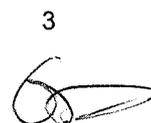

CAPO I PARTE GENERALE

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI), si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti, decorre dal giorno successivo alla sottoscrizione e ha durata triennale, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.



3



CAPO II RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 ed eventuali successive modifiche, interpretazioni e norme in merito alla costituzione stessa del Fondo.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento all'articoli 7 del CCNL 16/11/2022

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022, tengono conto dei vincoli stabiliti dal comma 3 dello stesso articolo:
 - a) almeno il 50% della parte variabile del fondo, prevista dall'art. 79 comma 2 (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori dell'incremento di cui all'art. 79 comma 3) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno e maggiorazioni;
 - alle indennità per specifiche responsabilità;
 - b) almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;
 - c) al finanziamento dei differenziali di progressione economica possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.
2. I criteri di ripartizione di risorse tra le diverse modalità di utilizzo, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, possono essere negoziati annualmente.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Il sistema incentivante premia l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività svolta, sia in riferimento ai risultati e agli obiettivi raggiunti, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
2. L'esito della valutazione della performance, come risulta dalla scheda di valutazione consegnata in copia al dipendente, effettuata in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento principale, ma non esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. Essa misura la qualità della partecipazione, ma nella valutazione dell'apporto individuale complessivo del dipendente, non si può prescindere dalla misurazione anche in termini quantitativi.
3. Il secondo riferimento per la quantificazione e l'erogazione dei premi è l'effettivo servizio annuo

che misura in termini quantitativi la partecipazione del dipendente. S'intende con il termine "effettivo", il servizio che tiene conto delle assunzioni o cessazioni in corso d'anno, dei rapporti a tempo parziale e dei giorni di assenze dal servizio. Al fine della quantificazione dei premi collegati alla performance individuale, non si considerano assenze:

- a) i giorni di ferie,
- b) i recuperi compensativi e gli eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;
- c) i periodi di congedo di maternità o paternità;
- d) i permessi sindacali;
- e) permessi per i dipendenti portatori di handicap grave previsti dall'art. 33, comma 6, della legge n.104/1992.

Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance individuale i dipendenti a tempo indeterminato o che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 90 gg..

- 4. I dipendenti a tempo indeterminato cessati o assunti in corso d'anno, se rispettano il limite del servizio effettivo minimo di 90 gg. concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato, a condizione, **per i soli dipendenti assunti**, che siano trascorsi almeno 6 mesi dall'assunzione. Se quest'ultima è in continuità con un precedente contratto di lavoro a tempo determinato o di lavoro somministrato, con il medesimo profilo professionale, al solo fine di calcolare i limiti per concorrere ai premi (6 mesi dall'assunzione e 90 gg di servizio effettivo) si tiene conto anche dei contratti precedenti.
- 5. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi nei seguenti casi:
 - a) se il rapporto di lavoro è in continuità con l'anno precedente, nell'anno devono essere trascorsi almeno 6 mesi continuativi dall'assunzione;
 - b) in alternativa al punto a), i rapporti di lavoro in essere nell'anno (da gennaio a dicembre), devono avere una durata complessiva di almeno 6 mesi (anche non continuativi), con il medesimo profilo professionale;
 - c) in entrambi i casi deve essere rispettato il limite del servizio effettivo minimo di 90 gg. nell'anno.
- 6. Se si realizzano le situazioni di cui al punto 5), i dipendenti a tempo determinato partecipano all'assegnazione dei premi secondo i criteri individuati nel presente contratto per i dipendenti a tempo indeterminato.
- 7. I dipendenti che hanno maturato i periodi in servizio previsti nei precedenti punti, quando non sia stato possibile effettuare la valutazione, in applicazione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" adottato dall'Asp, partecipano alla ripartizione sulla base della media dei punteggi delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite in ordine cronologico. In assenza di tre valutazioni si assumerà la media delle ultime due, o l'ultima valutazione conseguita, mentre in assenza totale di valutazione il lavoratore è escluso dalla ripartizione.
- 8. Al fine della quantificazione dei premi correlati alla performance organizzativa, riferita al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o dell'unità organizzativa di appartenenza, si tiene conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente, escludendo i periodi di assenze dal servizio, a qualsiasi titolo (non sono tali del ferie e i recuperi compensativi e gli eventuali recuperi di prestazioni straordinarie). I limiti sono definiti per singola attività/obiettivo in base al peso del singolo apporto

ART. 5 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1. I premi correlati alla performance organizzativa sono diretti ad incentivare il miglioramento dei servizi attraverso il lavoro di gruppo. L'Amministrazione individua nella sezione "Performance"

   5
 

del Piano gli obiettivi strategici e operativi a carattere aziendale o destinati a singole unità organizzative o a gruppi di lavoro, anche di natura multidisciplinare, finalizzati al miglioramento dell'efficacia/efficienza dei servizi o al mantenimento dei risultati già raggiunti.

2. Tali specifici progetti obiettivi verranno presentati alle unità organizzative a cui sono rivolte, entro un mese dall'approvazione del piano della performance.
3. **Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi definiti nel progetto stesso, dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente, sia in termini di presenza come precisato nel precedente art. 4 comma 4 e 8, che del ruolo assegnato in riferimento alla singola attività e progetto.**
4. Nella misura in cui tali progetti sono finanziati attraverso risorse variabili (art. 79 comma 2 CCNL del 16/11/2022), gli eventuali risparmi non possono integrare le risorse decentrate per l'anno successivo, ma costituiscono risparmi nel bilancio dell'Ente.

ART. 6 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALI

1. I premi correlati alla performance individuale sono diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il sistema incentivante premia l'apporto del dipendente sulla base della qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate, ai comportamenti professionali e organizzativi e con riferimento ai risultati e agli obiettivi raggiunti,
2. **Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance, a sua volta pesato sulla base della partecipazione effettiva, con riferimento all'effettivo servizio prestato (come definito nel precedente art. 4 comma 3). In presenza di rapporti di lavoro part-time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.**

ART. 7 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 81 CCNL 16/11/2022

1. Annualmente una quota del risorse dedicate alla performance individuale viene destinata per l'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. La modalità per la ripartizione di tale quota è la seguente:
 - a) la quota dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dei premi correlati alla performance individuale è pari all'8% del personale valutato, suddiviso per area (Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ);
 - b) Il parametro per definire le migliori prestazioni è costituito dal punteggio di valutazione effettivamente conseguito nell'anno;
 - c) ai dipendenti individuati in applicazione di quanto definito nei precedenti punti a) e b) viene attribuito una quota pari al 30% del valore medio del premio correlato alla performance individuale.
 - d) In caso di ex aequo la priorità viene definita sulla base dei seguenti criteri, in ordine:
 - 1) non aver avuto il differenziale nell'anno precedente;
 - 2) maggior "servizio effettivo" nell'anno;
 - 3) maggior esperienza maturata nel profilo di appartenenza, nell'Ente.



6
Bil 

**ART. 8 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI INCENTIVI ECONOMICO PER ATTIVITÀ DI
DOCENZA INTERNA**

- 1) Al fine di incentivare l'attività di docenza, da parte del personale qualificato, per i percorsi formativi rivolti al personale dell'Asp si concordano i seguenti incentivi economici, destinati ai dipendenti non titolari di EQ:
- a) per ogni corso di formazione entro 2 ore: euro 50 per docente;
 - b) per ogni corso di formazione tra 2 ore e 6 ore : euro 100 per docente.

