

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA PUBBLICA DI
SERVIZI ALLA PERSONA (ASP) "OPUS CIVIUM" PER IL TRIENNIO
2018-2020

BP

AS

Amh

Pf B
MH
203 SC

Premesso che:

- in data 04/12/2018, presso la sede dell'ASP si è riunita la delegazione trattante per addivenire alla definizione di una ipotesi di accordo per la parte Normativa Triennio 2018 – 2020;
- che detta ipotesi di accordo è stata sottoscritta;
- che il Revisore Unico in data 11/12/2018 ha attestato che l'ipotesi di CCDI Parte Normativa 2018-2020 sottoposta e che verrà sottoscritta tra le parti è conforme alle disposizioni legislative in materia e ai CCNL relativi all'erogazione del trattamento economico accessorio a favore del personale del comparto Funzioni Locali, ha certificato positivamente la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria redatte, nonché ha espresso parere favorevole al CCDI Parte Normativa 2018-2020
- che il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 35 del 17/12/2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 18/12/2018 presso la sede dell'Asp Opus Civium, le parti si sono incontrate per la firma del contratto decentrato integrativo – parte Normativa – Triennio 2018-2020

Sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il Direttore Generale – Barbara Piazza

Il Responsabile Servizi Socio-assistenziali – Maria Grazia Brozzi

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL – Paolo Consolini

CISL – Fabio Bertoia e Cristian Villani

Per la RSU:

Elisa Beneventi

Patrizia Bisi

Sonia Cattabiani

Monica Magnani

Le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del testo di contratto decentrato integrativo – Parte Normativa Triennio 2018-2020 del personale dell'Asp Opus Civium.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'BP'. In the center, there is a signature that looks like 'B'. To the right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'S', another that looks like 'B', and one that looks like 'M'. There are also some other less distinct marks and initials scattered around.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in quanto compatibili, nonché al personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne le annualità 2018 - 2020 per la parte normativa, fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato. Relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 CCNL 21.05.2018 comma 1 per le diverse modalità di utilizzo sono sottoscritti accordi annuali.
2. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dell'organo di revisione, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

BP  sc    

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 6 - Sistema delle relazioni sindacali

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

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione;
- b. contrattazione integrativa.

3. L'informazione sulle materie di cui all'art. 5 e 7 del CCNL 21.05.2018 è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e alla RSU.

4. Relativamente al confronto, attivato secondo le modalità di cui all'art. 5 del CCNL 21.05.2018, al termine dello stesso, le parti redigono una sintesi dei lavori, rappresentativa della posizione assunta. La stessa è sottoscritta da entrambe le parti.

5. Per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018, al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione, specificando nella stessa il termine, secondo quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima, alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea viene effettuata dalle Organizzazioni Sindacali e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. I dipendenti che intendono partecipare all'assemblea devono timbrare con il badge elettronico sia in uscita dalla struttura operativa, sia al rientro nella stessa, con una modalità di timbratura dedicata alle assemblee.

BPB AS Se M JB Lulu

21
10

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta, di norma, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici/attività con servizi continuativi aperti al pubblico.

7. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

8. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero e secondo quanto riportato nell'Allegato 1.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati e il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. L'Ente procede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, dandone apposita informazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e alla RSU.

3. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Art.10 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

BSP B AS se H1 H2 H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24 H25 H26 H27 H28 H29 H30 H31 H32 H33 H34 H35 H36 H37 H38 H39 H40 H41 H42 H43 H44 H45 H46 H47 H48 H49 H50 H51 H52 H53 H54 H55 H56 H57 H58 H59 H60 H61 H62 H63 H64 H65 H66 H67 H68 H69 H70 H71 H72 H73 H74 H75 H76 H77 H78 H79 H80 H81 H82 H83 H84 H85 H86 H87 H88 H89 H90 H91 H92 H93 H94 H95 H96 H97 H98 H99 H100

4. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile che non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. In sede di contrattazione integrativa, in base agli indirizzi impartiti alla delegazione trattante di parte pubblica e ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità della suddetta integrazione. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

5. L'integrazione prevista dall'art.67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

6. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua a incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dal Nucleo di valutazione.

7. I piani triennali di razionalizzazione e di riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

8. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti definiscono la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita tale maggiorazione, dando atto che tale quota varrà anche negli anni successivi, fatta salva richiesta di una delle parti di modifica dello stesso entro giugno e successivo accordo.

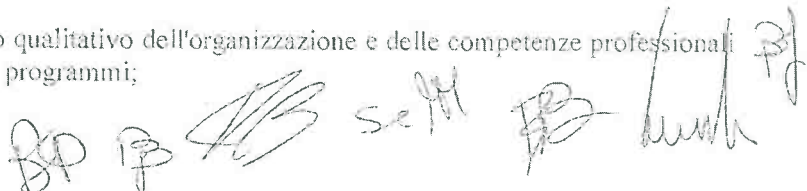
Art.11 – Definizione di performance

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente non titolare di posizioni organizzative è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

2. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

3. Così come previsto dall'art.8 del D. Lgs. n.150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

- a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;



- e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione. Gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance e assegnati ai dipendenti devono essere comunicati agli stessi in modo tempestivo entro, di norma, il mese di aprile.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 12 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.13 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

Art.14 – Indennità per condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro, decorrente dal 01 gennaio 2019 è 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. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate da parte del personale sono:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato per almeno 3 giorni la settimana);
- b) mutamento temporaneo della sede di lavoro per effettuazione di periodi di sostituzione/rotazione superiore a 1 mese e inferiore ai 3 mesi;

3. Alle situazioni che presentano le caratteristiche di cui al punto precedente, che verranno individuate dal Direttore, viene riconosciuta un'indennità di € 1,00 giornaliera.

4. Al personale che svolge attività disagiata di cui al comma 2 spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

5. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono, tenendo conto di quanto rilevato nel Documento di Valutazione dei Rischi, quelle che comportano esposizione a rischio biologico e agenti biologici e/o a rischio fisico della movimentazione manuale di carichi.

6. Gli importi di tale indennità destinate a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischio possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 2,00 al giorno e sono graduati dal dirigente come segue:

- a. sensibile € 1,00 giornaliero
- b. intenso € 1,50 giornaliero;
- c. notevole € 2,00 giornaliero

7. Il rischio di cui al comma 5 è definito:

- sensibile quando è classificato nel documento di Valutazione dei Rischi con un punteggio pari almeno al 50% del punteggio massimo della scala di valutazione;

- intenso quando è classificato nel documento di Valutazione dei Rischi con un punteggio pari almeno al 75% del punteggio massimo della scala di valutazione;
- notevole quando è classificato nel documento di Valutazione dei Rischi con un punteggio pari almeno al 100% del punteggio massimo della scala di valutazione.

8. L'indennità spetta per effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio prestati nel mese ed è erogata mensilmente a consuntivo.

9. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 2,00 al giorno secondo il seguente prospetto:

- € 1,00 giornalieri per valori medi mensili maneggiati da € 250,00 ad un massimo € 500,00;
- € 1,50 giornalieri per valori medi mensili maneggiati da € 500,00 e inferiori a € 1.000,00;
- € 2,00 giornalieri per valori medi mensili maneggiati superiore a € 1.000,00.

10. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente.

Art. 15 – Indennità di responsabilità

1. Dal 01 gennaio 2019 l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.

2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate dal Direttore Generale 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'espressione "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano e che non può mai coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro previste dalle mansioni o dal profilo.

3. Le fattispecie alle quali il Direttore Generale dovrà fare riferimento per individuare tali posizioni riguardano ruoli che presuppongono il possesso di adeguate abilità professionali e specifiche competenze, valutate attraverso i seguenti elementi:

Categoria B:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni con interlocutori anche esterni di natura comunicativa, informativa;
- Responsabilità di attività connesse al funzionamento dei servizi;

Categorie C:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di istruttoria procedimentale particolarmente complessa;
- Responsabilità di attuazione e applicazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri, anche con effetti esterni e consulenziali in genere;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni significative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, ancorchè senza poteri decisionali.
- Responsabilità di attività connesse al funzionamento dei servizi;

Categoria D:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi particolarmente complessi;
- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di programmazione e pianificazione;
- Responsabilità di organizzazione;
- Responsabilità di funzioni vicarie;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;

BP



SCP





- Responsabilità di elaborazioni di pareri, anche con effetti esterni e consulenziali in genere;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.
- Responsabilità di attività connesse al funzionamento dei servizi;

4. L'indennità di specifiche responsabilità è determinata nel seguente modo:

Categoria B: nell'ambito del valore minimo di € 250,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

CRITERIO DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO
Presenza nella posizione di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 250,00
Presenza nella posizione di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 500,00
Presenza nella posizione di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 750,00
Presenza nella posizione di almeno 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00

Categorie C e D nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 3.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

CRITERIO DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO
Presenza nella posizione di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 500,00
Presenza nella posizione di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 750,00
Presenza nella posizione di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
Presenza nella posizione di almeno 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.500,00
Presenza nella posizione di almeno 5 fattispecie di responsabilità	€ 2.000,00
Presenza nella posizione di almeno 6 fattispecie di responsabilità	€ 2.500,00
Presenza nella posizione di almeno 7 fattispecie di responsabilità	€ 3.000,00

5. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa). L'incarico stesso, che può essere conferito anche per un periodo di tempo superiore all'anno solare, può essere revocato in caso di assenza prolungata, quantificata in almeno tre

B.P.  B. Se   

mesi continuativi, che comporti l'oggettiva impossibilità di svolgere i compiti che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità.

6. L'importo da riconoscere ai titolari di tali posizioni di lavoro a titolo di indennità di responsabilità è definito a priori nell'atto di incarico, secondo i criteri sopraindicati.

7. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile, da erogarsi a consuntivo il mese successivo. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente, in particolare la quota non compete in caso di assenza per l'intero mese per cause diverse dalla fruizione delle ferie.

8. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti definiscono l'importo destinato all'indennità di cui al presente articolo, dando atto che il budget definito varrà anche negli anni successivi, fatta salva richiesta di una delle parti di modifica dello stesso e successivo accordo.

9. Il Direttore, una volta attribuiti gli incarichi, ne dà informazione alle Organizzazioni Sindacali.

10. La professionalità sviluppata e attestata dal Sistema di Misurazione e Valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.16 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001. L'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa avviene con una valutazione minima di 2 Punti su 5, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno.

3. La valutazione inferiore al punteggio "2" non dà diritto all'attribuzione del premio di produttività.

4. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura. In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su tre fattori:

- a) Parametro di categoria (P.C.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo la seguente scala parametrica:
 - 0,40 per la CAT. A;
 - 0,60 per la CAT. B;
 - 0,80 per la CAT. C;
 - 1,00 per la CAT. D;
- b) Contributo del dipendente espresso in termini di tempo lavoro (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali dedicato all'obiettivo;
- c) Presenza in servizio (in percentuale) espressa in mesi lavorativi rispetto all'anno, computando come lavorativi i giorni di ferie e i recuperi ore, gli infortuni e le malattie professionali riconosciute. Per mese lavorato si intendono almeno 15 giorni lavorati nel mese. In ogni caso accedono al sistema premiante i dipendenti che hanno garantito almeno 6 mesi di presenza effettiva in servizio nel corso dell'anno.

Quindi:

$$\text{C.d.V.} = (\text{P.C.}) \times (\% \text{ orario di lavoro}) \times (\% \text{ Presenza in servizio})$$

La quota teorica di fondo incentivante spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. e un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per il premio di produttività e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti.

BP PF [signature] [signature] [signature]

Pertanto,

$$\begin{aligned} & \text{Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente} = \\ & = \text{C.d.V. del dipendente} \times (\text{TOTALE Produttività} / \text{TOTALE C.F.V.}) \end{aligned}$$

Infine, alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.), il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

5. Eventuali economie che residuano vengono utilizzate per valorizzare le professionalità seguendo i medesimi criteri sopraindicati.

6. Qualora specifiche risorse siano state destinate, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI Parte Economica, alla performance organizzativa, e qualora il livello di performance organizzativa raggiunto e attestato dal Nucleo di Valutazione sia pari o superiore al punteggio determinato nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance, viene attribuita ai dipendenti coinvolti una quota aggiuntiva calcolata tenendo conto del budget annuo fissato, del livello di performance organizzativa attestato, del numero degli aventi diritto, sulla base dei fattori di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 del presente articolo.

7. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano della Performance sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

TITOLO VI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 17 – Progressione economica orizzontali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dalla metodologia di valutazione della performance individuale vigente e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche orizzontali avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti nel triennio precedente all'anno di riferimento e comunque nel rispetto dei criteri e dei requisiti di seguito descritti.

3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile e formalmente destinate in sede di contrattazione integrativa a tale istituto, secondo le modalità previste dal CCNL e dall'ordinamento vigente.

4. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale o dalle posizioni iniziali di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione graduale degli incrementi corrispondenti alle posizioni economiche successive previste nel CCNL, dando origine ai seguenti possibili sviluppi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e dalla posizione D3 alla posizione D7.


5. Il valore economico di ogni posizione economica successiva alla posizione iniziale è quello previsto dal vigente CCNL.

Art. 18 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate, previa contrattazione delle risorse, suddivise per categoria, destinate per ogni categoria alla progressione economica orizzontale prevista per l'anno di riferimento e per i contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

BP





SCP





2. I relativi benefici non possono avere decorrenza anteriore dalla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. In sede di contrattazione decentrata può essere stabilita una decorrenza infraannuale sempre riferita all'anno di riferimento.

Art. 19 – Definizione delle risorse

1. In sede di contrattazione decentrata viene definito l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche orizzontali e dalle vigenti normative in materia.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo nelle differenti categorie e attribuite al personale in servizio restano comunque acquisite nel fondo per le risorse decentrate così come le somme derivanti da eventuali cessazioni.

Art. 20 – Criteri generali

1. Qualora definito in sede di contrattazione decentrata l'importo complessivo delle risorse destinate a tale istituto, il Direttore dell'Azienda provvede a pubblicare appositi avvisi per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, con esposizione degli stessi nella bacheca aziendale e informazione ai dipendenti.

2. Le graduatorie vengono formulate dalla Direzione Generale per ciascuna categoria.

3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti, come definiti ai successivi articoli, avviene d'ufficio, sulla base della documentazione agli atti dell'Ufficio e delle eventuali integrazioni presentate dal dipendente nei termini indicati nell'avviso di cui al comma 1.

4. Non sono ammessi alle selezioni i dipendenti privi dei requisiti generali e specifici richiesti.

Art. 21 – Requisiti generali

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati in ciascuna posizione economica, come da tabella seguente alla data dell'1.01 dell'anno di riferimento. L'anzianità deve essere maturata presso l'IPAB "Centro Servizi alla Persona" presso l'Azienda "Opus Civium" o presso i Comuni che hanno conferito all'Azienda i relativi servizi:

Categoria giuridica	24 mesi	36 mesi	36 mesi	48 mesi	48 mesi	60 mesi	60 mesi
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
B3	B4	B5	B6	B7	B8		
C1	C2	C3	C4	C5	C6		
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
D3	D4	D5	D6	D7			

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari ad almeno i 4/5 dell'ordinario tempo di lavoro espresso in giorni, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie e riposo compensativo;
- assenza per infortuni e malattie professionali;
- assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, secondo quanto previsto dall'art. 37 comma 3 CCNL;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità obbligatoria/interdizione;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

Nel caso di assenze in ore si procede al ricalcolo proporzionale da esprimersi in giorni, in relazione al proprio orario di lavoro.

3. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati in ciascuna posizione economica che, nel triennio precedente l'anno in cui è

BP  Sc B  PAF I.L PF

adottata la decisione di attivazione dell'istituto, hanno ottenuto, per ogni anno, una valutazione attestata dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale non inferiore al livello di adeguatezza. In particolare con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 35 del 27/07/2016 tale valutazione è punti 3/5, mentre con il previgente sistema di valutazione punti 70/100.

4. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'inquadramento sia stato destinatario, anche solo in uno degli anni, di sanzioni disciplinari superiore al rimprovero verbale.

Art. 22 – Requisiti specifici

1. I requisiti specifici che vengono valorizzati nella selezione, secondo quanto previsto nell'allegato due sono i seguenti:

- Esperienza acquisita, ovvero si intendono tutti i periodi di attività maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella categoria di inquadramento svolti all'interno di Asp Opus Civium, dell'IPAB o dei Comuni che hanno conferito all'Azienda i servizi per lo svolgimento delle funzioni conferite.
- Anzianità nella posizione economica: si intendono i soli periodi di servizio nell'ultima posizione economica attribuita;
- Formazione e aggiornamento professionale ovvero formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro, nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro, nell'ultimo triennio precedente. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi
- Valutazione della performance individuale e dei risultati ottenuti ovvero qualità della prestazione individuale attestata dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance nel triennio precedente, secondo quanto riportato nell'Allegato 2.

Nel caso in cui un dipendente abbia ottenuto nel triennio precedente valutazioni differenti nel giudizio di valutazione, i punti sono attribuiti come media dei punteggi riferiti alle valutazioni dei singoli anni. Nel caso in un anno il dipendente non sia stato oggetto di valutazione, la media viene calcolata con riferimento agli anni in cui lo stesso è stato oggetto di valutazione.

2. I punteggi finali sono attribuiti sulla base della seguente tabella e nel rispetto di quanto meglio precisato nella scheda allegata al presente:

Categoria	Esperienza acquisita	Anzianità nella posizione economica	Formazione e aggiornamento professionale	Valutazione della performance individuale	TOTALE
A	Punti 20	Punti 10	Punti 20	Punti 50	Punti 100
B	Punti 20	Punti 10	Punti 20	Punti 50	Punti 100
C	Punti 20	Punti 10	Punti 20	Punti 50	Punti 100
D	Punti 20	Punti 10	Punti 20	Punti 50	Punti 100

Art. 23 – Attribuzione dei punteggi

1. La selezione avviene sulla base dei criteri e dei requisiti individuati agli articoli precedenti e nel rispetto di quanto meglio precisato nella scheda allegata alla presente disciplina (Allegato 2).

2. I punteggi relativi alla formazione e aggiornamento professionale e alla valutazione della performance individuale fanno riferimento al triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

3. La progressione economica è attribuita, nel limite massimo delle risorse a disposizione stabilite in sede di contrattazione integrativa, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione, come da allegato 2 alla presente disciplina. In caso di parità di punteggio finale, l'attribuzione della posizione economica superiore è attribuita al dipendente che ha maturato la maggiore anzianità nella posizione economica nella categoria. Nel caso di ulteriore parità, è attribuita al dipendente più anziano in servizio presso l'IPAB, l'Asp o servizi comunali conferiti, in caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età.

BP B *[signature]* M SC *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]*

4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria sono effettuati d'ufficio i passaggi in sequenza sulla base delle risorse disponibili. Le graduatorie finali sono pubblicate nella bacheca dell'Ente. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 24 – Processo di valutazione

1. Il processo di valutazione complessivo, sintetizzato dalla scheda di cui all'allegato 2, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuato dal Direttore Generale che si avvale della collaborazione dei Responsabili dei Servizi e del Servizio Risorse Umane. Per i Responsabili dei servizi provvede direttamente il Direttore Generale, avvalendosi del Servizio Risorse Umane.

2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, alla valutazione della performance individuale provvede il Direttore Generale sulla base della comparazione dei risultati ottenuti presso l'ufficio al quale il dipendente medesimo risulta assegnato con quelli ottenibili con l'applicazione del Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente presso l'Azienda.

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art.25 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o le singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

2. L'indennità condizioni di lavoro inizierà ad essere erogata dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto. Sino a tale data, continuano ad essere erogate le indennità di rischio, di disagio e di maneggio valori, negli importi e secondo la disciplina del CCDI 2016-2018.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Brazza P. P. P.

Brazza P. P. P.

Per la delegazione di parte sindacale

Elisa Benvenuti

Sonia Cattalini

Monica Ragno

Paolo Banti FP CGIC

Roberto Priore CGI FP

Benedetto P. P. P.

**ALLEGATO 1 – PROTOCOLLO D'INTESA PER L'INDIVIDUAZIONE DEI
CONTINGENTI DI PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI DA
GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO**

Il presente Protocollo d'intesa disciplina l'attuazione delle disposizioni contenute nella Legge 146/1990 e s.m.i e nell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei Servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni Autonomie Locali, individuando il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei servizi di ASP "Opus Civium".

Art. 1 – Individuazione dei servizi essenziali e contingenti minimi

I servizi essenziali da garantire, in caso di sciopero, sono quelle indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

In Asp Opus Civium, tenuto conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da **garantire** sono sottoriportate, con l'indicazione delle professionalità che formano i contingenti che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi:

ATTIVITA' ASSISTENZIALI:

- **CASA RESIDENZA PER ANZIANI**

Sciopero per l'intera giornata, o più giornate o per parti di giorno lavorativo:

Prestazioni da garantire:

Prestazioni socio-assistenziali:


- Assistenza tutelare
- Igiene e cura alla persona (esclusi i bagni)
- Alzate assistite e rimesse a letto, secondo quanto previsto dal Piano Assistenziale Individualizzato
- Rifacimento letti
- Raccolta e allontanamento della biancheria sporca
- Distribuzione vitto e bevande
- Somministrazione pasti a ospiti non autosufficienti
- Variazione posture come da prescrizione sanitaria
- Gestione emergenze

Prestazioni sanitarie

- Somministrazione farmaci
- Medicazioni e qualsiasi altra prestazione terapeutica già in atto o da avviare, ove non dilazionabile senza danni per la persona interessata
- Assistenza al medico per visite urgenti

Prestazioni alberghiere

- Preparazione colazioni
- Confezionamento pasti
- Salvaguardia della cucina e degli alimenti
- Raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione
- Apparecchiatura anche con stoviglie usa e getta
- Sparecchiature e riordino sala pranzo

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'B', 'BP', 'SC', and 'Pf'.

- Lavaggio stoviglie di cucina e carrelli termici
- Servizi di pulizia bagni e camere

CONTINGENTI MINIMI

Operatore socio-sanitario: n. 7 unità al mattino, 5 al pomeriggio e 2 alla notte.

Infermiere: 1 unità al mattino e 1 al pomeriggio

- CENTRO DIURNO PER ANZIANI

Sciopero per l'intera giornata, o più giornate:

Chiusura completa del servizio

Sciopero per parti di giorno lavorativo:

Chiusura anticipata del servizio. Si assicura la cena ai non autosufficienti senza appoggi familiari e l'igiene al bisogno. Nel caso di sciopero nella prima parte del giorno lavorativo si assicura la distribuzione del pasto a mezzogiorno. Si assicura l'accompagnamento al domicilio degli anziani.

CONTINGENTI MINIMI:

Operatore socio-sanitario: 2 unità per ogni turno

SERVIZI CONCERNENTI L'ISTRUZIONE PUBBLICA

- SCUOLA PER L'INFANZIA

Sciopero proclamato per tutte le categorie di lavoratori dipendenti dall'Ente impegnati nel servizio per l'intera giornata, o più giornate: chiusura del servizio.

Sciopero proclamato per il solo personale insegnante: il personale non insegnante svolge il regolare servizio secondo gli orari abituali, ovvero potrà essere comandato ad altri servizi o collocato in recupero di ore straordinarie (in accordo col dipendente).

Sciopero proclamato per il solo personale non insegnante: è garantito il servizio con un pasto con menu semplificato da concordare.

Sciopero per parti di giorno lavorativo: da svolgere sull'ultima parte del turno o sulla prima parte del turno, in modo da garantire entrata posticipata o uscita anticipata.

In caso di sciopero inferiore alle 4 ore deve essere in ogni modo garantita la somministrazione del pasto anche eventualmente con menu semplificato da concordare.

In caso di sciopero ad ore potranno essere attuate modificazioni dell'orario di servizio al fine di ottimizzare le risorse disponibili, che verranno comunicate almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero stesso.

SERVIZI DEL PERSONALE

I servizi da garantire sono:

- erogazione degli emolumenti retributivi;
- compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 05 e il 15 di ogni mese. Il contingente di personale è individuato dal Direttore Generale in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

I Responsabili di Servizio, al fine di consentire l'esercizio del diritto individuale costituzionalmente garantito di sciopero e tenuto conto del servizio da garantire, individuano, di norma con criteri di rotazione i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi indicati all'articolo precedente che è quindi esonerato dall'effettuazione dello sciopero.

Dalla data di comunicazione dello sciopero, rilevata dalla pubblicazione sul sito della Commissione di Garanzia per lo sciopero, il rilascio di autorizzazione a ferie, riposi compensative, ore di recupero per la medesima data è sospeso, a meno di motivate, reali e oggettive necessità personali.

Asp provvede a comunicare ai dipendenti individuati lo stato di "contingentato" e le prestazioni da fornire. Il medesimo elenco sarà fornito alle OOSS entro cinque giorni dallo sciopero.

I dipendenti contingentati entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione possono esprimere ad Asp la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo, se possibile la loro sostituzione, che verrà disposta, qualora fattibile, con criteri di rotazione.

Il personale esonerato dallo sciopero può essere utilizzato esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente accordo.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto, Asp vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari.

sc *[signature]* *[signature]*
B *[signature]* *[signature]*
[signature] *[signature]*

ALLEGATO 2

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

COGNOME

NOME

SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE

CATEGORIA

PROFILO

FATTORI di VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Esperienza acquisita: max punti 20 1 punto per ogni anno di esperienza secondo quanto previsto dall'art. 22 CCDI Normativo	
Anzianità nella posizione economica: Punti 10 1 punto per ogni anno di anzianità nell'ultima posizione economica attribuita	
Formazione e aggiornamento professionale: max punti 20 formazione e aggiornamento professionale: Corsi formazione autorizzati dall'Ente o autoformazione certificata dal Responsabile di riferimento (max 20 punti, riferito alla media delle ore del triennio precedente a quello di decorrenza): Sino a 6 ore 6 punti, Oltre 6 ore e sino a 12 ore 10 punti, Oltre 12 ore e fino a 18 ore 15 punti, Oltre 18 ore 20 punti)	
Valutazione della performance individuale riferita al triennio precedente: max punti 50 con il seguente meccanismo: Valutazione minima per l'accesso per ogni singolo anno: (Punteggio 3): (ovvero Punteggio 70 con Sistema di Misurazione in essere per Anno 2015): Punti 10 Per punteggi superiori la seguente formula: Con attuale sistema di Misurazione: $10 + ((\text{media delle valutazioni ottenute} - \text{punti di valutazione minima per l'accesso (3)}) * (\text{punteggio massimo da assegnare (50)} - \text{punteggio minimo da assegnare (10)}) / (\text{punti massimo scheda valutazione (5)} - \text{punti minimo da accesso (3)}))$ Con Sistema di Misurazione in essere per Anno 2015: $\text{Punti della scheda di valutazione} - \text{punti minimi per l'accesso alla valutazione (70)} * (\text{punteggio massimo da assegnare (50)} - \text{punteggio minimo da assegnare (10)}) / ((\text{differenza tra punti massimo scheda di valutazione (100)} - \text{punteggio minimo di accesso (70)})$ Nel caso in cui un dipendente abbia ottenuto nel triennio le valutazioni con sistemi di valutazione differenti per quanto concerne i punti massimi ottenibili, fermo restando per ogni anno una valutazione superiore alla soglia d'accesso, si calcola per ogni anno il punteggio attribuibile e il punteggio finale è la media dei punteggi riferiti alle valutazioni dei singoli anni. Nel caso in cui un dipendente abbia ottenuto nel triennio le valutazioni con un sistema di valutazione il cui massimo dei punti ottenibili è il medesimo, si procede alla media delle valutazioni ottenute nel triennio	
TOTALE	

B *BB* *Carlucci* *BP* *SM* *S* *PF*

Prot 4883/2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2018-2020

Modulo 1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 04/12/2018 Contratto: sottoscritto il 18/12/2018 (autorizzazione con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 35 del 17/12/2018)
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa Triennio 2018-2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale – Presidente Responsabile Servizi Socio-Assistenziale - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte normativa: campo di applicazione, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto, relazioni sindacali, esercizio dei diritti sindacali, criteri, fattispecie, valori e procedimento per il riconoscimento di indennità, criteri per la corresponsione del salario accessorio, criteri per le progressioni economiche orizzontali. Individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno In data 11/12/2018
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli NESSUN RILIEVO
	Attestazione del rispetto degli	

	<p>obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2018-2020, all'interno del quale è contenuto il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (delibera di Consiglio di Amministrazione n. 4 del 30/01/2018)</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale della Performance 2018-2020 e sono stati approvati gli obiettivi operativi 2018 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18/2018</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito nella Sezione Amministrazione Trasparente</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione della Performance Anno 2017 da parte del Nucleo di Valutazione. La relazione finale della performance è stata approvata con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 17/2018</p> <p>Prevista, a cadenza annuale, al termine del processo di valutazione, l'approvazione della relazione finale della Performance con attestazione da parte del Nucleo di Valutazione</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 - Campo di applicazione	Viene individuato il personale a cui si applica il contratto
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	Vengono definite la durata del contratto e i tempi e le procedure per il rinnovo del contratto
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrato	Viene definita la procedura da adottare in caso di controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo
Art. 4 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi	Definisce che le modalità di utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale
Art. 5 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	Sono richiamati i principi di correttezza, buona fede e trasparenza nel sistema delle relazioni sindacali
Art. 6 – Sistema di relazioni sindacali	Viene declinato il modello relazionale con le Organizzazioni Sindacali in partecipazione e contrattazione integrativa
Art. 7 – Diritto di assemblea	Sono disciplinate le modalità di fruizione del diritto di assemblea
Art. 8 – Diritto di affissione	E' disciplinato il diritto di affissione dei comunicati sindacali
Art. 9 –Disciplina delle risorse decentrate	Definisce che le risorse decentrate sono determinate annualmente. L'Ente procede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, dandone apposita informazione alle OOSS firmatarie del CCDI
Art. 10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate	Viene sottolineato che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Distingue i trattamenti accessori tra compensi con carattere di automaticità (turno), compensi incentivanti che motivano il personale in relazione al conseguimento di obiettivi o progetti e compensi di posizione in relazione all'attribuzione di particolari profili gestionali (indennità responsabilità). Si dettagliano le possibili integrazioni delle risorse decentrate. Si introduce la possibilità per i dipendenti con valutazioni più elevate di una maggiorazione del premio individuale
Art. 11 -- Definizione di performance	Collega la performance individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alle competenze dimostrate e ai comportamenti organizzativi. Sottolinea che la misurazione e valutazione della performance è operata nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività
Art. 12 – Indennità di comparto	Richiama il carattere di generalità e natura fissa e ricorrente dell'indennità di comparto, ai sensi Art. 33 CCNL 2004
Art. 13 – Indennità di turno	Richiama le fattispecie necessarie per l'erogazione dell'indennità di turno
Art. 14 – Indennità per condizioni di lavoro	Individua le condizioni di lavoro disagiate, esposte a rischi, implicanti il maneggio di valori che portano alla corresponsione di un'indennità per condizioni di lavoro. Definisce le fattispecie e l'importo delle indennità
Art. 15 – Indennità di responsabilità	Disciplina fattispecie, importi e procedure per l'assegnazione delle indennità di responsabilità
Art. 16 – Valorizzazione della performance individuale del personale	Definisce le modalità per la distribuzione dei compensi incentivanti la performance individuale e introduce la possibilità di destinare un budget in sede di CCDI Parte

	Economica alla performance organizzativa
Art. 17 – Progressione economica orizzontale	Dall'art. 17 all'art. 24 è disciplinata la materia delle Progressioni economiche orizzontali (PEO). In tale articolo è ribadita la selettività della procedura
Art. 18 - Periodicità delle selezioni	Definisce che le selezioni per le PEO avvengono per i contingenti di personale esistenti alla data del 01 gennaio dell'anno di riferimento
Art. 19 – Definizione delle risorse	Ribadisce che le selezioni per le PEO avvengono previa contrattazione delle risorse in sede di contrattazione annuale
Art. 20 – Criteri generali	Definisce la procedura per la selezione delle PEO
Art. 21 – Requisiti generali	Disciplina i requisiti generali di ammissione alla selezione delle PEO
Art. 22 – Requisiti specifici	Disciplina i requisiti specifici che sono valorizzati nella selezione delle PEO e in particolare: esperienza acquisita, anzianità nella posizione economica, formazione e aggiornamento professionale, valutazione della performance individuale
Art. 23 – Attribuzione dei punteggi	Definisce le modalità di attribuzione dei punteggi per la formazione della graduatoria per le PEO
Art. 24 – Processo di valutazione	Definisce le competenze del processo di valutazione ai fini delle PEO
Art. 25 – Norma transitoria	Norma gli effetti abrogativi
Allegato 1 – Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero	Disciplina l'attuazione delle Disposizioni della Legge 146/1990 per lo sciopero nei servizi essenziali definendo le prestazioni da garantire e determinando i contingenti minimi da assicurare
Allegato 2 – Scheda di valutazione del dipendente per l'attribuzione della progressione economica orizzontale	E' il fac-simile della scheda di valutazione per l'attribuzione delle PEO, secondo quanto stabilito negli articoli 17-24 del CCDI

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente al contratto decentrato integrativo - Parte normativa. Tale parte verrà compilata in relazione al contratto integrativo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate Anno 2018.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto prevede espressamente il superamento di tutti i contratti decentrati integrativi previgenti e di tutti gli accordi sindacali previgenti che sono quindi disapplicati dalla data di sottoscrizione di tale nuovo contratto decentrato.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità e in particolare con quanto disposto dal D.gs 150/2009. L'Amministrazione si è dotata di:

- Nucleo di Valutazione
- Piano Triennale della Performance
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale

Il Contratto integrativo decentrato Parte normativa prevede i criteri di distribuzione dei compensi incentivanti correlati al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale, al quale si fa riferimento più volte nel contratto stesso.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

I criteri definiti nel Titolo VI sono in linea con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare sono definiti i criteri generali, i requisiti generali e specifici per concorrere alle progressioni, nonché le modalità di attribuzione dei punteggi e il processo di valutazione. Tutto ciò garantisce il rispetto del principio di selettività nell'attribuzione delle progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende quanto segue:

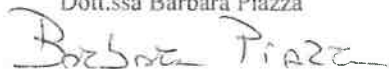
- attraverso la valorizzazione della valutazione individuale e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, l'Azienda tende a conseguire benefici collegati al benessere organizzativo, a una migliore qualità del lavoro,

posto che i servizi aziendali devono tendere verso un'ottica di miglioramento dei servizi offerti all'utenza (anziani, disabili, minori e loro famiglie);

- l'introduzione di criteri meritocratici vuole favorire la valorizzazione delle competenze, realizzando il processo di sviluppo professionale e di orientamento ai risultati, di orientare i comportamenti organizzativi, di correlare l'erogazione di compensi economici all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi. A tal proposito è prevista la possibilità di applicazione, prevista anche dall'art. 69 del CCNL di attribuzione di maggiorazione del premio individuale al personale con le valutazioni più elevate.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Direttore Generale
Dott.ssa Barbara Piazza



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2018-2020 - Relazione tecnico-finanziaria

PREMESSA

Si evidenzia che, trattandosi di contratto integrativo normativo, la presente relazione viene limitata alle materie trattate dall'accordo. Gli effetti economici e finanziari verranno compiutamente illustrati nella relazione relativa alla contrattazione decentrata integrativa annua parte economica Anno 2018

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il CCDI normativo in esame non si è occupato delle risorse che hanno natura obbligatoria e che quindi non possono essere oggetto di negoziazione. Si limita a definire l'indennità di comparto, richiamando l'art. 33 del CCNL 2004 e l'indennità di turno richiamando l'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il contratto definisce i criteri generali, le fattispecie e le procedure per la regolazione dei seguenti compensi:

- Indennità di condizioni di lavoro: in virtù dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 viene disciplinata l'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte ai rischi e implicanti il maneggio di valori. Le predette indennità verranno corrisposte con le modalità e con i valori previsti dal CCDI a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione
- Indennità di responsabilità: sono declinate le fattispecie per individuare le posizioni con i relativi importi;
- Criteri per la distribuzione dei compensi incentivanti: sono individuati i criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate può essere attribuita una maggiorazione del premio individuale non superiore al 30%, secondo i criteri che verranno stabiliti nel CCDI - Parte Economica. E' introdotta la possibilità di prevedere nel CCDI Parte Economica una quota specifica per performance organizzativa definendone i criteri di erogazione.

Il contratto dedica inoltre un intero Titolo per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali, definendo i criteri generali, i requisiti di ammissione, i punteggi e le procedure.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tuttavia si fa presente che non ci sono istituti rinviati a un successivo accordo.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo non è pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il modulo non è pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

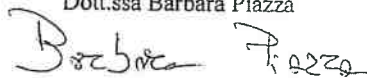
Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Il Direttore Generale
Dott.ssa Barbara Piazza



VERBALE DEL REVISORE UNICO

Dell'11 dicembre 2018

ATTESTAZIONE CCDI PARTE NORMATIVA 2018-2020 E CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E DELLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Il sottoscritto Daniele Bonini – Revisore Unico dei Conti di Asp Opus Civium

PREMESSO CHE

Ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo competente ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs 165/2001;

Che l'art. 40 bis comma 1 del D.lgs 165/2001 prevede che tale controllo sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

VISTI

L'art. 40 bis, comma 1 del D.lgs 165/2001, come modificato dal D.lgs 150/2009, secondo cui il revisore dei conti effettua 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 del trattamento accessorio;

L'art. 40 comma 3-sexies del D.lgs 165/2001, secondo cui il revisore dei conti certifica la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria che le Pubbliche Amministrazioni devono redigere a corredo di ogni contratto integrativo, utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

L'ipotesi di CCDI Parte Normativa Triennio 2018-2020 siglata dalle parti in data 04/12/2018

La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria redatta in data 05/12/2018 dal Direttore Generale;

DATO ATTO

Che tale Accordo è relativo alla Parte normativa, mentre per quanto attiene gli effetti economici gli stessi saranno declinati nei Contratti Integrativi – Parte Economica annuali, e che la compatibilità dei costi della contrattazione sarà certificata con riferimento ai suddetti Contratti;

RILEVATO

Che risulta rispettata la normativa vigente sui contenuti della contrattazione decentrata integrativa;

Sulla base di quanto sopra:

ATTESTA

Che l'ipotesi di CCDI Parte Normativa 2018-2020 sottoposta e che verrà sottoscritta tra le parti è conforme alle disposizioni legislative in materia e ai CCNL relativi all'erogazione del trattamento economico accessorio a favore del personale del comparto Funzioni Locali

CERTIFICA

Positivamente sia la relazione illustrativa, sia la relazione tecnico finanziaria protocollate in data 05/12/2018

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato Parte Normativa 2018-2020

Rubiera, il 11/12/2018

Il Revisore Unico
Dott. Daniele Bonini

