

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente di Asp "Reggio Emilia - Città delle Persone" triennio 2019-2021.

Il giorno 31 del mese di dicembre dell'anno 2020, in videoconferenza convocata da ASP" REGGIO EMILIA Città delle Persone" presso la Stanza virtuale Lifesize/796277 a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Azienda, e a seguito della sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto integrativo decentrato, si sono riunite in modalità videoconferenza le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Maria Teresa Guarnieri (Presidente)

Alessandra Sazzi (componente)

Grazia Felicori (componente)

R.S.U., nelle persone di:

Luana Congiu

Antonio Musella

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

Mauro Nicolini CGIL/FP

Paolo Consolini CGIL/FP

Fabio Bertoia CISL FP

A seguito della trattativa le parti ritengono di sottoscrivere la seguente nota da mettere a verbale:

Si dà atto che, per la necessità di procedere con urgenza all'attuazione di Accordi sindacali ed Accor aziendali, il testo definitivo di Contratto Integrativo Decentrato, valevole per il periodo 2019-2021 viene sottoscritto in modo unilaterale dall'Amministrazione, prendendo atto della sottoscrizione dell'Ipotesi da parte delle Organizzazioni sindacali e della necessità espressa da parte loro di effettuare le Assembl con il personale, con riserva di successiva sottoscrizione a esito delle medesime

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Maria Teresa Guarnieri (Presidente) *Maria Teresa Guarnieri*

Alessandra Sazzi (componente) *Alessandra Sazzi*

Grazia Felicori (componente) *Grazia Felicori*

R.S.U., nelle persone di:

Luana Congiu *Luana Congiu*

Antonio Musella *Antonio Musella*

OO. SS.territoriali, nelle persone di

Paolo Consolini CGIL/FP

Mauro Nicolini CGIL/FP

Fabio Bertoia CISL FP *Fabio Bertoia*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP" REGGIO EMILIA- CITTÀ DELLE PERSONE" PER IL BIENNIO 2019-2021.

Premessa

ASP" REGGIO EMILIA- Città delle Persone" riconosce il ruolo, il valore e l'importanza di un sindacato forte e propositivo quale risorsa per costruire insieme un nuovo sistema di relazioni tra le parti che crei le condizioni per un clima di benessere organizzativo in tutte le strutture e i servizi aziendali.

A tal fine, nel rispetto dei vincoli e di limiti normativi e del CCNL del 21/05/2018 sulle materie espressamente demandate alla contrattazione decentrata, l'Azienda è impegnata a valorizzare e promuovere tutte le forme di relazione con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze interne sulle materie che possono incidere sul miglioramento delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro e sul benessere organizzativo dei dipendenti oltre che sulla qualità dei servizi resi all'utenza fermo restando che tali confronti si svolgano in tempi certi e definiti e non costituiscano per le parti obbligo all'accordo.

Coerentemente a quanto sopra, la contrattazione decentrata assume un ruolo centrale allo scopo di coinvolgere e valorizzare le professionalità presenti in azienda assicurandone, in modo condiviso, il loro pieno e ottimale utilizzo nella consapevolezza che la crescita professionale e il diretto coinvolgimento dei lavoratori costituiscono una leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva dell'azienda.

Tale valorizzazione delle professionalità comporta in primo luogo l'impegno per la progressiva stabilizzazione del personale, utilizzando prioritariamente il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, con una progressiva riduzione del ricorso al lavoro somministrato; tale politica comprende anche le azioni volte a ricollocare, prioritariamente all'interno dei servizi all'utenza, personale con prescrizioni o inidoneità temporanee con lo scopo di allargare le attività e migliorare il servizio all'utenza (come per il caso dell'istituzione della figura dell'OSS addetto all'assistenza integrata).

Con il presente contratto decentrato si intendono anche promuovere comuni valori che costituiscano la base della *mission* istituzionale dell'Azienda unificata, valorizzando le storie pregresse e costruendo insieme partendo da queste una comune identità.

Obiettivo condiviso è pertanto la definizione di regole omogenee per tutti profili professionali nel rispetto dei principi di trasparenza, equità e pari opportunità che l'Azienda pone alla base della propria azione, al fine di assicurare il migliore impiego delle risorse umane per promuovere innovazione nei servizi e un miglioramento continuativo nella qualità degli stessi garantendo la realizzazione dei programmi strategici aziendali e, al contempo, la sostenibilità economica.

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i, si condivide altresì l'importanza che la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali, una quota significativa delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori, comunque denominati. In tal senso, anche al fine di garantire la consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, le parti concordano di introdurre sperimentalmente, facendone anche oggetto di specifici obiettivi di produttività, le misure volte a ridurre il tasso di assenza del personale, specie di quello che necessita di sostituzione per garantire i servizi all'utenza, o la cui presenza in servizio è richiesta anche per rispettare i parametri dell'accreditamento.

Art. 1 Relazioni Sindacali

1. Le parti si danno atto che le relazioni sindacali devono essere improntate a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed essere orientate alla prevenzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali sono disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale e sono definite secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art. 40 del D.lgs. n.165/2001 e sue successive modifiche e integrazioni, 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 e





- valorizzando lo specifico apporto di ciascuno al conseguimento degli obiettivi.
3. Le parti si impegnano al rispetto delle modalità e delle forme di partecipazione previste dalla normativa tempo per tempo vigente, con l'impegno a valorizzare le possibili forme di confronto, nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze.
 4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo prevede l'utilizzo delle risorse di cui all' art. 67 del CCNL 21.05.2018 nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda.

Art. 2 Durata e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - di ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in quanto compatibili, nonché al personale comandato e distaccato.
2. Ha durata triennale e, in sede di prima attuazione, si applica per la parte normativa a decorrere dal giorno successivo alla sua sottoscrizione fino a tutto il 31 dicembre 2021. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico sono applicati dalla data di sottoscrizione del contratto.
3. In base alla disciplina di cui al vigente CCNL, le modalità di ripartizione e destinazione delle risorse sono in ogni caso determinate con cadenza annuale.
4. Rimane stabilito che il presente contratto conserverà la propria efficacia per i lavoratori dell'Asp "REGGIO EMILIA-Città delle Persone" sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato e, alla scadenza, si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non saranno sostituite da successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le parti negoziali si impegnano a presentare le rispettive piattaforme tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali e a non procedere ad azioni dirette. A seguito della presentazione della piattaforma si dà inizio entro sette giorni alle trattative che dovranno proseguire con incontri ogni 15 giorni salvo diverso accordo tra le parti. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del nuovo contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa si applica quanto previsto dall'art. 40 c. 3 ter del D.lgs. 165/2001.
6. E fatta salva la disapplicazione di disposizioni contenute nel presente contratto che venissero a essere in contrasto e/o incompatibili con sopraggiunte disposizioni di legge o di CCNL.
7. Le parti concordano di rincontrarsi, in caso di rinnovo del CCNL, per integrare, modificare parti del presente contratto laddove necessario.

Art. 3- Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti 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 all' altra, richiesta scritta con lettera raccomandata o PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato e ne costituisce l'interpretazione autentica.

Belum *Maria Elena Geronzi*

Art. 4 Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate, da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, vengono determinate annualmente dall'Azienda secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa, dandone formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali in apposito incontro e vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse variabili sono determinate, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con cadenza annuale nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.lgs. n. 165/2001, del presente CCDI, nonché in coerenza con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance adottato dall'Azienda.

L'Azienda può alimentare il Fondo risorse decentrate, con risorse variabili stanziare di anno in anno di cui all'art. 67 comma 3 lett. h), i) del CCNL 21.05.2018, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio aziendale sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 lett. h), sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Le risorse variabili di cui all'art.67, comma 3 lett. i) eventualmente stanziare sono finalizzate al conseguimento di obiettivi dell'Azienda, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici secondo la disciplina di cui all'art.113 del D.lgs. n.50/2016;
- b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933)

possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Azienda lo consentano e sempre nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 5 – Misurazione e valutazione delle performance

1. 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'Azienda e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.
2. La valutazione valorizza sia la performance organizzativa che quella individuale.
3. 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 delle prestazioni aziendali.
4. In ogni caso, i compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
 5. La Direzione e i Dirigenti definiranno modalità omogenee di raccordo tra di loro e con i Responsabili di Servizio riguardo all'utilizzo degli strumenti di valutazione indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Azienda.
 6. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative, come previsto dalla normativa vigente, è collegata alla performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
 7. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi.

1. L'Azienda eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese e agli obiettivi individuati, di cui viene annualmente data informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali e alla RSU in fase di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. Le risorse destinate a tale voce sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Azienda e nella qualità dei servizi istituzionali erogati, apprezzabili in termini numerici e/o economici e/o temporali. Le risorse incentivanti la performance vengono erogate sulla base del Piano della Performance annualmente approvato dall'Azienda, contenente gli obiettivi aziendali, ciascuno dei quali contraddistinto da un peso che viene definito previo informazione preventiva alle OOSS e RSU, e misurabile, nel grado di raggiungimento, sulla base di parametri/target di riferimento. Si concorda che ogni anno tra gli obiettivi di performance predisposti dall'Azienda siano previsti obiettivi di mantenimento che, in quanto essenziali per garantire i previsti livelli di servizio, vedranno riconosciuto un peso non inferiore al valore medio tra quelli previsti dal Sistema di misurazione vigente.
3. Alla performance individuale è destinata una percentuale di risorse, da definirsi in coerenza alla vigente normativa.
4. Fino a diversa definizione del Contratto Collettivo Nazionale le parti concordano che, nell'ambito delle risorse variabili di ciascun anno di riferimento, una percentuale pari al 60% delle risorse finalizzate al trattamento accessorio sia destinata alla remunerazione del raggiungimento degli obiettivi (40%) e allo svolgimento degli ordinari programmi di attività garantiti dai lavoratori per assicurare il funzionamento dell'Azienda (20%).
Il restante 40% delle risorse sarà destinato alla valorizzazione degli apporti individuali.
5. Gli importi destinati al raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) sono distribuiti utilizzando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ogni gruppo di lavoro.
6. L'importo destinato alla valorizzazione degli apporti individuali (performance individuale) è distribuito nel rispetto dello specifico apporto individuale, in coerenza con quanto previsto dal Sistema aziendale di Misurazione e Valutazione della Performance.
7. L'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione al periodo effettivo di svolgimento dell'attività di servizio e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità dell'effettiva partecipazione di ognuno ai progetti e ai programmi di attività, avuto riguardo alla presenza minima necessaria per la realizzazione degli obiettivi, da concordarsi in sede di accordo

Calvin *Mario Bruno*

annuale.

8. L'erogazione dei compensi avviene annualmente a conclusione del ciclo della Performance dell'anno precedente. La valutazione del Direttore e delle singole funzioni dirigenziali è proposta dall'OIV al Consiglio di Amministrazione, previa consultazione con lo stesso, mentre la valutazione del restante personale dipendente è effettuata dai Dirigenti, supportati nello sviluppo del processo valutativo dai Responsabili di Servizio e dai responsabili di struttura/ufficio.
9. Dello stato di attuazione dei diversi obiettivi, come anche per la valutazione individuale, vengono compiuti monitoraggi infrannuali, dandone comunicazione ai dipendenti coinvolti.
10. L'esito della valutazione individuale viene comunicato ai dipendenti interessati prevedendo la possibilità di contraddittorio per i medesimi, anche con l'assistenza di propri rappresentanti sindacali.
11. Rispetto allo stato di attuazione degli obiettivi e dei programmi viene data periodica informativa alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

Art. 7 Piani di razionalizzazione

1. L'ASP potrà adottare i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge n. 98/2011.
2. Tali Piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Dei Piani deve essere data preventiva informazione ai lavoratori coinvolti, nonché alle organizzazioni sindacali e alle RSU.
4. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente saranno utilizzate annualmente per la contrattazione integrativa fino a un importo massimo del 50%. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
5. Nell'attribuzione degli incentivi l'Azienda avrà riguardo prioritariamente al personale che ha contribuito alla realizzazione delle economie di spesa, tenendo conto del relativo contributo.
6. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se a consuntivo, quindi nell'anno successivo, saranno accertati il raggiungimento degli obiettivi fissati e la realizzazione effettiva dei conseguenti risparmi.

Art. 8 Progressione economica all'interno della categoria

1. Si condivide che il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria sia uno strumento importante per riconoscere la crescente professionalizzazione del personale e funga da stimolo per perseguire, con rinnovato impegno, quell'arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'Azienda e alla soddisfazione personale di lavoratrici e lavoratori.
2. La progressione economica nella categoria (PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili del fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
3. Le PEO sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione della performance.
4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
5. Le parti concordano che il sistema di attribuzione delle PEO deve avere come significativo riferimento l'esperienza maturata all'interno dell'Azienda (intendendo anche quella maturata nelle precedenti Aziende dalle quali la stessa ha tratto origine a seguito dell'unificazione) e la valutazione positiva della prestazione professionale del lavoratore.
6. Le parti si danno reciprocamente atto che, nel corso della durata del presente CCDI, verranno

Felice *Maria Elena*

individuati con specifico accordo modalità e criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali ai dipendenti nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa, al fine di attivare già entro il 2020 le progressioni per il personale inquadrato in categoria giuridica ed economica B1.

Art. 9 Indennità per condizioni di lavoro

L'Azienda, a partire dalla data di prima applicazione del presente CCDI corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori

9.1 Attività disagiate

Si identificano di seguito le seguenti condizioni che connotano un'attività particolarmente disagiata:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno;
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti cambiamenti di sede sul territorio;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, in quanto rese all'esterno del contesto lavorativo ordinario.

Le parti convengono che rientrano in questi casi le seguenti attività:

1. Attività svolte con un'articolazione oraria particolarmente frammentata nell'arco della stessa giornata, con pausa superiore a due ore fra frazione antimeridiana e pomeridiana;
2. La ripartizione dell'orario giornaliero su più sedi, con esclusione delle sedi contigue o di nuclei residenziali di una stessa struttura;
3. Attività svolte all'esterno del contesto lavorativo ordinario con la gestione di utenti.
4. Attività che comportino il mutamento temporaneo della sede lavorativa di assegnazione per periodi di sostituzione di colleghi assenti o per esigenze di servizio. In tal caso, viene riconosciuto il carattere di attività disagiata per un periodo massimo di una settimana;
5. Attività di jolly che implichi il periodico mutamento di sede operativa con esclusione delle sedi contigue o di nuclei residenziali di una stessa struttura;

Per le attività che si caratterizzano con la necessità dei lavoratori di dover affrontare un periodo lavorativo in trasferta per l'accompagnamento di persone minorenni o disabili e anziani a loro affidate, la predetta indennità si cumula all'indennità di trasferta ove spettante e al compenso per il lavoro straordinario laddove effettivamente prestato.

Le modalità e i criteri di definizione del personale da assegnare a tali attività vengono definiti nel rispetto delle normative vigenti e in base alle esigenze del singolo servizio, privilegiando la volontarietà e garantendo la rotazione tra i dipendenti.

Qualora nel corso del periodo di applicazione del presente contratto dovessero insorgere, altre situazioni di attività disagiate assimilabili alle precedenti, le parti si incontreranno per definire le ulteriori fattispecie da ammettere all'indennità in argomento.

Le attività disagiate sono remunerate con una indennità di condizioni di lavoro dell'importo di euro 3,00 giornaliera.

L'indennità viene erogata il mese seguente rispetto a quello di effettuazione dell'attività disagiata, sulla base delle specifiche indicazioni dei Responsabili.



9.2 Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, si concorda che la misura dell'indennità da corrispondere per le attività di cui al presente articolo, nell'ambito dei valori minimi e massimi fissati (euro 1,00 – euro 10,00) possa variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 2,00 al giorno, da graduare sulla base del rischio, così come segue:

- a. rischio sensibile: € 1,15 giornaliero
- b. rischio intenso: € 1,50 giornaliero;
- c. rischio notevole: € 2,00 giornaliero

Avuto riguardo al DVR aziendale e ai punteggi assegnati ai singoli rischi per ogni mansione e valutato che il punteggio massimo attribuito si attesta sul valore 6, che corrisponde a un rischio contenuto, da fronteggiare con interventi differibili, si concorda di riconoscere l'indennità di cui alla lettera a. ai seguenti profili professionali, in quanto svolgenti attività a maggior rischio:

Impiegato addetto al VDT;

Impiegato tecnico;

Operaio addetto alla manutenzione;

Operaio elettricista;

Addetto magazzino;

Addetto cucina;

Infermiere;

Addetto assistenza;

Addetto assistenza integrata;

Fisioterapista;

Animatore/atelierista

Educatore

Responsabili di comunità

Si concorda inoltre che siano esclusi dal riconoscimento dell'indennità di rischio i seguenti profili professionali, in quanto svolgenti mansioni a livello di rischio ancora più contenuto:

Impiegato non addetto al VDT;

Coordinatori responsabili servizi alla persona;

RAAI;

Addetti al guardaroba;

Esecutore alberghiero;

Operatore servizi logistici.

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

9.3 Attività implicanti il maneggio di valori

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

In considerazione del valore medio della cassa economale dell'Azienda, l'importo di tale indennità per la figura di economo, formalmente incaricata della gestione della medesima, ai sensi dell'art. 2 del vigente Regolamento di cassa economale e per il suo sostituto, è fissato in € 1,55 giornalieri.

Le indennità di cui sopra competono per le sole giornate nelle quali i singoli dipendenti siano effettivamente adibiti ai servizi di cui sopra.

 



Art. 10 Indennità di turno

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

Art. 11 Compensi incentivanti e/o professionali (Merloni avvocati)

I compensi incentivanti previsti dall'art. 113 del D.lgs. 50/2016 per funzioni tecniche espletate dal personale interno e quelli per l'avvocatura di cui alla Legge n. 247/2012, disciplinati dall'art. 9 D.L. 90/2014, convertito in legge con modificazioni dalla L. 114/2014, sono disciplinati da apposito Regolamento Aziendale approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2018/87 del 28.12.2018.

Tali compensi sono alimentati dalle specifiche risorse variabili, come indicato all'art.4 e possono essere riconosciuti anche ai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità.

Art. 12 Compensi per specifiche responsabilità.

12.1

Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale in categoria B, C o D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo a una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.

L'espressione "specifiche responsabilità" fa riferimento a un nucleo di funzioni che comportano un'assunzione diretta di scelte e lo svolgimento diretto di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Azienda aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro previste dalle mansioni o dal profilo dei singoli dipendenti.

Con atto del Direttore, su proposta dei Dirigenti di riferimento, vengono individuate, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi e con le esigenze di razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e secondo criteri omogenei, le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, nonché il valore economico delle singole indennità corrispondenti a ciascuna di esse, definite, sulla base dei criteri di seguito elencati.

Compete ai Dirigenti di riferimento, nell'ambito degli organici loro assegnati, l'individuazione del personale cui assegnare le posizioni di responsabilità. Gli incarichi si intendono conferiti fino a revoca esplicita.

Si conviene che le indennità di specifica responsabilità siano corrisposte in misura frazionata mensile. L'importo della singola indennità è 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, con esclusione delle ferie e delle assenze a qualsiasi titolo di durata inferiore a un mese continuativo.

Si conviene che siano riconosciute quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità quelle che comportano l'esercizio oggettivo di responsabilità gestionali, di progetto e relazionali specificamente individuate e definite.

La valutazione del grado di complessità/strategicità delle singole posizioni e la conseguente definizione dell'importo economico delle corrispondenti indennità, avviene sulla base del possesso dei seguenti criteri:

RESPONSABILITÀ GESTIONALE

Responsabilità di coordinamento di risorse umane con responsabilità diretta in ordine al risultato e alla gestione del gruppo (fino a 5);

Responsabilità di coordinamento di risorse umane con responsabilità diretta in ordine al risultato e alla gestione del gruppo (da 6 a 10);*



Responsabilità di coordinamento di risorse umane con responsabilità diretta in ordine al risultato e alla gestione del gruppo (superiori a 10);*

Responsabilità della gestione diretta di servizi agli utenti (fino a 30);

Responsabilità della gestione diretta di servizi agli utenti (da 31 a 50);*

Responsabilità della gestione diretta di servizi agli utenti (oltre 50);*

Responsabilità di natura finanziaria o di firma di atti di spesa;

Gestione di budget e/o rendicontazione risorse;

Responsabilità di procedimento amministrativo (svolgimento di istruttorie di particolare complessità, elaborazione e stesura di atti, redazione di pareri, esercizio di controlli....);

Responsabilità di attività particolarmente complesse e/o strategiche per l'Azienda;

Responsabilità di funzioni correlate alla gestione di tutele/curatele

RESPONSABILITA' DI PROGETTO

Responsabilità di elaborazione di proposte organizzative e/o gestionali complesse;

Responsabilità di avvio e consolidamento di progetti sperimentali;

Responsabilità specifiche affidate in relazione a convenzioni e/o relazioni con enti e/o soggetti terzi;

Responsabilità di conseguimento di obiettivi e/o risultati su programmi e/o piani di attività specifici individuati per il miglioramento dell'efficienza o efficacia dei servizi resi;

Responsabilità di programmazione e realizzazione di eventi di rilevanza aziendale;

RESPONSABILITA' RELAZIONALE

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni di natura comunicativa, informativa e di confronto, a valenza complessa, verso interlocutori esterni, ancorché senza poteri decisionali;

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni di natura comunicativa, informativa, di supporto e consulenza, a valenza complessa, prioritariamente verso interlocutori interni;

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni di natura comunicativa, informativa e di confronto, a valenza semplice, verso interlocutori sia esterni sia interni.

L'importo delle singole indennità di specifica responsabilità è determinato nell'ambito del valore minimo di 200,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2500,00 euro annui lordi, sulla base del numero di responsabilità sopra descritte effettivamente connesse a ogni posizione, sulla base del seguente schema:

NUMERO CRITERI PRESENTI	IMPORTO INDENNITA'
n. 1 responsabilità connessa alla posizione	200,00 euro
n.2 responsabilità connesse alla posizione	300,00 euro
n. 3 responsabilità connesse alla posizione	500,00 euro
n.4 responsabilità connesse alla posizione	800,00 euro
n.5 responsabilità connesse alla posizione	1000,00 euro
n.6 responsabilità connesse alla posizione	1500,00 euro
n.7 responsabilità connesse alla posizione	2000,00 euro
n.8 responsabilità connesse alla posizione	2500,00 euro
*** ulteriori responsabilità	3.000,00 euro

Calderini *Mario Bruno Ferrero*

Ai fini dell'identificazione del valore economico della posizione tutte le responsabilità sono cumulabili tra loro, fatta eccezione per le responsabilità comprese nel gruppo 1- 3 e per le responsabilità comprese nel gruppo 4-6.

Le responsabilità contrassegnate con asterisco vengono compensate con un valore aggiuntivo di euro 100 in funzione della complessità del servizio, definita sulla base del numero di personale gestito e di utenti serviti.

Laddove vengano annualmente assegnate ulteriori responsabilità a chi ricopre le posizioni con il numero massimo di responsabilità attribuite, l'importo della posizione viene maggiorato a 3.000 euro.

In caso di esigenze di incremento delle risorse destinate alle finalità di cui al presente articolo, l'Azienda procede previo confronto con le Rappresentanze dei lavoratori.

12. 2

Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale del Direttore, derivanti dalle leggi, ovvero dall'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali danno titolo a un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi, eventualmente cumulabili con i compensi di cui al precedente punto 12.1.

L'indennità è corrisposta in misura mensile. L'importo 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 con esclusione delle ferie e delle assenze a qualsiasi titolo di durata inferiore a un mese continuativo.

Art. 13 Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Azienda riferite a particolari ambiti di attività che richiedono la continuità del loro svolgimento e della loro erogazione per la rilevanza degli interessi coinvolti e la necessità di garantire, comunque, un tempestivo intervento in presenza di eventi eccezionali o comunque imprevisi ed imprevedibili non preventivamente programmabili con il ricorso alle prestazioni di lavoro ordinarie.

Le modalità organizzative ed operative per la corretta ed efficace applicazione dell'istituto, in coerenza con le finalità dello stesso saranno definite dall'Azienda tramite specifica regolamentazione, previa informazione e confronto con le OO.SS.

L'ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone" individua i seguenti ambiti di pronto intervento rispetto ai quali riconoscere l'indennità di reperibilità:

Pronto Intervento educativo;

Pronto Intervento manutentivo.

Eventuali ulteriori ambiti di pronto intervento potranno essere ulteriormente evidenziati.

L'indennità di reperibilità compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore ed è quantificata in € 11,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 22,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Le parti concordano che il valore dell'indennità è pari a € 11,00 per 12 ore al giorno, qualora il dipendente sia messo in reperibilità fino a 8 volte in un mese, ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente sia messo in reperibilità fino 10 volte in un mese, ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente sia messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.

 

Il limite previsto di volte di reperibilità è definito in 7.

Qualora sia necessario mettere in reperibilità un dipendente in maniera stabile per un numero superiore di volte rispetto alle 7 volte in un mese, occorrerà procedere con un preliminare confronto con le Rappresentanze dei lavoratori, finalizzato a un nuovo accordo.

Per l'applicazione dell'istituto si rimanda alle specifiche regolamentazioni.

Al dipendente che, posto in reperibilità, intervenga al di fuori del normale orario di servizio spetta un compenso aggiuntivo previsto per il lavoro straordinario, ovvero, a richiesta del dipendente, riposo compensativo, per un numero di ore corrispondenti a quelle di durata dell'intervento. Qualora il turno di reperibilità cada in un giorno festivo, spetta al dipendente un riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale. Alle ore di servizio prestate in reperibilità verranno aggiunte le maggiorazioni previste per legge (15% per i turni diurni feriali, 30% per i turni notturni feriali e diurni festivi, 50% per i turni notturni festivi).

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Art. 14 Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro.

Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro o in forme a questa assimilabili, per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 15 Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro.

Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 16 Area delle Posizione organizzative

Il Direttore, sulla scorta degli assetti e delle strategie organizzative dell'Azienda definiti nel Regolamento di Organizzazione e nei conseguenti atti di organizzazione approvati dal Consiglio di Amministrazione, individua, sulla scorta di quanto previsto dal Regolamento concernente l'area delle posizioni Organizzative, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2019/30 del 16/05/2019 a seguito di confronto con le OO.SS., le persone cui conferire gli incarichi di Posizione Organizzativa, ai sensi degli artt. 13, 14,15,17,18 del CCNL 21.05.2018, graduando le retribuzioni di posizione e di risultato in conformità a quanto previsto negli articoli 9, 10, 11 del sopracitato Regolamento.

Il fondo destinato alla remunerazione delle Posizioni organizzative è definito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 67 c. 1 del CCNL 21/05/2018 ed è ripartito tra le Posizioni organizzative assegnate.

All'interno di tale fondo, è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive per la remunerazione della posizione di risultato. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla positiva valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati annualmente nell'ambito del piano della performance.

La misura percentuale della retribuzione di risultato spettante a ciascuna Posizione organizzativa può essere ridefinita annualmente, nel rispetto di quanto definito in sede di contrattazione integrativa, a seconda delle caratteristiche delle PO, tenendo conto per ciascuna di esse di quanto concorra sull'attività complessiva

Felice *Mario Bruno Geronzi*

9/10/19

l'attività di funzionamento rispetto a quella di raggiungimento degli obiettivi di performance. In sede di prima applicazione viene erogata in misura compresa tra il 10 e il 25% della retribuzione di posizione. La valutazione del personale incaricato di Posizione organizzativa è adottata dal Direttore sentito il Dirigente di riferimento.

L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 dello stesso CCNL deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.

Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

Le parti concordano che ogni eventuale modifica degli attuali assetti organizzativi sarà oggetto di preventiva informazione, fatte salve le eventuali ulteriori forme di partecipazione previste dal CCNL.

Art. 17 Politiche degli orari di lavoro e misure di flessibilità

Le politiche degli orari sono disciplinate da atti di organizzazione del Consiglio di Amministrazione cui compete dettare indirizzi generali volti a coniugare l'esigenza di articolare gli orari e i turni lavorativi per garantire il miglior servizio agli utenti con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale. Con i medesimi atti l'Azienda, sulla base delle esigenze di funzionalità dei servizi, definisce gli indirizzi in materia di flessibilità volte a consentire un impiego ottimale delle diverse figure professionali.

L'Azienda si impegna altresì, nell'ambito delle proprie prerogative datoriali e secondo gli indirizzi definiti con gli atti organizzativi di cui al comma precedente, a individuare - garantendo l'informazione delle organizzazioni sindacali e le ulteriori forme di partecipazione previste dal CCNL - criteri omogenei di articolazione degli orari e delle turnazioni dei lavoratori e di fruizione dei diversi istituti contrattuali, avendo l'obiettivo di garantire il migliore servizio agli utenti nel rispetto dei parametri assistenziali ed educativi previsti dalle normative vigenti e dai contratti di servizio e/o convenzioni sottoscritti e nel rispetto dei diritti contrattuali dei dipendenti.

Art. 18 Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario rientra tra le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro di competenza datoriale dirette a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e/o eventuali emergenze cui non sia possibile far fronte attraverso gli ordinari processi di sostituzione del personale.

L'Azienda si impegna a non utilizzare tale misura come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro e a definire il tetto massimo a disposizione per il ricorso al lavoro straordinario per le diverse strutture operative, in modo da assicurare pari opportunità e rotazione delle figure professionali coinvolte, in considerazione anche di eventuali loro debiti orari e sulla base delle misure aziendali previste per garantire l'effettuazione dei servizi in condizioni straordinarie.

E' esclusa la remunerazione delle prestazioni straordinarie svolte da chi risulta avere un saldo ore negativo non ricollegabile alle dinamiche del turno, fino a concorrenza della carenza oraria.

Le Parti s'incontreranno di norma due volte l'anno per verificare l'andamento del ricorso al lavoro straordinario.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente e agli atti di organizzazione inerenti la materia.

 

Art. 19 Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali contingenti di lavoratori necessari per garantire il servizio in caso di sciopero

Si rinvia alla definizione di un nuovo protocollo aziendale l'attuazione delle disposizioni della Legge 2 giugno 1990 n. 146 come modificata e integrata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83 e dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni Autonomie Locali stipulato in data 19 settembre 2002.

Art. 20 Mensa

Nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse disponibili, l'Azienda garantisce il diritto al pasto retribuito ai lavoratori che, per esigenze organizzative prestano servizio al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti e ai lavoratori che effettuano lavoro straordinario debitamente autorizzato.

Il diritto al pasto retribuito è connesso alla effettiva prestazione del servizio risultante dal sistema di rilevazione o attestata dal Responsabile di riferimento sotto sua responsabilità e può essere garantito alternativamente:

- mediante il servizio mensa presso gli esercizi convenzionati: in tal caso il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari a 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione;
- mediante erogazione di buoni pasto del valore nominale di 7,00 euro per la durata del vigente contratto, fatte salve diverse indicazioni normative. I lavoratori hanno titolo a un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata come previsto al c. 1.

Art. 21 Copertura assicurativa per l'uso del mezzo proprio.

Il dipendente può essere autorizzato ad avvalersi del mezzo di trasporto di cui ha la disponibilità per svolgere con maggiore tempestività ed economia l'attività esterna di servizio connessa alle proprie funzioni. L'autorizzazione all'uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio deve essere rilasciata in forma scritta dal Dirigente Responsabile o suo delegato, su richiesta dello stesso dipendente.

In relazione a talune funzioni del richiedente l'autorizzazione può essere concessa in via permanente.

I rischi connessi all'utilizzo del mezzo proprio autorizzato per adempimenti di servizio sono coperti, nei limiti dei massimali ivi previsti, dalla polizza Kasko missione, sottoscritta dall'Azienda che, in caso di sinistro, si accolla gli oneri della franchigia.

Art. 22 Formazione

L'ASP Reggio Emilia Città delle Persone attribuisce alla formazione continua e all'aggiornamento professionale del personale, quale che sia la categoria e il profilo professionale di appartenenza, un ruolo strategico fondamentale per assicurare lo sviluppo professionale e la valorizzazione delle potenzialità esistenti in termini di arricchimento sia professionale che culturale, pertanto di accrescimento non solo delle abilità e competenze tecnico e professionali (sapere e saper fare), ma anche, e soprattutto degli aspetti personali e relazionali di ciascun dipendente (saper essere).

La formazione è anche lo strumento che consente di comprendere e gestire i mutamenti che intervengono nei servizi, nelle tipologie di utenza e nella evoluzione normativa e legislativa, al fine di adeguare le competenze possedute alla mutata realtà.

La formazione è altresì uno strumento indispensabile per introdurre una maggiore flessibilità dell'organizzazione e per rispondere in modo più adeguato agli obiettivi strategici aziendali migliorando le competenze, le performance e il coinvolgimento dei lavoratori nonché riqualificandone le competenze al fine di favorirne l'eventuale reimpiego e riqualificazione.

Compatibilmente con le risorse stanziare nel bilancio per la formazione andrà garantita una costante attenzione all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze dei dipendenti,



mediante la programmazione di percorsi formativi sia di tipo trasversale - su conoscenze e competenze di base, che di tipo specialistico, in risposta a specifiche esigenze formative.

Per l'attività di aggiornamento formativo, si farà ampiamente ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.

L'Azienda si impegna altresì a valorizzare le professionalità e le competenze interne promuovendo, nei diversi ambiti di attività/servizio, la formazione di formatori aziendali e sostenendo i costi dei relativi percorsi formativi.

Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione - nei limiti della sostenibilità - di modalità organizzative tali da garantire ai dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:

- pari opportunità,
- coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
- rotazione nelle partecipazioni.

Viene predisposto annualmente il piano formativo aziendale, sulla base della rilevazione delle esigenze formative dei lavoratori/lavoratrici, effettuata in conformità a quanto previsto dall'istruzione operativa aziendale tempo per tempo vigente, la cui realizzazione deve garantire il rispetto dei criteri di cui al punto precedente.

La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì effettuata contemperando le esigenze di servizio con la necessità che sia garantita la presenza in aula del dipendente per tutta la durata del corso, consentendo che per le diverse figure professionali e i diversi ruoli sia assicurato che, nel tempo, tutti possano avere pari opportunità.

Con gli RLS e il servizio di prevenzione e protezione verranno inoltre definite modalità per realizzare corsi di formazione ed informazione per il miglioramento continuo della sicurezza delle condizioni di lavoro in azienda

La formazione rappresenta un diritto-dovere per il dipendente. La partecipazione del personale agli interventi di formazione viene considerata orario di lavoro a tutti gli effetti, in misura pari alla durata effettiva di svolgimento, così come specificato dal programma dell'evento formativo.

Laddove l'attività formativa sia di durata inferiore all'orario giornaliero le modalità di completamento dell'orario di lavoro dovranno essere concordate con i Responsabili dei servizi di appartenenza. Ove trattasi di durata superiore, purché preventivamente definita nel programma formativo e comunicata ai destinatari, le ore di formazione eccedenti il normale orario di lavoro saranno considerate ordinarie e saranno compensate con un eventuale debito orario o all'interno della programmazione entro il bimestre successivo. Qualora ciò non sia possibile le ore eccedenti confluiranno in banca ore.

La partecipazione a un'attività formativa comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito nel programma.

La partecipazione all'attività formativa dovrà risultare dal registro di presenza tenuto dal soggetto che eroga la formazione. Qualora i corsi si svolgano fuori dal territorio comunale, ricorrendone i presupposti, è previsto il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

All'interno del piano formativo troverà collocazione tutta la formazione obbligatoria che sarà svolta in orario di servizio (a titolo esemplificativo: corsi ecm, antincendio, sicurezza, Haccp, utilizzo muletto, patenti speciali...).

Art. 23 Salute e Sicurezza nel luogo di lavoro

L'Azienda è impegnata nella completa applicazione del D.lgs. 81/2008 oltre che di tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e a tal fine, assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi. L'attuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro viene assicurata con il coinvolgimento, la consultazione e la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, come

 

indicato dal D.lgs. 81/2008 e attraverso la prosecuzione nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione anche alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi.

I lavoratori contribuiscono insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sono direttamente coinvolti nella promozione di comportamenti volti a prevenire situazioni di pericolo per i lavoratori e per gli utenti.

Art. 24 Diritto allo studio.

I permessi per il diritto allo studio sono disciplinati dall'art. 45 del CCNL del 21.05.2018. Essi sono fruibili per un massimo di 150 ore all'anno, inteso come anno solare dal 1 gennaio al 31 dicembre.

Il limite massimo di permessi individuali concedibili è stabilito nel 3% delle unità complessive in servizio a tempo indeterminato in ogni anno con arrotondamento all'unità superiore.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

La presentazione delle domande va effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno corredata dal certificato di iscrizione alle scuole e dal calendario delle lezioni. L'Azienda a tal fine provvederà a pubblicare uno specifico avviso. La fruizione delle ore di diritto allo studio va comprovata con apposita certificazione.

Nel caso in cui le domande presentate dai dipendenti eccedano il 3% del personale le assegnazioni seguiranno l'ordine di priorità previsto dal vigente CCNL.

Art. 25- Politiche di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Le parti inoltre si impegnano a promuovere ogni iniziativa utile di contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione o qualsivoglia molestia sessuale, morale o psichica

Nel pieno riconoscimento dei diritti derivanti dall'unione civile tutte le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti contenuti nel presente contratto sono applicabili anche ad ognuna delle parti delle unioni civili

Art. 26 Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Per quanto riguarda i permessi di cui all'art. 32 del CCNL del 21.05.2018, in attesa di nuova specifica regolamentazione, da adottarsi previo confronto sindacale, si rimanda alle casistiche già definite con precedente regolamentazione aziendale, la quale prevede che, compatibilmente con le esigenze di servizio, possano essere riconosciuti, a domanda, 18 ore di permesso retribuito nell'anno prioritariamente per le seguenti motivazioni:

- accertamenti sanitari presso strutture pubbliche o private del dipendente o di un familiare (coniuge, parenti entro il 2° grado, affini di 1° grado *) o di altre persone conviventi risultanti dallo stato di famiglia debitamente documentati;
- assistenza a un familiare (coniuge, parenti entro il 2° grado, affini di 1° grado) o ad altre persone conviventi risultanti dallo stato di famiglia, in caso di ricovero ospedaliero o di accertamenti sanitari, malattia, infortunio quando la necessità di assistenza da parte del dipendente sia debitamente documentata;

Belin *Maria Elena Jurev*

- nascita di figli;
- comparizioni del dipendente innanzi a organi della magistratura o organi di polizia giudiziaria o similari (es. testimonianza in tribunale, incarico di giudice popolare, situazioni assimilabili).

Sono fatte salve eventuali situazioni particolari che verranno valutate di volta in volta e disposizioni di contratto che dovessero sopravvenire volte a regolamentare l'istituto.

Al personale assunto a tempo parziale sia di tipo orizzontale che di tipo verticale, i permessi di cui all'art. 32 del CCNL del 21.05.2018, spettano in misura proporzionale.

Al personale assunto a tempo determinato possono essere concessi permessi secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Art. 27 Permessi brevi

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 bis del CCNL del 21.05.2018, il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire al Responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal Responsabile.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal Responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 28 Mobilità all'interno dell'Azienda

Le parti si danno atto che le assegnazioni del personale effettuate all'atto dell'assunzione definiscono la collocazione temporanea di ogni dipendente in una determinata unità operativa. Tale assegnazione può essere oggetto di successiva modifica tramite mobilità interna:

- per periodici e programmati percorsi di mobilità (vi rientrano a titolo esemplificativo quelli volti a favorire la rotazione degli incarichi nel rispetto del Piano triennale della Prevenzione della corruzione, a favorire la prevenzione del burn-out e/o il recupero psicofisico di dipendenti che operano in servizi ad alta complessità anche emotiva, a favorire la crescita professionale e l'arricchimento delle competenze e a favorire la rotazione su servizi caratterizzati da tipologie orarie diversificate...);
- per esigenze di servizio;
- per sopravvenuta inidoneità alla mansione e/o altre ragioni connesse alla sicurezza del lavoratore;
- su richiesta del dipendente per soddisfare esigenze di conciliazione.

La mobilità interna è infatti utilizzata per assicurare una gestione flessibile della dotazione organica, in relazione alle esigenze funzionali dell'Azienda e per consentire ai lavoratori di arricchire la propria professionalità attraverso una diversa esperienza di lavoro.

L'Azienda promuove la mobilità interna dei dipendenti quale strumento di carattere organizzativo, ispirato ai principi di trasparenza, flessibilità, efficienza, ottimizzazione, economicità e razionalizzazione della gestione delle risorse umane, per contemperare le proprie esigenze organizzative, la valorizzazione delle attitudini e la crescita professionale dei lavoratori.

La mobilità è attuata nel rispetto dei criteri di competenza e professionalità, nell'ambito della classificazione contrattuale d'appartenenza, fatti salve eventuali ricollocazioni conseguenti ad inidoneità alle mansioni del profilo di inquadramento.

Il principio di trasparenza si attua assicurando a tutti i dipendenti, con adeguate forme di pubblicità, la conoscenza dei posti che s'intendono coprire mediante procedure di mobilità interna, fatte salve eventuali

Belin *Maria Elena Gueri*

assegnazioni temporanee disposte in via d'urgenza dai Dirigenti per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle suddette procedure.

I percorsi di mobilità interna determinati da nuove o modificate esigenze organizzative, che comportino riconversioni o ricollocazioni di personale su ruoli o su attività diverse, sono supportati da percorsi di formazione, aggiornamento professionale e affiancamento che garantiscano la valorizzazione delle risorse interne e dei livelli di professionalità acquisiti.

La regolamentazione delle procedure della mobilità interna sarà oggetto di preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali e al CUG.

Art. 29 Riconoscimento tempo parziale

Le parti riconoscono il tempo parziale di lavoro come strumento per conciliare più facilmente i tempi di vita ed i tempi di lavoro. L'Azienda si impegna a definire criteri volti ad individuare le situazioni di particolare necessità a cui riconoscere il tempo parziale, qualora le richieste siano superiori alle disponibilità. Si condivide che tale riconoscimento venga fatto anche a tempo determinato per consentire, qualora l'Azienda non abbia la possibilità di aumentare il numero dei lavoratori a tempo parziale, di operare una possibile turnazione rispetto alle situazioni di particolare necessità.

Art. 30 Misure di Benessere Organizzativo e Welfare Aziendale

L'Azienda, anche con il coinvolgimento operativo del CUG aziendale e attraverso il confronto con le organizzazioni sindacali, si impegna a promuovere iniziative finalizzate a migliorare le condizioni lavorative e personali dei propri dipendenti e a favorire misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e misure di benessere organizzativo e/o di introduzione di benefit, provvedendo anche alla sottoscrizione di apposite convenzioni, nel rispetto di quanto previsto dal Piano triennale delle azioni positive 2019 -2021.

Art. 31 Norma finale

Il presente contratto sostituisce e abroga il precedente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, nonché accordi sindacali, discipline e quanto altro sia stato precedentemente sottoscritto per gli specifici ambiti di lavoro da esso regolati fatto salvo quanto esplicitamente richiamato.

Per tutto quanto qui non espressamente previsto si rimanda al CCNL e alle Regolamentazioni dell'Azienda.

Maria Elena Gueri
CFelun
Alessandro Serr