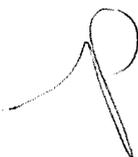
7



CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

ART. 9 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

- 1) La procedura per le progressioni economiche, descritta in questo articolo, è definita sulla base delle disposizioni contenute dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 e di quanto stabilito dalla presente contrattazione, limitatamente alle materie di cui alle lettere a), b), d), e), f) e g) dello stesso articolo.
- 2) L'attribuzione della PEO decorre dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo con il quale viene definito il n. di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno stesso. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della PEO.
- 3) La selezione avviene mediante apposito "avviso di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree", che contiene i requisiti di accesso e i criteri per la definizione delle graduatorie come di seguito definiti.
- 4) Requisiti di accesso, per la partecipazione alla procedura selettiva:
 - a) non aver beneficiato, negli ultimi 3 anni, di alcuna progressione economica, tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- 5) I criteri da utilizzare per la definizione della graduatoria utile per le PEO sono così articolati:
 - a) media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
La media è sempre calcolata con riferimento a 3 valori: **è necessario che il dipendente abbia ottenuto almeno 1 valutazione**, per gli anni mancanti si assume per ognuno la valutazione media del profilo e in assenza la valutazione media dell'area di appartenenza.
In merito ai dipendenti in distacco sindacale o in comando presso terzi, le valutazioni disponibili sono così individuate:
 - i) distacco e aspettativa sindacale (art. 5 e 12 CCNQ 7/8/1998); viene assunta come valutazione quella media dell'area di appartenenza;
 - ii) comando presso terzi; si concorda con l'ente utilizzatore il recupero delle valutazioni adottate dallo stesso, in assenza di un sistema di valutazione si fa riferimento media media dell'area di appartenenza;
 - b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Al fine di individuare i profili equivalenti, considerato che dal 01/04/2023 sono stati ridefiniti i profili per ogni Area, si tiene conto della tabella di raccordo applicata dall'Ente per l'assegnazione dei nuovi profili.



6) La ponderazione dei criteri di cui al comma 5 viene effettuata sulla base delle seguenti pesature e criteri.

a) Tabelle di ponderazione dei dei criteri valutabili (di cui al punto 5)

Area	Peso media valutazione	Peso esperienza professionale
Operatori e Operatori esperti	60%	40%
Istruttori	65%	35%
Funzionari e dell'elevata qualificazione	70%	30%

b) La media della valutazione, espressa su base 100 costituisce il parametro su cui applicare la % di pesatura indicati nella precedente tabella.

c) Al fine di valutare l'esperienza professionale, si tiene conto dell'esperienza maturata nel singolo profilo o corrispondente escludendo i periodi di aspettativa senz'assegni o analogo istituto senza retribuzione, espressi in numero di mesi (la frazione di mese non si somma).
La valutazione dell'esperienza è effettuata sulla base di criteri definiti nell'allegato A.

d) Se e quando i titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ) concorrono separatamente dagli altri funzionari, la professionalità viene valutata quale somma dell'esperienza "pesata" sulla base dei seguenti parametri:

Elementi valutabili	Valutazione	Pesatura
Esperienza maturata nel medesimo profilo equivalente, senza EQ*	Si applica la tabella di cui all'allegato A	30%
Esperienza maturata nel medesimo profilo equivalente, con EQ*	Si applica la tabella di cui all'allegato A	70%

* nel termine EQ sono compresi i precedenti incarichi per le posizione organizzativa (PO)

e) Al fine dell'applicazione delle % di incidenza, il valore massimo di ogni parametro sarà attribuito:

- i) per la media della valutazione, al valore più alto;
- ii) per l'esperienza professionale al numero più elevato di mesi;
- iii) entrambi individuati con riferimento a coloro che partecipano alla selezione all'interno di ogni singola Area.

7) Per i dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo così definito:

a) 1% del punteggio totale, assegnato in applicazione dei criteri definiti in precedenza, per ogni anno in più rispetto ai 6 anni, fino a un massimo del 3% del punteggio stesso.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials '500 9' and '52' on the right.

8) In caso di parità di punteggio determinate in base alle lettere precedenti, le priorità sono le seguenti, in ordine:

- 1) Categoria economica più bassa o minor numero di differenziali stipendiali ottenuti;
- 2) chi ha ottenuto l'ultima progressione all'interno dell'area, da più tempo;
- 3) la valutazione media più elevata;
- 4) il dipendente con età più elevata.



CAPO IV – INDENNITÀ COLLEGATE A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E A CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico EQ può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili mensilmente, elevabili al massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ.
2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1;
3. Il valore delle indennità è individuato sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione delle tabella 1, che a sua volta va collocato negli scaglioni indicati nella tabella 2;
4. Le specifiche responsabilità sono attribuite annualmente dal competente Direttore di Area, sentiti i Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto, adeguatamente motivato e comunicato al dipendente. Il valore delle indennità viene determinato sulla base di quanto definito nei precedenti punti 2.e 3. L'elenco dei dipendenti ai quali è stata conferita l'indennità e il valore della stessa viene comunicato alle OOSS e alla RSU.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, con riferimento al mese precedente all'erogazione. In caso di assenze prolungate l'indennità di responsabilità viene sospesa dopo un'assenza continuativa di almeno 15 giorni per essere riassegnata al momento del rientro in servizio. A tal fine non si considerano assenze le ferie, i recuperi compensativi e gli eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

Tabella 1			
PARAMETRI INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			
Responsabilità gestionale			
Coordinamento gruppi di lavoro		n. dipendenti coordinati	Gruppi che operano su diversi servizi (CRA, CA, CD, S.Residenziali H, C.Socio occupazionali) o in diverse sedi
	A11	Da 1 a 3 = 5 punti	A21 1 servizio e 1 sede = 0 punti
	A12	Da 4 a 8 = 10 punti	A22 1 servizio e 2 sedi = 5 punti
	A13	Da 9 a 13 = 15 punti	A23 1 servizio e 3 o più sedi = 8 punti
	A14	Da 14 = 20 punti	A24 1 sede e 2 servizi = 5 punti
			A25 1 sede e 3 servizi o più = 8 punti
			A26 2 o più sedi e 2 o più servizi = 10
Responsabilità di controllo nella	A15	Si = 10 punti No = 0 punti	

11

esecuzione dei piani di attività				
Responsabilità diretta unica all'interno della struttura, nella gestione di attrezzature/ausili che richiedono conoscenze specialistiche o specifiche competenza	A16	Per 1 sola struttura = 13		
	A17	Per 2 o più strutture = 15		
Responsabilità diretta e unica per gli approvvigionamenti essenziali per l'erogazione di un singolo servizio, a livello aziendale	A18	Si = 10 punti No = 0 punti		
Responsabilità attività complesse				
		Livello		
Complessità delle attività (la complessità è individuata in base all'elevato grado di competenze richieste, alla variabilità e all'articolazione dei singoli processi, al numero di processi combinato con la rigidità delle scadenze)	B1	Semplice = 0 punti		
	B2	Medio (soluzioni specialistiche di medio valore e n. scadenze)= 5 punti		
	B3	Complesse (soluzioni specialistiche di elevato valore, anche a causa di variabilità interna ed esterna, n. scadenze da gestire) = 12 punti		
Livello di autonomia	B4	Basso = 0		
	B5	Medio (il completamento del processo richiede, di norma, la verifica finale di un superiore) = 5		
	B6	alto (il completamento del processo non è soggetto ad interventi di superiori) = 12		
Relazioni esterne complesse di tipo continuativo con soggetti esterni (enti, istituzioni e aziende)	B7	Si = 3 punti No = 0 punti		
Responsabilità professionale				

P

AM

BMC

600

12

AM

Specifiche conoscenze tecnico giuridico o conoscenze specialistiche	C1	Specifiche conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio o da formazione scolastica (diploma) = 5		
	C2	Conoscenze specialistiche (laurea e titoli corrispondente) = 8		
Responsabilità concorso/supporto decisioni	C3	Concorso e supporto Responsabile (PO) = 5		
	C4	Concorso e supporto Direzione generale = 10		

Tabella 2		
Punteggio		Importo annuo indennità per scaglioni
fino a 15		0
Da 16 a 20		Da € 800 a € 1000
Da 21 a 25		Da € 1001 a € 1200
Da 26 a 30		Da € 1201 a € 1500
Da 31 a 35		Da € 1501 a € 1800
Da 36 a 40		Da € 1801 a € 2100
Da 41 a 45		Da € 2101 a € 2500
Oltre 46 (per gli Operatori, Operatori esperti e Istruttori)		Da € 2501 a € 3000
Da 46 a 50 (per Funzionari ed elevate qualificazioni)		Da € 2501 a € 3000
Oltre 51 (per Funzionari ed elevate qualificazioni)		Da € 3001 a € 4000

ART. 11 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018 e ART 84-bis CCNL del 16/11/2022)

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;

13

- (c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - (a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - (b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

5. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, può essere corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento della suddetta attività, secondo le seguenti misure:
 - (a) Espletamento di attività esposta ad
 - i. indice di rischio medio/elevato: € 1,00 al giorno;
 - ii. indice di rischio elevato: € 1,15 al giorno;
 - (b) Espletamento di attività disagiata: € 1,00 al giorno;
 - (c) Espletamento di maneggio valori: € 1,00 al giorno.
6. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,15 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
7. I fattori di rischio di lavoro sono individuati in base all'indice di rischio individuate nelle valutazioni di rischio contenute nel DUVR, (esempio valutazione rischio chimico, valutazione rischio biologico, valutazione movimentazione manuale pazienti, valutazione del rischio campi elettromagnetici, valutazione rischio igiene alimenti HACCP, valutazione rischio terminalista ecc.). L'analisi viene effettuata sulle attività svolte dal dipendente.
 - i. Indice rischio medio/elevato = 1 sola attività è classificata con indice di rischio elevato;
 - ii. indice rischio elevato: almeno 2 attività sono classificata con indice di rischio elevato.
8. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo mansioni/profilo di inquadramento. Ad oggi non si ravvisano potenziali beneficiari.
9. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - (a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio valori di cassa (denaro o valori bollati) per l'espletamento delle mansioni di competenza.

L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo, se in sede di contrattazione annuale vengono destinate risorse a tale istituto.



CAPO V

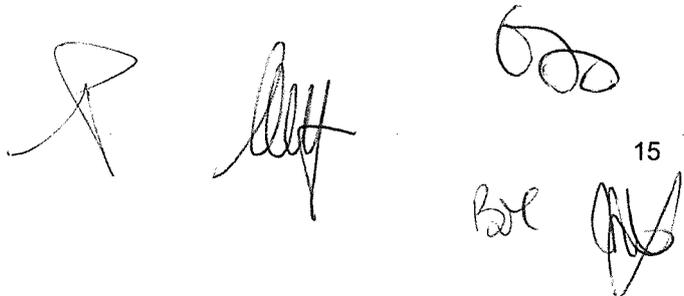
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 12 CRITERI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

1. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - (a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali assegnati ai titolari di EQ;
 - (b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola EQ;
 - (c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna EQ;
 - (d) tale importo verrà poi rapportato sulla base del punteggio della scheda di valutazione, secondo il vigente sistema di valutazione. L'importo massimo di cui al precedente punto c), viene riconosciuto con un punteggio della scheda = al massimo;
 - (e) la quota risparmiata potrà essere utilizzata per premiare coloro che hanno raggiunto una percentuale di cui al punto d), pari o superiore ai seguenti parametri:
 - i. 95% , (se presente almeno una percentuale = 100);
 - ii. 95% della percentuale più alta (in assenza di almeno una percentuale = 100).

ART.13 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CON COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Al fine di realizzare una correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 c.1 let. h del CCNL 16/11/2022, e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, con lo scopo di riequilibrare il sistema di premialità, viene introdotto il seguente sistema.
2. Al valore della retribuzione di risultato si applicano i seguenti parametri di assorbimento:
 - (a) franchigia 2.000 euro, (se il valore del compenso non la supera = 0% assorbimento);
 - (b) per compensi di importi superiori a € 2.000, l'assorbimento è il 15% dell'importo del compenso al netto della franchigia;
 - (c) il totale dell'assorbimento non può superare il 60% della retribuzione di risultato.
3. **Il totale dell'assorbimento ritorna disponibile per incrementare rispettivamente la quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato.**



Handwritten signatures and initials, including the number 15.

CAPO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 14 MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO CRITERI GENERALI

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 sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle attrezzature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie, socio-assistenziali, sanitarie e ausiliarie e a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza 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. 15 FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ – CRITERI

1. L'istituto della flessibilità non è applicabile per tutti i servizi il cui orario di lavoro è organizzato su turni (assistenza socio-sanitaria e servizio cucina).
2. Per i servizi che non hanno i vincoli anzidetti, possono essere adottate fasce di flessibilità di ingresso e uscita che saranno articolate sulla base delle esigenze dell'orario di servizio come di seguito precisate.
3. I criteri sulla base dei quali sono definite le fasce di flessibilità sono:
 - (a) per i servizi/attività complementari all'attività principale (assistenza socio-sanitaria), la flessibilità deve essere tale da assicurare che le attività rivolte agli utenti siano sviluppati sulle basi delle esigenze degli stessi e in modo coordinato con i piani di lavoro assistenziali (es. attività di animazione, guardaroba e capi cuochi);
 - (b) per i servizi amministrativi le fasce di flessibilità devono essere tali da garantire la copertura degli orari di apertura al pubblico;
 - (c) per i profili professionali di coordinamento che hanno compito di organizzazione, supervisione e controllo sulle attività dei propri collaboratori, al fine di poter svolgere le funzioni di verifica, è assicurata la più ampia flessibilità nella giornata.
4. Nella individuazione delle fasce di flessibilità vengono valutate le esigenze espresse dai dipendenti interessati (a maggioranza) sempre se conciliabili con i punti precedenti.

 16

5. Visto la diversificazione dei servizi, non si ritiene opportuno individuare dei limiti nelle fasce di flessibilità, che verranno comunque definiti dai Responsabili di servizio o Area (Coordinatori, Responsabile Area Amministrativa) sentito il Direttore di Area, nel rispetto dei criteri anzidetti e comunicati ai dipendenti interessati dagli stessi Responsabili.

ART. 16 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL DEL 01/04/1999

1. Le parti prendono atto che la riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL del 01/04/1999, non è applicabile per ai servizi di assistenza socio-sanitaria, sanitaria che devono assicurare una presenza continuativa a tutela dell'utenza, nel rispetto dei parametri definiti dalla normativa regionale di riferimento, per tali attività. Al pari non è applicabile al servizio di cucina che diventa complementare ai servizi precedenti.
2. I maggiori oneri derivanti dalle riduzioni dell'orario sono incompatibili con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi, come richiesto dall'anzidetto art.22 del CCNL del 01/04/1999.
3. Per tutti dipendenti a tempo pieno l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali.

ART. 17 DISAPPLICAZIONI

1. Il presente contratto collettivo integrativo disapplica il "Titolo I Sezione normativa" del precedente contratto collettivo integrativo siglato il 27/12/2018, che disciplina le materie demandate a tale livello dalla contrattazione nazionale (ex art 7 CCNL del 21/05/2018).



Bot



ALLEGATO A

TABELLA VALORIZZAZIONE ESPERIENZA PROFESSIONALE AI FINI DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 9)

Scaglioni	Parametro mensile	N. anni per scaglione	Totale anni	N. mesi per scaglione	Punteggio progressivo
Fino a tre anni	0,100	3	3	36	3,6
Oltre 3 fino a 6 anni	0,075	3	6	36	6,3
Oltre 6 fino a 10 anni	0,050	4	10	48	8,7
Oltre 10 fino a 15 anni	0,020	5	15	60	9,9
Oltre 15 fino a 25 anni	0,010	10	25	120	11,1
Oltre 25 anni fino a 30 anni	0,005	5	30	60	11,4

Handwritten signatures and initials:
- A large signature on the left.
- A signature on the right.
- The initials "BH" in the top right corner.

Handwritten signature:

18
Handwritten signature: