

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA PUBBLICA DI
SERVIZI ALLA PERSONA (ASP) "OPUS CIVIUM" PER IL TRIENNIO
2016-2018**

Premesso che:

- in data 18 novembre 2016, presso la sede dell'ASP si è riunita la delegazione trattante per addivenire alla definizione di una ipotesi di accordo per la parte Normativo Triennio 2016 – 2018;
- che detta ipotesi di accordo è stata sottoscritta;
- che il Revisore Unico in data 02/12/2016 ha attestato che l'ipotesi di CCDI Parte Normativa 2016-2018 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 Regioni Autonomie Locali, ha certificato positivamente la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria redatte, nonché ha espresso parere favorevole al CCDI Parte Normativa 2016-2018
- che il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 48 del 07/12/2012 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 12/12/2016 presso la sede dell'Asp Opus Civium, le parti si sono incontrate per la firma del contratto decentrato integrativo – parte Normativa – Triennio 2016 - 2018

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 – Elena Ferrari

CISL – Fabio Bertoia

Per la RSU:

Monica Magnani

Elisa Beneventi

Patrizia Bisi

Le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del testo di contratto decentrato integrativo – Parte Normativa Triennio 2016-2018 del personale dell'Asp Opus Civium



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 in quanto compatibili, nonché al personale comandato e distaccato presso l'Azienda.
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 il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 per la parte normativa.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico, salvo quanto diverso disposto specificatamente in altri articoli, sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. 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, 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.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre 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.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto decentrato integrativo vigente.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla 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. 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 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 quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione



trattante è inviata entro 5 giorni al Revisore corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del Revisore, 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.

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 relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3 In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- le fattispecie e i valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
- i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa e all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti;
- le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;
- gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.

4. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso d.lgs. n. n. 165 del 2001, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

5. In attesa della definizione del nuovo sistema delle relazioni sindacali, il modello della concertazione prevista dal CCNL nelle materie dell'organizzazione del lavoro è da intendersi ridotta al modello partecipativo dell'informazione ai sensi degli artt. 5, comma 2 del d.lgs. 165 del 2001 e dell'art. 5 del d.lgs. n. 141 del 2011.

6. In attesa di definizione dell'istituto dell'esame congiunto e ferma restando l'autonomia

PT

C

B

BB

BB

decisionale dell'amministrazione, sono oggetto di informazione preventiva e/o successiva seguiti da eventuale confronto sindacale, attivato su richiesta delle Organizzazioni Sindacali entro 7 giorni dall'invio dell'informativa e da concludersi entro 30 giorni dalla richiesta sindacale, le seguenti materie:

- a. gli istituti attinenti l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001);
- b. i trasferimenti di azienda (art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428) e i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- c. la costituzione del fondo delle risorse decentrate finalizzato alla erogazione di trattamenti accessori;
- d. le materie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- e. i casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità;
- f. l'utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dai risparmi realizzati a seguito dei piani triennali di cui all'art. 16 del DL. 6 luglio 2011, n. 98);
- g. atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro nonché linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h. i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- i. i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- j. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- k. i percorsi di qualificazione e formazione professionale a seguito di processi di mobilità;
- l. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- m. le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- n. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- o. i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- p. i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- q. l'andamento dei processi occupazionali;
- r. i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto dai piani delle performance;

7. 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.

 RP



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 gestione del personale, di norma, almeno tre giorni lavorativi 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 curata 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 unità operativa, che al rientro nella stessa, con una modalità di timbratura dedicata alle assemblee.
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 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.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle 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 ed 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 ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.



TITOLO IV Le risorse decentrate

Art. 9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, qualora istituite;
- finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale;
- compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
- compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
- erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art. 10 – Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

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. I compensi destinati a incentivare la performance individuale 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.

4. 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 .

5. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 11 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 5 del D.lgs 165/2001 e s.m.i, 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; a ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente da destinare alla performance individuale si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota maggiore delle risorse decentrate disponibili, dopo aver detratto gli impieghi stabili e cioè le somme destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, indennità educatori e delle posizioni organizzative nonché le indennità funzionali a garantire l'erogazione dei servizi con la attuale organizzazione del lavoro (indennità di turno).

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 (turno, rischio, disagio...);
- 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 (performance individuale);
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali (retribuzione di posizione, indennità di responsabilità).

4. L'integrazione prevista dall'art. 15 comma 5 (di parte variabile) CCNL 01.04.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del Piano della Performance o di strumenti analoghi di programmazione.

Art. 12 – Piani triennali di razionalizzazione (art. 2, c. 594 e segg. L. 244/2007 e art. 16, c. 4, DL 98/2011)

1. I piani triennali di razionalizzazione e 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 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 e certificate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente sono utilizzate annualmente nell'importo stabilito nel piano di razionalizzazione stesso, che può essere al massimo del 50%, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 31 comma 2 del D.lgs 150/2009.

2. Nell'attribuzione degli incentivi, l'amministrazione avrà riguardo al personale che ha contribuito alla realizzazione delle economie di spesa. In particolare il 50% della somma da distribuire viene erogata sulla base delle seguenti fasce di merito, in base al Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato:

Punteggio sino a 2: 0%
Punteggio da 2 a 2,9 15%
Punteggio da 3 a 3,5 50%
Punteggio da 3,5 a 4,5 75%
Punteggio oltre 4,5 100%

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 13 – 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 22.01.2004.

Art. 14 – Indennità di responsabilità

1. 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.

2. 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 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;

- 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;

3.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 € 2.500,00 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

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

5.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.

6.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.

7. 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.

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

Art. 15 – 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. 22 del CCNL 14.9.2000.

2.Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3.L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario saranno compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

4.Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo, mentre nel caso in cui lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale, in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per il turno festivo di cui all'art. 22 comma 5, secondo alinea del CCNL 14.09.2000.

Art. 16 – Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio è riconosciuta alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale

2. I fattori di rischio individuati in base a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi, sono i seguenti:

- svolgimento di attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste hanno carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico- fisico;
- condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque di possibile pregiudizio per la salute.
- utilizzo di materiali o mezzi che portano a rilevare un grado di insalubrità e di notevole rischio di pregiudizio per la salute.

3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio è necessaria un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di far emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore ai fattori di rischio.

Dovrebbe trattarsi comunque di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità e alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.

4. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio prestati nel mese ed è erogata mensilmente a consuntivo.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità legata alla medesima condizione lavorativa.

Art. 17 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- mutamento temporaneo della sede di lavoro per effettuazione di periodi di sostituzione/rotazione superiore a 1 mese e inferiore ai 3 mesi;

2. Alle situazioni che presentano le caratteristiche di cui al punto 1, che verranno individuate dal Direttore, viene riconosciuto un importo mensile di € 20,00.

3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

Art.18 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:

- € 0,52 giornalieri per valori medi mensili maneggiati da €. 250,00 ad un massimo €. 500,00;
- € 1,00 giornalieri per valori medi mensili maneggiati da €. 500,00 e inferiori a €. 1.000,00;
- € 1,55 giornalieri per valori medi mensili maneggiati superiore a €. 1.000,00.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 19 – Compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale

1. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito e secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance. La determinazione del premio individuale, in funzione del punteggio riportato in sede di valutazione, avverrà estendendo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, secondo lo schema sottoriportato.

2. Fermo restando che il valore complessivo della produttività disponibile ogni anno è demandato all'Azienda per quanto riguarda la costituzione del fondo ex art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, 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:

- **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;
- **Orario di lavoro** (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
- **Presenza effettiva 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 nel corso dell'anno.

Quindi,

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

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.

Quindi,

$$\text{Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente} =$$

$$= \text{C.d.V. del dipendente} \times (\text{TOTALE Produttività} / \text{TOTALE C.F.V.})$$

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 con punteggio uguale o superiore a 4, seguendo i medesimi criteri sopraindicati.

Art. 20 – Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, secondo quanto annualmente definito in sede di contrattazione annuale.

TITOLO VI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 21 – 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'attività svolta e dei risultati conseguiti nel biennio 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 A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

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

Art. 22 – 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.

2. I relativi benefici hanno decorrenza dalla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 23 – 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. 24 – 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. 25 – 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	30 mesi	36 mesi	42 mesi	48 mesi	52 mesi
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B3	B4	B5	B6	B7		
C1	C2	C3	C4	C5		
D1	D2	D3	D4	D5	D6	
D3	D4	D5	D6			

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;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità obbligatoria;
- 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 biennio precedente alla selezione 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, mentre con il previgente sistema di valutazione punti 70.

4. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla selezione sia stato destinatario, in almeno uno dei due anni, di sanzioni disciplinari superiore al rimprovero verbale o abbia ricevuto una valutazione inferiore a quanto previsto al precedente comma.

Art. 26 – 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 dell'Azienda, dell'IPAB o dei Comuni che hanno conferito all'Azienda i servizi per lo svolgimento delle funzioni conferite.
- Arricchimento professionale: formalizzato da appositi atti aziendali e/o lettere di incarico assunte al Protocollo dell'Ente:
 - espletamento di incarichi particolari con assunzione di specifiche responsabilità;
 - espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;
 - partecipazione a progetti sovraziendali, o di spiccata rilevanza aziendale;
 - addestramento del personale in fase operativa;
- 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. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

Handwritten signatures and initials:







- iscrizione a specifici albi professionali, non richiesti per la copertura del profilo professionale;
- titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso al profilo professionale;
- svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- attestati rilasciati da enti accreditati e/o legalmente riconosciuti non richiesti per la copertura della posizione;
- Valutazione della performance individuale e dei risultati ottenuti ovvero qualità della prestazione individuale attestata dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, secondo quanto riportato nell'Allegato 2. .

Nel caso in cui un dipendente abbia ottenuto nel biennio precedente due valutazioni differenti nel giudizio di valutazione, i punti sono attribuiti come media dei punteggi riferiti alle valutazioni dei singoli anni.

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	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento professionale	Valutazione della performance individuale	TOTALE
A	Punti 20	Punti 20	Punti 20	Punti 40	Punti 100
B	Punti 20	Punti 20	Punti 20	Punti 40	Punti 100
C	Punti 20	Punti 20	Punti 20	Punti 40	Punti 100
D	Punti 20	Punti 20	Punti 20	Punti 40	Punti 100

Art. 27 – 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 sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione, ad eccezione del requisito riferito all'“esperienza specifica”, che si riferisce all'intera vita lavorativa. I titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza, l'iscrizione a specifici albi professionali non richiesti per la copertura della posizione, possono essere fatti valere solo per l'ottenimento di una progressione nell'arco della carriera lavorativa all'interno dell'Azienda. Limitatamente alle progressioni orizzontali per l'anno 2016 tutti i punteggi, con le eccezioni sopraindicate, sono riferiti al solo anno 2015.

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione, come da allegato 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'Azienda o servizi comunali conferiti, in caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età.

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.

Art. 28 – 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller initials below it.]

Risorse Umane.

2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale è effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione. Per la 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 Disciplina particolare

TITOLO VIII Disposizione transitoria

Art.29 – Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto integrativo decentrato e ogni accordo sindacale applicabile all'Azienda, che è quindi disapplicato.
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.
3. 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.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Borbora Piazza



Per la delegazione di parte sindacale

Alisa Perera TP CG-IL

Alisa Perera
Flavia Tagliamonte

Bibi Potri sep

Adriano C. CISL FP

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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and initials 'BP' and 'PV' on the right.

- 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
- 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.

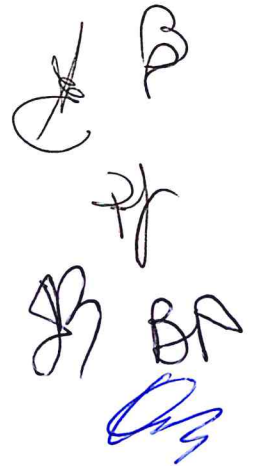
Asp provvede a comunicare ai dipendenti individuati lo stato di "contingentato" e le prestazioni da fornire. Il medesimo elenco sarà fornito alle OOSS entro cinque giorni dallo sciopero.

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.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'C' with a diagonal line, 'B', 'P', 'BR', and a blue 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 fino a 3 anni: punti 5 oltre 3 e fino a 5 anni: punti 10 oltre 5 e fino a 8 anni: punti 15 oltre 8 e fino a 10 anni: punti 18 oltre 10 anni: punti 20	
Arricchimento professionale: max punti 20 a. espletamento di incarichi particolari con assunzione di specifiche responsabilità (max punti 6, riferito al biennio precedente a quello di attuazione della progressione); b. espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto non rientranti nel punto a) (max punti 5, riferito al biennio precedente a quello di attuazione della progressione); c. partecipazione a progetti sovraziendali o di spiccata rilevanza aziendale (max punti 5, riferito al biennio precedente a quello di attuazione della progressione); d. addestramento del personale in fase operativa (max punti 4, riferito al biennio precedente a quello di attuazione della progressione);	
Formazione e aggiornamento professionale: max punti 20 a. formazione e aggiornamento professionale anche mediante autoformazione certificata dal Responsabile di riferimento (max 8, riferito al biennio precedente a quello di attuazione della progressione): Da 1 ora e fino a 4 ore 2 punti, Oltre 4 ore e sino a 10 ore 4 punti, Oltre 10 ore e fino a 15 ore 6 punti, Oltre 15 ore 8 punti; b. iscrizione a specifici albi professionali non richiesti per la copertura del profilo professionale, ma affini allo stesso (punti 3); c. titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso al profilo professionale, ma affini allo stesso (punti 3); d. svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio (max punti 6 ovvero punti 2 per ogni incarico espletato nel biennio precedente);	
Valutazione della performance individuale riferita al biennio precedente: max punti 40 con il seguente meccanismo: Valutazione minima per l'accesso (3): Punti 10. Per punteggi superiori la seguente formula: $(10 + \text{punti di valutazione da scheda} - \text{punti di valutazione minima per l'accesso (3)}) * (\text{punteggio massimo da assegnare (40)} - \text{punteggio minimo da assegnare (10)}) / (\text{punti massimo scheda valutazione (5)} - \text{punti minimo da accesso (3)})$ Per il solo anno 2016 il meccanismo è il medesimo: Punti della scheda di valutazione – punti minimi per l'accesso alla valutazione (70) x $\text{punteggio massimi da assegnare (40 punti)} / (\text{differenza tra punti massimo scheda di}$	

valutazione (100) e punteggio minimo di accesso (70) Nel caso in cui un dipendente abbia ottenuto nel biennio precedente due valutazioni differenti nel giudizio di valutazione, i punti sono attribuiti come media dei punteggi riferiti alle valutazioni dei singoli anni.	
TOTALE	

B

BP

E

B

Pr

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016-2018

Modulo 1.

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 18/11/2016 Contratto: sottoscritto il 12/12/2016 (autorizzazione con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 48/2016)
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa Triennio 2016-2018
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 dirigente dipendente dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opus Civium
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 02/12/2016
	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 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. 7/2016)</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale della Performance 2016-2018 e sono stati approvati gli obiettivi operativi 2016 con delibera del consiglio di Amministrazione n. 28/2016</p> <hr/> <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> <hr/> <p>Effettuata relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2013-2015 con presa d'atto da parte del Nucleo di Valutazione</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	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	Sono elencate le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa e le materie oggetto di informazione da parte di Asp alle Organizzazioni Sindacali
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	Vengono elencati le modalità di utilizzo delle risorse decentrate
Art. 10 – Definizione di performance individuale	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
Art. 11 – 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, rischio), 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)
Art. 12 – Piani triennali di razionalizzazione	Disciplina le modalità di distribuzione delle risorse conseguenti a economie derivanti da Piani triennali di razionalizzazione ai sensi dell'art. 2 comma 594 Legge 244/2007 e Art. 16 comma 4 D.l. 98/2011
Art. 13 – Indennità di comparto	Richiama il carattere di generalità e natura fissa e ricorrente dell'indennità di comparto, ai sensi Art. 33 CCNL 2004
Art. 14 – Indennità di responsabilità	Disciplina fattispecie, importi e procedure per l'assegnazione delle indennità di responsabilità
Art. 15 – Indennità di turno	Richiama le fattispecie necessarie per l'erogazione dell'indennità di turno
Art. 16 – Indennità di rischio	Individua le possibili fattispecie di rischio, nonché le procedure per l'erogazione dell'indennità di rischio
Art. 17 –Indennità di disagio	Definisce le fattispecie, l'importo e le procedure per l'assegnazione dell'indennità di disagio
Art. 18 – Indennità maneggio valori	Stabilisce gli importi dei valori maneggiati al fine di definire gli importi dell'indennità di maneggio valori
Art. 19 – Compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale	Definisce le modalità per la distribuzione dei compensi incentivanti la performance individuale
Art. 20 –Incentivi economici per le attività del personale	Rimanda alla contrattazione annuale per gli eventuali

educativo e docente	incentivi economici per le attività del personale educativo
Art. 21 – Progressione economica orizzontale	Dall'art. 21 all'art. 28 è disciplinata la materia delle Progressioni economiche orizzontali (PEO). In tale articolo è ribadita la selettività della procedura
Art. 22 - 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. 23 – Definizione delle risorse	Ribadisce che le selezioni per le PEO avvengono previa contrattazione delle risorse in sede di contrattazione annuale
Art. 24 – Criteri generali	Definisce la procedura per la selezione delle PEO
Art. 25 – Requisiti generali	Disciplina i requisiti generali di ammissione alla selezione delle PEO
Art. 26 – Requisiti specifici	Disciplina i requisiti specifici che sono valorizzati nella selezione delle PEO e in particolare: esperienza acquisita, arricchimento professionale, formazione e aggiornamento professionale, valutazione della performance individuale
Art. 27 – Attribuzione dei punteggi	Definisce le modalità di attribuzione dei punteggi per la formazione della graduatoria per le PEO
Art. 28 – Processo di valutazione	Definisce le competenze del processo di valutazione ai fini delle PEO
Art. 29 – 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 della PEO, secondo quanto stabilito negli articoli 21-28 del CCDI

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente al contratto decentrato integrativo normativo. Tale parte verrà compilata in relazione al contratto integrativo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate Anno 2016

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 nel corso dell'anno 2016 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:

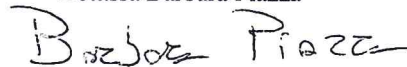
- attraverso la valorizzazione della valutazione individuale e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, l'Azienda tende a conseguire benefici collegati al benessere organizzativo, a una migliore qualità del lavoro,

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.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Direttore Generale
Dott.ssa Barbara Piazza

Handwritten signature of Barbara Piazza in black ink.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016-2018 - 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 2016

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 o 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.

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 rischio
- Indennità di turno
- Indennità di disagio
- Indennità di responsabilità
- Indennità maneggio valori
- Criteri per la distribuzione dei compensi incentivanti la performance individuale

Il contratto dedica 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

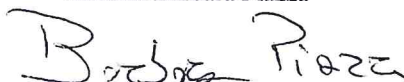
Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

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



Prot. 5456 del 02/12/2016

**ATTESTAZIONE CCDI PARTE NORMATIVA 2016 -2018 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. 5 CCNL 01/04/1999 al Collegio dei Revisori dei Conti (o Revisore Unico) spetta il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

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 2016-2018, siglata dalle parti in data 18/11/2016

La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria redatta in data 01/12/2016 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 2016- 2018 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 Regioni-Autonomie Locali, nonché che

CERTIFICA

Positivamente sia la relazione illustrativa, sia la relazione tecnico finanziaria redatte in data 01/12/2016

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato Parte Normativa 2016 - 2018

Castelnovo di Sotto li 2 dicembre 2016

Il Revisore Unico
Dott. Daniele Bonini

