



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
TRIENNIO 2017 – 2019**

SOTTOSCRITTO IN DATA 7.12.2017

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001 – Circolare MEF RGS n. 25/2012)

La presente relazione redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001 e delle indicazioni contenute nella Circolare MEF RGS n. 25/2012, si riferisce al "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente di ASP REGGIO EMILIA Città delle persone" sottoscritto il 7.12.2017, in atti al Prot. Gen. 11526 del 7.12.2017 .

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 : Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 7.12.2017 |
| Periodo temporale di vigenza | Triennio 2017-2019, fino a nuovo accordo |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica : <ul style="list-style-type: none">• Direttore – Presidente• Componente: Dirigente Area risorse• Componente: Dirigente Area servizi alla persona• Componente: Dirigente Unità di progetto Ricerca e sviluppo• Componente: Responsabile Servizio Affari Giuridico Legali• Segretario: Istruttore Direttivo ufficio personale - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FPS• UIL FPL R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FPS R.S.U. |

| | | |
|--|--|---|
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigenziale del comparto, dipendente a tempo indeterminato e determinato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Il Contratto collettivo decentrato integrativo Triennio 2017-2019 consta di un articolato così detto normativo che tratta relazioni e modalità per l'applicazione del medesimo Contratto, modalità di determinazione delle risorse decentrate, fattispecie, criteri e valori alla base della corresponsione del salario accessorio, modalità di attuazione dei diritti (sciopero, mensa, studio, salute e sicurezza, formazione) e delle politiche degli orari, di genere, di contrasto alla discriminazione ed alle formazioni, promozione del benessere organizzativo |
| 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 : Sì è stata acquisita in data 28.11.2017 PG 11192 |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ----- |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Sì, per l'anno 2017 è stato approvato con Deliberazione del CdA n. 2017/47 del 31.08.2017 |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sulla base delle attuali norme di riferimento L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con Deliberazione del CdA n. 2014/21 del 18.04.2014; con Deliberazione del CdA n. 2015/4 del 5.2.2015 ne è stato approvato l'aggiornamento per il triennio 2015-17, e con Deliberazione del CdA n. 2016/15 del 29.1.2016 ne è stato approvato l'aggiornamento per il triennio 2016-18 |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla legislazione vigente nella sezione Amministrazione trasparente |
| La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Per il 2017, la Relazione sarà predisposta nel 2018. | | |
| Eventuali osservazioni : | | |

MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto

Il presente contratto è un "contratto integrativo normativo" c.d. "articolato" .

Premesso che la Giunta della Regione Emilia Romagna, con deliberazioni n. 2177 del 21.12.2015 e n. 2272 del 28.12.2015 ha costituito con decorrenza 1.1.2016 la nuova ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" dalla unificazione dell' ASP "O.S.E.A. - Opere di Servizi Educativi Assistenziali" e dell'ASP "RETE – Reggio Emilia Terza Età", questo è il primo contratto integrativo normativo dell'ASP unificata e definisce la cornice generale di regole per il triennio 2017-2019.

a) **Illustrazione di quanto disposto dall'articolato del contratto integrativo:**

ART. 1 Relazioni sindacali: rimanda alla disciplina prevista dalle norme e dalla contrattazione nazionale con impegno a valorizzare le possibili forme di confronto .

Art. 2 Durata e ambito di applicazione: prevede durata triennale, decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione al 31.12.2019, efficacia fino alla sottoscrizione di un successivo contratto, modalità per evitare vacanza contrattuale, ambito di applicazione il personale non dirigente a tempo determinato ed indeterminato, pieno o parziale, con rapporto di formazione-lavoro nonché al personale comandato e distaccato

Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo: indica modalità e tempi di incontro in caso di controversie interpretative

Art. 4 Quantificazione delle risorse decentrate: rimanda alle disposizioni contrattuali e normative che disciplinano la determinazione delle risorse decentrate, da effettuarsi annualmente da parte dell'Azienda dandone formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali , precisa le condizioni di inserimento e utilizzo delle risorse variabili di cui all'art. 15 c. 2 e c.5 CCNL 1.4.1999

Art. 5 Misurazione e valutazione della performance: rimanda al Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Azienda, ribadisce la correlazione tra i compensi incentivanti, gli obiettivi predefiniti, la misurazione dei risultati e sottolinea che la corresponsione avviene a conclusione del processo di valutazione

Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi: associa tali risorse agli obiettivi contenuti nel Piano della performance, destinando alla performance organizzativa il 60% delle risorse disponibili, il 40% a quella individuale

Art. 7 Piani di razionalizzazione: in caso l'ASP adotti piani di cui all'art. 16 commi 4,5,6 del D.L. 98/2011 potrà utilizzare per la contrattazione integrativa dell'anno successivo fino al massimo del 50% delle le economie conseguite e accertate, avendo prioritariamente riguardo al personale che ha contribuito al loro conseguimento

Art. 8 Progressione economica all'interno della categoria: condivisione dell'importanza dell'istituto quale riconoscimento della crescente professionalizzazione del personale, da attribuirsi in modo selettivo, nell'ambito delle risorse disponibili del fondo, avendo a significativo riferimento l'esperienza maturata, con modalità e criteri da individuarsi con specifico accordo

Art. 9 Compensi per il disagio: identifica l'importo mensile in Euro 30 da erogarsi a personale di cat. A,B,C, esposto a disagio per particolari articolazioni dell'orario di lavoro, per prestazioni

lavorative rese con frequenti cambiamenti di sede nel territorio, per modalità di esecuzione della prestazione che prevedano la gestione di utenti al di fuori dell'ordinario contesto lavorativo

Art. 10 Compensi per indennità di rischio: individua le attività lavorative che comportano diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, cui viene associato un compenso mensile di Euro 30

Art. 11 Maneggio valori: fissa in Euro 1,55 giornaliero il compenso per la gestione della Cassa economale e in Euro 0,52 quello della Cassa Ospiti, per le giornate in cui i dipendenti incaricati sono adibiti a tale servizio

Art. 12 Indennità di turno: associa la corresponsione dei compensi contrattualmente previsti, all'equilibrato avvicendamento in turni e servizi che si articolano nell'arco di almeno 10 ore

Art. 13 Compensi incentivanti e/o professionali (merloni-avvocati) : rimanda la disciplina alle norme ad alla regolamentazione aziendale, indica come possibili destinatari anche i dipendenti titolari di posizione organizzativa o alta professionalità

Art. 14 Compensi per particolari responsabilità: vengono previste le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità spettanti a posizione lavorative da individuarsi da parte del Direttore, cui i Dirigenti assegneranno i singoli dipendenti, con limite massimo di Euro 2.500,00

Art. 15 Indennità per specifica responsabilità: compensi nel limite massimo di Euro 300,00 per responsabilità affidate ad archivisti informatici e addetti URP

Art. 16 Indennità di reperibilità: rimanda alla disciplina contrattuale degli artt. 23 CCNL 14.09.2000 e 11 CCNL 5.10.2001 per i compensi da corrispondersi negli ambiti individuati dall'Azienda (Pronto intervento socio-assistenziale, infermieristico, educativo, manutentivo) in base a regolamentazioni che saranno definite dall'Azienda.

Art. 17 Posizioni organizzative: rimanda alla disciplina contrattuale, all'attribuzione di competenza del Direttore sulla base della regolamentazione aziendale in coerenza con gli assetti organizzativi

Art. 18 Politiche degli orari di lavoro e misure di flessibilità: rimanda alla normativa, alla regolamentazione aziendale alle competenze datoriali, con l'obiettivo dell'impiego ottimale delle figure professionali, del miglior servizio agli utenti e assicurando ai sindacati informazione e le forme di partecipazione previste nel CCNL

Art. 19 Lavoro straordinario: ricorda le finalità dell'istituto, l'impegno dell'Azienda ad assicurare rotazione e pari opportunità in caso di ricorso a lavoro straordinario per la gestione di situazioni eccezionali o di emergenze, la individuazione entro il primo semestre 2018 dei debiti orari ricollegati alle dinamiche dei turni e la corretta individuazione delle prestazioni straordinarie

Art. 20 Banca ore: impegna le parti all'istituzione della banca ore entro il primo trimestre 2018 con un limite massimo individuale di 50 ore annue, fino ad allora resta confermato quanto previsto dal verbale di concertazione 10.07.2009 (Orario flessibile dipendenti amministrativi n.d.r.)

Art. 21 Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali contingenti di lavoratori necessari per garantire il servizio in caso di sciopero: rinvia al corrispondente protocollo

Art. 22 Mensa: associa il diritto alla prestazione lavorativa resa la mattina con proseguimento nelle ore pomeridiane con pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore diritto garantito alternativamente con servizio mensa con compartecipazione di 1/3 del costo da parte del dipendente o con buono pasto di valore nominale di Euro 6 per il 2017, 6,50 per il 2018 e 7 per il 2019

Art. 23 Copertura assicurativa (Kasko) per l'utilizzo del mezzo proprio: ricorda le modalità di autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio, prevede la copertura assicurativa a carico dell'Azienda che, in caso di sinistro, si impegna ad accollarsi gli oneri della franchigia

Art. 24 Formazione: condivide il ruolo strategico della formazione nell'accrescimento professionale e personale, individua modalità e forme da utilizzarsi nella programmazione delle attività formative e criteri quali l'accessibilità, le pari opportunità la coerenza con le mansioni e la rotazione dei partecipanti, le interconnessioni con l'orario di servizio.

Art. 25 Salute e sicurezza nel luogo di lavoro : conferma l'impegno dell'Azienda nel rispetto delle norme per la salute, la sicurezza e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, assicura il coinvolgimento degli RLS e sottolinea il contributo di Datore di lavoro, dirigenti, preposti e dipendenti tutti.

Art. 26 Diritto allo studio: rinvia alla disciplina prevista dall'art. 15 CCNL 14.09.2000.

Art. 27 Politiche di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing: sottolinea l'aspetto valoriale e l'impegno a promuovere ogni utile iniziativa a contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione.

Art. 28 Permessi retribuiti per particolari motivi personali i familiari: rinvia alla disciplina dell'art. 19 CCNL 06.07.1995 ed alla regolamentazione aziendale che prevede il riconoscimento di 4 casistiche: accertamenti sanitari documentati del dipendente o di un familiare o di altre persone conviventi, necessità documentata di assistenza ad un familiare o ad altre persone conviventi in caso di ricovero accertamenti sanitari malattia o infortunio, nascita di figli, comparizione innanzi a organi di magistratura o organi di polizia giudiziaria; impegna l'azienda a rivedere annualmente la regolamentazione.

Art. 29 Permessi brevi: rinvia alla disciplina dell'art. 20 del CCNL 06.07.1995, esplicita le modalità le modalità della richiesta e del recupero

Art. 30 Mobilità all'interno dell'Azienda: dà atto che le assegnazioni effettuate all'atto dell'assunzione possono essere modificate in base a percorsi di mobilità interna per favorire la rotazione degli incarichi, per esigenze di servizio, per sopravvenuta inidoneità alla mansione e/o ragioni di sicurezza del lavoratore; l'Azienda promuove la mobilità interna e la supporta con processi formativi, assicurando informazione a sindacati e Cug

Art. 31 Riconoscimento del tempo parziale: riconoscimento del tempo parziale come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e impegno ad individuare le situazioni di particolare necessità cui riconoscere il tempo parziale anche con possibili turnazioni.

Art. 32 Misure di benessere organizzativo e welfare aziendale: impegno dell'Azienda a favorire misure di conciliazione tra tempi di vita e lavoro.

ART. 33 Norma finale :Abrogazione espressa dei precedenti CCDI e accordi, discipline e quant'altro sottoscritto e non richiamato.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno

c) Effetti abrogativi impliciti

Gli effetti abrogativi sono espliciti e contenuti all'art. 33

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'articolato esplicita per ogni istituto le condizioni e le modalità di corresponsione , coerentemente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, assicurando la correlazione con il grado di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione della prestazione lavorativa individuale

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'articolato (art. 8) prevede l'attribuzione della progressione orizzontale in modo selettivo. In ogni caso rimanda a modalità e criteri da individuarsi con specifico accordo .

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del contratto rappresenta un importante passo nel percorso di completamento dell'unificazione (ASP Reggio Emilia città delle Persone nasce il 1.1.2016 dall'unificazione fra RETE Reggio Emilia Terza Età e O.S.E.A. Opera di Servizi Educativo Assistenziali) perché consente di uniformare l'applicazione dei vari istituti, superando le discipline derivanti dai due contratti decentrati delle aziende unificate .

Nell'alveo della organizzazione che l'Azienda si è data e nell'ambito della programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda, questo articolato consentirà di riconoscere compensi per trattamenti

economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni, nonché a particolari articolazioni orarie o contesti lavorativi in cui i dipendenti andranno ad operare; inoltre consentirà di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta fissati dall'Azienda nella propria programmazione, utilizzando il metodo e gli strumenti di valutazione dei risultati che l'Azienda ha approvato.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

-

IL DIRIGENTE AREA RISORSE
Dott.ssa Alessandra Sazzi