

Prot. N. 11963 del 31/12/18

**A.S.P. COMUNI MODENESI AREA NORD
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2018**

Il giorno 31/12/2018, presso la sala riunioni di ASP , via Posta Vecchia n.30 a Mirandola, si sono riunite le seguenti delegazioni:

- delegazione trattante di parte pubblica – (Delibera del C.d.A. n.57 del 20/12/2018)
Gatti Roberta - Direttore Generale facente funzioni

verbalizza la Responsabile Servizio Personale, Dott.ssa Violi Gloria;

- delegazione trattante per le Organizzazioni Sindacali:
Perricone Giuditta - Funzione Pubblica C.G.I.L.
Torricelli Sabrina - C.I.S.L. Funzione Pubblica
Belloni Giuseppe - U.I.L. FPL

RSU: Bergamaschi Patrizia, Bimbi Tiziana, Bresciani Roberto, Calzolari Caterina, Melloni Catia, Ferraguti Rossella, Pritoni Daniela, Raucci Claudio, Serio Cornelia

In data 31/12/18 , alle ore 9,00, le delegazioni sopra elencate si sono incontrate presso sala riunioni della sede Amministrativa dell’A.S.P. Comuni Modenesi Area Nord, Via Posta vecchia n.30 a Mirandola, per la sottoscrizione del contratto integrativo per la ripartizione del Fondo anno 2018.

La delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente, D.ssa Roberta Gatti (facente funzioni di Direttore Generale), dà atto che con deliberazione n. 57 del 20/12/2018 il Consiglio di Amministrazione di ASP ha autorizzato la sottoscrizione definitiva della preintesa siglata tra le parti in data 18/12/18, avendo ottenuto opportuna certificazione da parte del revisore dei Conti.

Viene dapprima richiamata la nota prot. n. 7425 del 16/07/2018 con la quale veniva comunicata alle Organizzazioni Sindacali la costituzione del Fondo per la produttività (da ora in poi Fondo) per l’anno 2018 e dato atto che il Revisore Unico dei Conti ne ha certificato la congruità.

Si richiama quindi la nota, recepita al protocollo di ASP con n. 8631 del 10/9/18, con la richiesta a nome delle due sigle sindacali (CGIL, CISL e UIL) di applicazione di un’ultra vigenza del CDI 2017, relativamente agli istituti contrattuali quali indennità di rischio, disagio, responsabilità; si richiama inoltre la successiva nota a firma del Direttore Generale di ASP, recante protocollo n.8662 del 10/9/18, con la quale si prendeva atto della richiesta sindacale, fissando quale data improrogabile di ultra vigenza il 31/12/2018.

Dato atto che in data 6/9/18 è stato inoltre sottoscritto un verbale relativamente al passaggio ad ASP dal 1/9/18 del servizio Asilo Nido di Medolla e relativi servizi ausiliari.

Nel rispetto del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/5/18, il presente contratto collettivo integrativo avrà durata triennale relativamente alle materia di cui all’art. 7 c.4 del citato CCNL, superando ed abrogando, di fatto, il contenuto normativo dei precedenti contratti decentrati integrativi aziendali.

Vista la richiesta formulata da parte delle OOSS relativamente alla necessità di prevedere una integrazione del Fondo comunicato il 16/7/18, in relazione all'aumento della dotazione organica aziendale per effetto di trasferimenti e concorsi anche a seguito dell'attivazione di nuovi servizi.

Viste le piattaforme sindacali presentate da CGIL/CISL e da UIL.

Richiamata infine la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ASP, n. 47 del 20/11/18, recante indicazioni per la delegazione trattante di parte pubblica nell'ambito della contrattazione finalizzata alla sottoscrizione del presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi del CCNL Funzioni Locali 21/5/18, le relazioni tra parte datoriale e parte sindacale debbano avvenire nel rispetto delle norme contenute nel titolo II, articoli da 3 a 10, con le modalità ivi indicate, ovvero Informazione, Confronto e Contrattazione.

Qualora si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Nel merito della piattaforma presentata dalle OOSS, dopo un confronto tra le parti, si ridefinisce la disciplina dei diversi istituti contrattualmente previsti, come da articolazione sotto riportata.

Art. 2 CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il primo semestre di ogni anno.

Le parti si riservano la possibilità di intervenire qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo per eventuali modifiche e/o integrazioni all'articolato normativo. In tal caso, si riattivano le procedure per la CI previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione dalla controparte.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge, di contratto nazionale o di modifiche al punto precedente.

Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

(Art. 2 CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati)

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, entro 20 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

ART. 7 C.4 LETT. A) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68 c.1 tra le diverse modalità di utilizzo:

Il presente contratto, nei limiti delle risorse previste in sede di costituzione annuale del Fondo, disciplina le modalità ed i criteri di utilizzo delle risorse a disposizione.

La costituzione del Fondo avviene mediante provvedimento dirigenziale e secondo le modalità previste dalla contrattazione nazionale collettiva. Il Fondo si distingue in una parte “stabile” ed una “variabile”, il cui utilizzo è vincolato alla conclusione della contrattazione integrativa collettiva, che ne disciplina l’uso.

Le risorse variabili, in particolare, sono di norma legate al raggiungimento di particolari obiettivi.

Le risorse decentrate, nell’ambito del Fondo costituito ai sensi art. 67 CCNL Funzioni Locali 21/5/18, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) **INDENNITA’ DI COMPARTO** – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l’erogazione del trattamento, che riveste carattere obbligatorio, in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
- b) **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal CCNL vigente, sono destinate le risorse decentrate specificatamente accantonate;
- c) **COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (INDENNITA’ DI TURNO)** – alle indennità espressamente previste dal vigente CCNL sono destinate risorse secondo i seguenti criteri: tipologia del servizio erogato, rispetto dei criteri previsti dal CCNL per il riconoscimento della maggiorazione in parola;
- d) **COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (INDENNITA’ per il personale con profilo di Educatore Nido d’Infanzia)** – alle indennità espressamente previste dal vigente CCNL (art. 31 c.7 CCNL 14/9/2000, art. 6 CCNL 5/10/2001) sono destinate risorse secondo i seguenti criteri: tipologia del servizio erogato, rispetto dei criteri previsti dal CCNL per il riconoscimento dell’indennità in parola;
- e) **COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (INDENNITA’ DI REPERIBILITA’)** – alla liquidazione dell’istituto della reperibilità secondo quanto previsto dall’art. 24 del vigente CCNL, sono destinate risorse secondo i seguenti criteri: tipologia del servizio erogato, rispetto dei criteri previsti dal CCNL per il riconoscimento della maggiorazione in parola;
- f) **COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (INDENNITA’ CONDIZIONI DI LAVORO)** – alla liquidazione dell’istituto in oggetto, secondo quanto disciplinato nel presente contratto integrativo collettivo, sono destinate risorse secondo i seguenti criteri: tipologia del servizio erogato, rispetto dei criteri previsti dal CCNL per il riconoscimento della maggiorazione in parola;
- g) **COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (INDENNITA’ DI RESPONSABILITA’ E INDENNITA’ DI FUNZIONE)** – alla liquidazione degli istituti in parola, secondo quanto disciplinato nel presente contratto integrativo collettivo, sono destinate risorse secondo i seguenti criteri: tipologia del servizio erogato, rispetto dei criteri previsti dal CCNL per il riconoscimento della maggiorazione in parola;
- h) **COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ E PREMIALITÀ** – al sistema di premialità previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse ancora disponibili, dopo aver finanziato gli istituti sopra descritti sul Fondo annuale, eventualmente integrato ai sensi dell’art. 67 CCNL 21/5/18, anche rispetto a progetti di miglioramento. I criteri di ripartizione sono costituiti dalla valutazione delle prestazioni rese, sulla base della metodologia di valutazione vigente nel tempo, nonché dalla rendicontazione dei responsabili rispetto al raggiungimento degli obiettivi fissati, sulla base del principio di differenziazione della premialità in relazione alle prestazioni fornite.

ART. 7 C.4 LETT. B) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance:

la valutazione della performance, secondo i principi espressi nel D. Lgs. 150/2009 e nel rispetto dell’art. 69 del CCNL 21/5/18, deve ispirarsi a principi di differenziazione, di riconoscimento del maggior impegno profuso ed al grado di raggiungimento degli obiettivi posti. Tali criteri sono declinati all’interno della Metodologia di valutazione aziendale, la cui modifica, in ordine all’aggiornamento dei contenuti, sarà oggetto di confronto con le OOSS entro maggio 2019.

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.

Tali criteri devono tenere in considerazione:

- gli obiettivi previsti da parte del servizio presso il quale il valutato opera, comunicati allo staff ad inizio anno e condivisi con lo stesso (performance individuale ed organizzativa);
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi posti.
2. L'insieme delle due valutazioni andrà a formare la misurazione complessiva della performance e l'entità del premio individuale.
 3. Il sistema di attribuzione di tali premi potrà prevedere eventuali meccanismi perequativi rispetto alla quota complessiva individuale di salario accessorio.
 4. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, le parti concordano che nell'assegnazione del salario accessorio venga rispettato il ciclo di gestione della performance, puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori.

Art. 69 CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 - Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.68 comma 2 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

La maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 2% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

non potrà accedere alla maggiorazione il personale che abbia già avuto tale attribuzione nel precedente triennio;

superiore valutazione media del triennio;

maggior anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità).

Le parti concordano nel rimandare eventualmente al primo semestre 2019, nell'ambito della ridefinizione della metodologia di valutazione, possibili modifiche od integrazioni alla presente disciplina.

ART. 7 C.4 LETT. C) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:

I criteri per la definizione delle procedure atte a riconoscere la progressione economica orizzontale, si ispirano ai criteri contenuti nel D. Lgs. 150/2009, legando la valutazione della performance alla progressione orizzontale. Tali criteri vengono tradotti all'interno della Metodologia di valutazione aziendale, la cui modifica, in ordine all'aggiornamento dei contenuti, sarà oggetto di confronto con le OOSS, come definito al punto precedente.

Il sistema terrà conto:

- della media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio (60/100)
- dell'esperienza professionale maturata nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. (40/100)

Le valutazioni sulla crescita professionale, formulate dai Responsabili di servizio o dal Nucleo di Valutazione / O.I.V. (per i Responsabili di servizio), prima della loro formalizzazione, possono essere oggetto di confronto in sede di Conferenza di Staff dei Responsabili al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.

Il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale procede all'approvazione delle graduatorie per ciascuna delle categorie di appartenenza.

Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie: A; B; C; D, in base a criteri, condivisi con le OOSS, che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria, del numero dei dipendenti che vi appartengono e mantenendo un equilibrio tra i settori dell'ente.

Le parti concordano di rimandare all'anno 2019 la discussione rispetto ai suddetti criteri, anche a fronte dell'elaborazione del nuovo sistema di valutazione, che dovrà comunque tenere conto degli stessi. L'effettuazione delle progressioni economiche verrà svolta nell'anno 2019, previa verifica delle risorse a disposizione.

ART. 7 C.4 LETT. D) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 - bis:

L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata al riconoscimento differenziato relativo allo svolgimento di attività "disagiate", "esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute" ovvero "implicanti maneggio di valori", secondo quanto disposto dall'art. 70-bis del CCNL 21/5/18.

L'indennità in parola è corrisposta per i soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività di cui al precedente capoverso, con un valore che va da un minimo di 1,00€ ad un massimo di 10,00€.

Al fine della definizione dell'importo da erogare e dei profili coinvolti, si tiene conto dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente come, a mero titolo esemplificativo, la pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisce all'attività svolta, il maneggio diretto o indiretto di valori, il disagio relativo ad attività di line, il disagio relativo alla flessibilità organizzativa e oraria del servizio presso il quale si opera.

Di seguito si elencano le attività oggetto del presente articolo:

a) Attività esposte a rischi

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- rischio da movimentazione manuale dei carichi;
- rischio di esposizione ad agenti pericolosi o dannosi per la salute / rischio biologico;
- rischio derivante dall'attività di guida;
- rischio derivante dall'attività propria del profilo (utilizzo di strumentazioni pericolose / attività con utenti che presentano gravi disturbi del comportamento / gestione della complessità sanitaria);

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai lavoratori ed alle lavoratrici adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, viene erogata un'indennità commisurata all'entità delle risorse gestite.

c) Attività disagiate particolari

Le parti individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Flessibilità organizzativa e oraria del servizio presso il quale si opera, articolata in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana non compensata con l'indennità di turno;

Disagio connesso alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività con utenza problematica;

Disagio legato all'utilizzo di un automezzo per spostarsi c/o le diverse sedi di lavoro, anche in condizioni climatiche avverse

Disagio legato al particolare e diverso contesto lavorativo presso l'abitazione dell'utente;

Disagio derivante dalle condizioni ambientali (fumi oleosi, strumentazioni che sviluppano calore);

Sulla base delle pesature effettuate sui singoli profili presenti in ASP, rispetto ai parametri sopra descritti, le parti sono pervenute alla quantificazione dell'indennità condizioni di lavoro, come di seguito riportato:

CATEGORIA E PROFILO	INDENNITA' GIORNALIERA CONDIZIONI DI LAVORO SPETTANTE
Cat. B – profilo OSS c/O Servizio Assistenza Domiciliare	€4,50
Cat.B – profilo: Autista	€3,00
Cat. C – profilo RAA di SAD CCDD	€2,00
Cat. D – profilo Coordinatore Struttura	€1,50
Cat. B – profilo Capo Cuoco, Cuoco, Aiuto Cuoco	€1,50
Cat. B – profilo Addetto ai servizi, Guardarobiere, Manutentore, Terapista occupazionale, addetto all'animazione, OSS c/o CRA, OSS c/o Centri Diurni	€1,30
Cat. C – profilo RAA di Casa Residenza, Animatore, Economo	
Cat. D – profilo Coordinatore Infermieristico, Infermiere, Educatore Professionale	€1,30

Le indennità sopra dettagliate saranno attribuite a partire dal 1/1/2019, mentre sino al 31/12/2018 si continueranno ad applicare le indennità già disciplinate col precedente Contratto Decentrato integrativo, in virtù di una ultra valenza formalizzata da parte delle Organizzazioni Sindacali. Pertanto a far data dal 31/12/2018, cesserà l'attribuzione di tutte le indennità (rischio, disagio, maneggio denaro) sostituite, in virtù dell'art. 70 bis del vigente CCNL.

ART. 7 C.4 LETT. F) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 – quinquies c.1:

L'indennità per specifiche Responsabilità, attribuibile ai sensi dell'art. 70 quinquies c.1 al personale inquadrato nelle categorie B, C e D, non incaricato di Posizione Organizzativa, può essere riconosciuta per compensare le seguenti condizioni:

1. coordinamento di servizio / ufficio / attività, con riferimento al numero di persone oggetto di coordinamento ed alla complessità, organizzativa e/o logistica e/o normativa, delle attività svolte;
2. svolgimento di particolari funzioni in relazione alla complessità delle stesse.

L'importo massimo annuo (12 mensilità) erogabile è pari ad €3.000,00 lordi.

L'indennità può essere corrisposta a fronte della valutazione del tipo di servizio di appartenenza del lavoratore e del grado di responsabilità verso l'esterno del dipendente rispetto alla qualifica di appartenenza, tenendo inoltre conto dell'impegno orario richiesto.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di Funzione, di cui all'art. 56 sexies.

L'assegnazione delle indennità per specifiche responsabilità, i cui criteri sono oggetto di contrattazione decentrata, vuole valorizzare tutte le categorie professionali.

2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale definito nel provvedimento di attribuzione.

ART. 7 C.4 LETT. G) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva:

Di seguito si dà elencazione delle principali fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl, per le quali, mediante specifico accordo tra le parti (eventualmente allegato al presente CI) si prevede di definire regolamentazioni/disposizioni per l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a), si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n.56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L.269/2003).

2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività può essere previsto nell'accordo annuale sul fondo un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti.

3. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

ART. 7 C.4 LETT. H) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri generali per l'attivazione di un piano di welfare integrativo: le parti concordano che la realizzazione di eventuali piani di welfare integrativo (benefici di natura assistenziale/ sociale di carattere pubblico) saranno oggetto di confronto, fissando quale criterio generale che gli stessi coinvolgano la generalità dei dipendenti e non comportino oneri ulteriori per l'Amministrazione.

ART. 7 C.4 LETT. K) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 c.3, in merito al numero di turni di reperibilità nel mese: le parti concordano che il numero di turni di reperibilità che possono essere svolti nell'arco di un mese viene confermato nel limite contrattuale di 6 turni.

ART. 7 C.4 LETT. M) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro: gli interventi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono disciplinati dalle norme del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.; le parti concordano, stante l'importanza della materia, che si continui nel lavoro già avviato negli anni precedenti, finalizzato al mantenimento dell'aggiornamento costante del personale in materia di salute e sicurezza. Il presidio da parte del medico competente incaricato, al fine di verificare in modo puntuale e continuativo lo stato di salute del personale, il monitoraggio delle fonti di pericolo e la predisposizione ed aggiornamento dei Documenti di valutazione di rischi da parte dell'RSPP, debbono essere gli strumenti per garantire misure efficaci in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Le parti concordano che in presenza di prescrizioni all'idoneità alle mansioni, ovvero in caso di inidoneità temporanea o definitiva, vengano valutati tutti i possibili profili che permettano un utile reimpiego del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale, ovvero, laddove possibile, nell'ambito degli Enti Soci.

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro relative a:

- indagine sulla rilevazione dello stress lavoro correlato;
- sopralluoghi periodici e monitoraggio rispetto allo stato di manutenzione di ausili ed attrezzature, con verifica dell'idoneità dei DPI;
- puntuale aggiornamento dei DVR;
- redazione di un vademecum sulle linee guida su salute e sicurezza da divulgare ai lavoratori per favorire la sensibilizzazione sui temi della sicurezza;
- svolgimento di corsi di formazione specifici, con particolare attenzione a corsi su movimentazione manuale dei carichi;
- programmazione di momenti informativi, nell'ambito degli incontri sindacali generali, sui temi sopra esposti.

ART. 7 C.4 LETT. N) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi art. 53 c.2: Le parti, in considerazione della particolarità e sensibilità dei servizi gestiti da ASP, non rilevano attualmente l'esigenza di avvalersi della presente disposizione.

In presenza di gravi e documentate esigenze familiari, anche su richiesta di una delle parti, sarà previsto un confronto in merito.

ART. 7 C.4 LETT. O) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – limite individuale annuo di ore che possono confluire in banca Ore ai sensi art. 38 bis CCNL 14/9/2000: le parti concordano di rimandare all'inizio dell'anno 2019 le categorie di personale e le misure del presente articolo.

ART. 7 C.4 LETT. P) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare: vengono individuati i seguenti criteri generali: 1) la flessibilità oraria potrà essere prevista, fatta salva la funzionalità del servizio e dell'apertura al pubblico, per il solo personale non turnista; 2) la flessibilità oraria, sia in ingresso che in uscita, non potrà essere superiore ad un'ora di scostamento; 3) secondo quanto disposto dall'art. 27 c.3 CCNL 21/5/18, l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione della flessibilità, dovrà essere recuperato entro il mese di maturazione dello stesso. 4) in relazione a particolari situazioni, come previsto dall'art. 27 c.4 CCNL 21/5/18, potranno essere previste misure ulteriori di flessibilità.

ART. 7 C.4 LETT. T) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:

La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.

Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività i colleghi su indicazione del dirigente devono occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

ART. 7 C.4 LETT. U) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – incremento delle risorse di cui all'art. 15 c.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 c. 2 del D. Lgs. N.75/2017, una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67:

le parti danno atto che per l'anno 2018, in virtù e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 67 c.7 del vigente CCNL, ai fini del rispetto del limite di spesa per salario accessorio di cui all'art. 23 c.2 del D. Lgs. 75/2017, l'ammontare delle risorse che per l'anno 2018 vengono destinate al finanziamento delle P.O. sono quantificate in euro 84.625,00 (nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 15 c.5 vigente CCNL).

ART. 7 C.4 LETT. V) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa:

Si definiscono i seguenti criteri generali per definire la percentuale di retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL:

- La percentuale di retribuzione di risultato spettante a ciascuna P.O. (valore minimo non inferiore al 15% della retribuzione di posizione attribuita) dovrà essere proporzionale rispetto al grado di complessità dei servizi gestiti ed alla rilevanza strategica della posizione, rispetto al programma definito dall'Amministrazione;
- Nella pesatura del grado di complessità di ciascuna posizione, si dovranno valutare e pesare i fattori relativi alla complessità in ambito gestionale, nelle relazioni esterne ed interne e nella specifica complessità insita nella professionalità richiesta per il ruolo.

La retribuzione di risultato per l'anno 2018 viene confermata nella misura già individuata dal Consiglio di Amministrazione nel 25% dell'indennità di posizione, per tutte le posizioni già attribuite.

Le parti concordano nel mantenere, ancora per l'anno 2018, l'applicazione della vigente metodologia di valutazione, anche per la parte relativa alle posizioni organizzative, rimandando al primo trimestre 2019 la revisione della stessa; la parte datoriale si impegna a presentare entro tali termini una proposta di metodologia specifica per l'area delle posizioni organizzative, ispirata ai suddetti criteri generali, attivando le previste procedure di informazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali.

ART. 7 C.4 LETT. Z) CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 – Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23 c.8 in materia di turni notturni:

Oltre alle previsioni di cui all'art. in oggetto, si concorda che, su richiesta del lavoratore, saranno esonerati:

- genitore unico con figli minori o entrambi genitori turnisti
- genitore con figlio entro 3 anni
- lavoratori e lavoratrici con età superiore a 50 anni che presentino difficoltà nel recupero delle energie psico fisiche a seguito del turno notturno, con rischio di burn out, previa certificazione del medico competente.

Potrà essere considerata anche la richiesta di esonero, anche in via temporanea, per lavoratori al di fuori delle situazioni sopra descritte, previa valutazione delle condizioni organizzative e della sostenibilità per il servizio.

Art.14 CCNL 1/4/99- Orario di lavoro e straordinario

Si rimanda a successivo esame la riorganizzazione dell'orario di lavoro e la nuova determinazione dei criteri di flessibilità oraria.

Le parti concordano di fissare nel 2019 (entro il mese di settembre) appositi incontri per disciplinare queste tematiche.

Le successive variazioni dell'orario di lavoro rispetto a quanto previsto nell'apposito disciplinare saranno oggetto di confronto.

Annualmente, entro il mese di marzo, 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.

Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, se dovuta, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Art. 24 CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. b), CCNL 9.5.2006; nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo – notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 5 CCNL 2018 - Mobilità

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.

Le parti concordano di programmare un incontro specifico, nell'anno 2019, al fine di verificare l'adeguatezza del vigente regolamento, apportando eventualmente le integrazioni / modifiche ritenute necessarie.

Formazione

Le attività formative saranno finanziate nell'ambito delle disponibilità annuali di bilancio, garantendo le attività obbligatorie per legge.

ASP annualmente trasmetterà il piano formative alle OOSS, dando la disponibilità per un eventuale incontro di approfondimento.

Previdenza Complementare

ASP, ai sensi dell'art. 73 del vigente CCNL, si rende disponibile ad organizzare appositi incontri ed a valutare la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

FONDO 2018

Il Fondo 2018 costituito con provvedimento datoriale rispetta quanto disposto dall'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 in quanto riconferma le risorse stabili facenti parte del Fondo 2016; detto Fondo è stato integrato nella parte stabile, ai sensi dell'art.67 c.5 lett. a) del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/5/18, in relazione all'avvenuto incremento della dotazione organica.

SERVIZI EDUCATIVI

Relativamente ai servizi educativi le parti si danno reciprocamente atto che è stato attivato un tavolo tecnico finalizzato alla redazione di un protocollo unitario per i Nidi dell'Area Nord gestiti da UCMAN e da ASP.

A seguito del tavolo tecnico e del successivo confronto con le OO.SS. si provvederà ad integrare il presente contratto, per le materie oggetto di contrattazione.

In attesa del riordino delle materie relative ai servizi educativi gestiti da ASP, si mantengono gli accordi ed i regolamenti di funzionamento già in essere con il Comune di Medolla, fatta eccezione per l'indennità condizioni di lavoro, per il **personale ausiliario** del Nido incaricato anche dell'apertura e della chiusura dei locali, che si ritiene di applicare, secondo i parametri di cui all'art. 7 c.4 lett. d) CCNL funzioni locali 21/5/18 già disciplinati dal presente accordo, a valere dal 1/9/18, nella misura di euro 6,50.

Per le attività eccedenti le 42 settimane annue comprensive dei periodi di sospensione per Natale e Pasqua e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale educativo dei servizi educativi per la prima infanzia un compenso pari ad euro 300,00 a titolo di una tantum per il servizio di centro estivo.

Viene altresì riconosciuta la medesima indennità anche al personale ausiliario e del Centro produzione pasti, per le medesime finalità, con pari importo.

Per l'anno 2018, a seguito del trasferimento dal 1/9/18 del Servizio Nido Medolla e servizi ausiliari, ASP provvederà all'erogazione al personale dell'indennità per il centro estivo, nonché della produttività per l'intero anno, previa valutazione, posto che il personale trasferito unitamente ai servizi è stato prima assegnato temporaneamente ad ASP, che quindi ha la titolarità della valutazione della performance.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo contiene la disciplina normativa valida per il triennio 2018/2020, a seguito di contrattazione integrativa, in applicazione del CCNL comparto Funzioni Locali 21/5/18.

In allegato al presente documento viene riportata la costituzione del Fondo Produttività per l'anno 2018 (Tabella 1) ed una previsione di destinazione delle risorse in esso contenute (Tabella 2).

La tabella 2 dovrà essere aggiornata con le voci di salario accessorio erogate nel mese di gennaio 2019 ma di competenza dicembre 2018, prima di definire la quota parte di fondo destinata alla produttività dei dipendenti.

Di tale aggiornamento verrà data informazione alle OOSS nel corso di un incontro entro il primo bimestre 2019.

Le parti concordano di verificare l'andamento del primo semestre, riservandosi di intervenire qualora si rilevino elementi che rendano necessaria una modifica dei contenuti del presente accordo.

Si rimanda inoltre a successivi momenti di confronto l'eventuale revisione delle misure individuate nel presente documento, in presenza di modifiche organizzative.

Si assume reciprocamente l'impegno ad attivare già nei primi mesi del 2019 un confronto per stabilire l'ordine di priorità rispetto all'aggiornamento dei vari regolamenti / metodologie / protocolli che necessitano di una revisione dei contenuti al fine di adeguarli al nuovo CCNL ed al contratto integrativo oggi sottoscritto.

Le parti condividono e sottoscrivono il presente accordo decentrato integrativo.

Letto, approvato e sottoscritto:

per la delegazione trattante di parte pubblica:

Gatti Roberta - Presidente

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali:

Perricone Giuditta - Funzione Pubblica C.G.I.L

Toricelli Sabrina - Funzione Pubblica C.I.S.L

Belloni Giuseppe - Funzione Pubblica U.I.L

RSU:

Bergamaschi Patrizia

Bimbi Tiziana

Bresciani Roberto

Calzolari Caterina

Melloni Catia

Ferraguti Rossella

Pritoni Daniela

Raucci Claudio

Serio Cornelia

Il verbalizzante, Violi Gloria

TABELLA 1**FONDO PER IL SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' COSTITUITO PER L'ANNO 2018**

FONDO RISORSE STABILI	
Fondo ASP 2018 Unico importo consolidato ai sensi art. 67 c.1 (decurtato delle risorse per il finanziamento delle Posizioni Organizzative ai sensi art. 15 CCNL Funzioni Locali 21/5/18)	(735.929,91-84.625,00) =651.304,91
Art. 67 c.2 lett. b CCNL 21/5/18 (DIFFERENZIALE INCREMENTI A REGIME)	8.166,36
Art. 67 c.2 lett. c (RIA + AD PERSONAM CESSATI)	1.311,57
Art. 67 c.2 lett. d (SOMME RIASSORBITE)	3.033,41
TOTALE RISORSE STABILI comunicate alle OOSS a luglio 2018	663.816,25
ULTERIORI RISORSE STABILI DA STANZIARE:	
Art. 67 c.2 lett. e - Fondo personale Nido Panda trasferito da UCMAN - comandato sino al 31/8/2018 poi trasferito definitivamente	24.299,45
Art. 67 c.2 lett. e - Fondo personale Nido Panda trasferito da UCMAN - comandato sino al 31/8/2018 poi trasferito definitivamente – PERSONALE ASSUNTO DA ASP	4.596,88
TOTALE FONDO PERSONALE NIDO PANDA	28.896,33
Art. 67 c.2 lett. h (incremento dotazione organica)	
Fondo personale infermieristico H12	2.446,70
Fondo personale infermieristico H24	14.733,50
TOTALE FONDO PER SERVIZIO INFERMIERISTICO	17.180,20
incremento dotazione organica per assunzioni da concorso	

AUMENTO DOTAZIONE PER NUOVI SERVIZI A REGIME NEL 2018 CALCOLANDO UN INCREMENTO DI 4 UNITÀ UOMO/ANNO SUL 2018	13.372,00
TOTALE FONDO PERSONALE ASP INCREMENTO DOTAZIONE	59.448,53
TOTALE GENERALE FONDO 2018 RISORSE STABILI	723.264,78
RISORSE VARIABILI	

TABELLA 2

FONDO PER IL SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2018 DESTINAZIONE

L'erogazione del Fondo definito in tabella 1 sarà effettuata in applicazione della vigente Metodologia di valutazione, a fronte della verifica dei risultati raggiunti da ciascun dipendente nell'anno 2018, nonché per il finanziamento del salario accessorio, secondo gli istituti contrattualmente previsti, come segue (la situazione sotto riportata dovrà essere riaggiornata con le erogazioni del salario accessorio inserite nella busta paga di gennaio 2019, ma relative a prestazioni di dicembre 2018):

FONDO RISORSE STABILI	stanziamento
INDENNITA' COMPARTO (comprensivo del personale educativo trasferito ad ASP dal 1/9/18 – calcolato per l'anno intero)	92.024,07
PROGRESSIONE ORIZZONTALE speso 30.555,09 + 4.028,91 rimborsate ad UCMAN per il personale del Nido di Medolla =34.584,00	41.434,48
IND. RESPONSABILITA' SPESO PER INDENNITA' MENSILIZZATE, MANCA RESPONSABILITA' CD TANDEM	29.172,87
TURNO speso da gennaio a novembre 248.714,10 (manca turno dicembre che chiuderemo a gennaio 2019)	277.670,00
RISCHIO speso gennaio – novembre 2018 €42.940,90 (manca rischio dicembre che chiuderemo a gennaio 2019)	45.576,00
DISAGIO	0
MANEGGIO VALORI speso gennaio – novembre 2018 €309,89 (manca maneggio denaro dicembre che chiuderemo a gennaio 2019)	363,00
REPERIBILITA'	0
INDENNITA' EDUCATORI NIDO ART. 31 CCNL 2000	2.151,83
INDENNITA' EDUCATORI NIDO ART. 6 CCNL 2001	1.524,60
TOTALE	489.916,85

FONDO RISORSE VARIABILI	stanziamento
PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE ED INTERINALE (di cui euro 10.000,00 per il servizio di sostituzione)	
RIDUZIONE FONDO AI SENSI DEL D.L. 112/2008 CONVERTITO CON LEGGE 133/2008, ART. 71 C.1- TRATTENUTA DEL SALARIO ACCESSORIO PER I PRIMI DIECI GIORNI DI MALATTIA	
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI	