



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
TRIENNIO 2019 – 2021**

SOTTOSCRITTO IL 31.12.2020

(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 unilateralmente dall'Azienda in data 31.12.2020, con nota congiunta a verbale.

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	31.12.2020
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021, fino a nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente – Direttore • Componente: Dirigente Area risorse • Componente: Dirigente Area servizi alla persona <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA Regioni e Autonomie Locali <p>R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>-----</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del comparto, dipendente a tempo indeterminato e determinato , di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato (per le disposizioni compatibili) nonché al personale comandato e distaccato.

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>L'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo Triennio 2019-2021 consta di un articolato così detto normativo che tratta le seguenti materie previste dal CCNL del 21.5.2018 Art. 7 comma 4 lettere:</p> <p>a) i criteri di ripartizione delle risorse</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</p> <p>d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità</p> <p>g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>h) -</p> <p>i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;</p> <p>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p>k) -</p> <p>l) -</p> <p>m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>n) -</p> <p>o) -</p> <p>p) -</p> <p>q) -</p> <p>r) -</p> <p>s) -</p> <p>t) -</p> <p>v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</p> <p>z)</p> <p>Determinazione, di fattispecie, criteri e valori per la corresponsione del salario accessorio in riferimento ai diversi istituti previsti dal CCNL, 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</p>
--	--

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno : Si è stata acquisita in data 31.12.2020 in atti al PG 18369</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: -----</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Sì, per l'anno 2019 è stato approvato con Deliberazione del CdA n. 2019/18 del 16.03.2019 Per l'anno 2020 è stato approvato con Deliberazione del CdA n. 2020/66 del 18.12.2020</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sulla base delle 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, con Deliberazione del CdA n. 2016/15 del 29.1.2016 ne è stato approvato l'aggiornamento per il triennio 2016-18, con Deliberazione del CdA n. 2018/1 del 29.1.2018 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2018-2020, con Deliberazione del CdA n. 2019/6 del 31.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021, con Deliberazione del CdA n. 2020/5 del 27.01.2020 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla legislazione vigente nella sezione Amministrazione trasparente</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Per il 2019, la Relazione è in corso di predisposizione.</p>
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", il primo contratto integrativo normativo dell'ASP

unificata che definiva la cornice generale di regole era stato sottoscritto per il triennio 2017-2019. In seguito alla sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, è stata avviata nuova contrattazione riferita al triennio 2019-20-21

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 31.12.2021, 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, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in quanto compatibili, 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. 67 comma 3 lett. h), i) , a), c) del CCNL 21.05.2018

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. Distingue le modalità di di valutazione della performance individuale del personale incaricato di P.O. e del restante personale.

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 destinata alla remunerazione del raggiungimento degli obiettivi (il 40%) ed allo svolgimento degli ordinari programmi (20%), mentre il restante il 40% delle risorse sarà destinata alla performance 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 effettivamente 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 in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, nell'ambito delle risorse

disponibili del fondo, avendo a significativo riferimento l'esperienza maturata all'interno dell'Azienda, con modalità e criteri da individuarsi con specifico accordo, al fine di attivare già entro il 2020 le progressioni per il personale inquadrato in categoria B1

Art. 9 Indennità per condizioni di lavoro:

Per compensare attività disagiate: identifica l'importo giornaliero di Euro 3 da erogarsi a personale 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.

Per compensare attività esposte a rischi identifica l'importo giornaliero variabile fra Euro 1,15 e 2,00 da erogarsi a personale esposto a rischi crescenti e individua le attività lavorative aziendali che in base al DVR sono esposte ad un rischio, comunque contenuto, che accedono all'indennità in misura di Euro 1,15 giornalieri

Per compensare attività comportanti maneggio valori: fissa in Euro 1,55 giornaliero il compenso per la gestione della Cassa economale, per le giornate in cui i dipendenti incaricati sono adibiti a tale servizio

Art. 10 Indennità di turno: tratta la corresponsione dei compensi contrattualmente previsti, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.5.2018

Art. 11 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. 12 Compensi per specifiche responsabilità: vengono previste le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, e comma 2, del CCNL 21.05.2018 spettanti a posizione lavorative, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, che comportano l'esercizio oggettivo di responsabilità gestionali, di progetto e relazionali, da individuarsi con atto del Direttore, su proposta dei Dirigenti di riferimento, cui i Dirigenti assegneranno i singoli dipendenti, con limite massimo di Euro 3.000,00 e nel limite massimo di Euro 350,00 per responsabilità affidate ad archivisti informatici ed agli Uffici Relazioni con il Pubblico

Art. 13 Indennità di reperibilità rimanda alla disciplina contrattuale dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 per i compensi da corrisondersi negli ambiti individuati dall'Azienda (Pronto intervento, educativo, manutentivo) in base a regolamentazioni che saranno definite dall'Azienda. E' quantificata in Euro in € 11,00 lordi per 12 ore al giorno, importo raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'importo è incrementato fino ad Euro 13,00, in caso le reperibilità siano fino a 12 al mese. L'incremento oltre 7 reperibilità al mese deve essere oggetto di preliminare confronto.

Art. 14 Trattamento accessorio telelavoro: dichiara l'attribuibilità del trattamento accessorio di natura incentivante ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro o in forme a questa assimilabili,

Art. 15 Trattamento accessorio personale con contratto formazione e lavoro: precisa che i compensi di

natura accessoria spettanti al personale contratto di formazione lavoro sono finanziati utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 16 Posizioni organizzative: rimanda alla disciplina contrattuale, all'attribuzione di competenza del Direttore sulla base della regolamentazione aziendale in coerenza con gli assetti organizzativi. Il fondo destinato alla remunerazione delle Posizioni organizzative definito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 67 c. 1 del CCNL 21/05/2018 è ripartito tra le Posizioni organizzative assegnate, con una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive per la remunerazione della posizione di risultato. Definisce gli ulteriori trattamenti accessori di cui dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018 attribuibili ai titolari di PO.

Art. 17 Politiche degli orari di lavoro e misure di flessibilità: rimanda alla regolamentazione aziendale in tema di politiche degli orari ed e alle competenze datoriali anche in materia di flessibilità, 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. 18 Lavoro straordinario: ricorda le finalità dell'istituto, l'impegno dell'Azienda a ad assicurare rotazione e pari opportunità in caso di ricorso a lavoro straordinario per la gestione di situazioni eccezionali o di emergenze. Vengono previsti due confronti annui per monitorarne l'utilizzo.

Art. 19 Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali contingenti di lavoratori necessari per garantire il servizio in caso di sciopero: rinvia alla definizione di un nuovo protocollo aziendale.

Art. 20 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 presso esercizi convenzionati con compartecipazione di 1/3 del costo da parte del dipendente o con buono pasto di valore nominale di Euro 7 .

Art. 21 Copertura assicurativa per l'uso del mezzo proprio : conferma la possibilità di autorizzare il dipendente all'uso del proprio mezzo di trasporto per adempimenti di servizio con rischi coperti, nei limiti dei massimali ivi previsti, dalla polizza Kasko missione, sottoscritta dall'Azienda con impegno, in caso di sinistro, alla copertura della franchigia.

Art. 22 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 e l'utilizzo della Formazione a distanza (FAD).

Art. 23 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. 24 Diritto allo studio: rinvia alla disciplina prevista dall'art. 45 del CCNL del 21.05.2018. L'Azienda si impegna a pubblicare avviso per la raccolta delle domande.

Art. 25 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. Le parti si impegnano al contrasto di ogni genere di molestia, ed al riconoscimento delle unioni civili.

Art. 26 Permessi retribuiti per particolari motivi personali i familiari: rinvia alla disciplina all'art. 32 del CCNL del 21.05.2018, in attesa di nuova regolamentazione aziendale, da adottarsi previo confronto sindacale, si conferma quella attuale che prevede compatibilmente con le esigenze di servizio il riconoscimento di 18 ore di permesso retribuito 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.

Art. 27 Permessi brevi: rinvia alla disciplina dell'art. 33 bis del CCNL del 21.05.2018, 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 assicurando processi trasparenti attraverso adeguate forme di pubblicità, la supporta con processi formativi, assicurando informazione a sindacati e Cug

Art. 29 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. 30 Misure di benessere organizzativo e welfare aziendale: impegno dell'Azienda anche con il coinvolgimento del CUG e delle OO.SS a favorire misure di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, e di benessere organizzativo nel rispetto del Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021.

ART. 31 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. 31

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

L'articolo 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'articolo (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 secondo importante passo dopo il CCDI sottoscritto a seguito 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) nella direzione di una attenta applicazione degli istituti previsti dal CCNL, e di un utilizzo strategico degli istituti demandati alla contrattazione decentrata come volano per il miglioramento e lo sviluppo aziendale.

Nell'alveo della organizzazione che l'Azienda si è data e nell'ambito della programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda, questo articolo 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