



ASP

DELIA REPETTO

La persona al centro

ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE—

Parte normativa 2023/2025

parte economica anno 2023

sottoscritto in data 28/12/2023

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

Il 28 dicembre 2023 presso la sede di ASP Delia Repetto alla Via Circondaria n. 39 – Castelfranco Emilia (MO) - ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Direttrice PAOLA COVILI	P []	A []
Componente	Coordinatrice FRANCA RIBALDI	P []	A []
Componente	Amministrativo FABIO ALDEGARDI	P []	A []
Componente	Amministrativo SILVIA FLANDI	P []	A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP JESSICA TALLARIDA	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP LIVIO LOMARTIRE	P []	A []
R.S.U. Aziendale	CGIL INCORONATA DI LUCCHIO	P []	A []
R.S.U. Aziendale	CGIL BARBARA CASSANELLI	P []	A []
R.S.U. Aziendale	CISL CINZIA ANDREANO	P []	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025 ed economico 2023.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente _____</p> <p>Componente _____</p> <p>Componente _____</p> <p>Componente _____</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL – FP _____</p> <p>OO.SS. CISL – FP _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p>
--	---

Sommario

TITOLO I - PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI	4
ART. 1- QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE.....	4
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
ART. 3 - PRINCIPI E FINALITÀ.....	5
ART. 4 - DECORRENZA E DURATA	6
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 5 - MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	7
ART. 6 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI	7
TITOLO III - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE	7
ART. 7 - FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE	7
ART. 8 - DESTINAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO	8
ART. 9 - RAZIONALIZZAZIONE ORGANIZZATIVA E RISPARMI DI GESTIONE	9
TITOLO IV - VALORIZZAZIONE DEL MERITO E DELLA PRODUTTIVITÀ	9
ART. 10 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	9
ART. 11 - AMBITI, ELEMENTI E SISTEMA DI VALUTAZIONE	11
ART. 12 - CRITERI DI ACCESSO ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.....	11
ART. 13 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DIFFERENZIAZIONE	12
ART. 14 -PROGETTI SELETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	13
ART. 15 - CORRELAZIONE TRA IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E LA PRESENZA IN SERVIZIO	15
TITOLO V - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE.....	15
ART. 16 - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	15
TITOLO VI - PROGRESSIONI TRA LE AREE	15
ART. 17 - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI TRA AREE	15
TITOLO VII - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	16
ART. 18 - PRINCIPI GENERALI	16
ART. 19 - INCARICHI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	16
ART. 20 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	17
TITOLO VIII - ALTRE VOCI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	17
ART. 21 - TURNAZIONI.....	17
ART. 22 - REPERIBILITÀ.....	18
TITOLO IX - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	19
ART. 23 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO.....	19
ART. 24 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	19
ART. 25 - LAVORO SOMMINISTRATO.....	19
ART. 26 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DA ASP E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO DEL DIRETTORE DI ASP.....	20
TITOLO X - RAPPORTO DI LAVORO	20
ART. 27 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE.....	20
ART. 28 - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE	21
ART. 29 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE.....	22
ART. 30 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	22
ART. 31 - TEMPI DI VESTIZIONE.....	23

ART. 32 - CONGEDI ED AGEVOLAZIONI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA.....	24
ART. 33 - SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO SOSTITUTIVI	24
ART. 34 - PERSONALE CHE PUÒ USUFRUIRE DELLA PAUSA PER LA CONSUMAZIONE DEL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL SERVIZIO.....	24
TITOLO XI - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI.....	24
ART. 35 - RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	24
ART. 36 - WELFARE INTEGRATIVO.....	25
TITOLO XII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	25
ART. 37 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	25
ART. 38- INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	26
ART. 39 - DISAPPLICAZIONI	26
ART. 40- ADEGUAMENTO DEL CONTRATTO DECENTRATO AGLI INTERVENTI DI RIORGANIZZAZIONE DELLE FUNZIONI E DEI SERVIZI	26

TITOLO I - PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato e disciplina dunque gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dei vincoli e dei limiti ivi previsti. Esso va interpretato in modo coordinato, e con riferimento ai provvedimenti anche di natura regolamentare adottati in materia da ASP:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL), che costituisce la disciplina normativa per gli enti del comparto, che sono obbligati, in coerenza con gli impegni territorialmente assunti, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili;
 - b) I CCNL precedenti per le parti ancora vigenti;
 - c) Il D. Lgs. 165/2001 *“Testo Unico sul Pubblico Impiego”* e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 150/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) Il Regolamento di Organizzazione, adottato modificato - da ultimo - con deliberazione di dell'Amministratore Unico n. 37 del 13 dicembre 2019 ;
 - f) L'accordo stralcio per l'applicazione dell'art. 84 del CCNL relativamente all'attribuzione degli incarichi di Specifiche Responsabilità sottoscritto in data 20/07/2023 con decorrenza agosto 2023;
 - g) L'Accordo stralcio su *“Sistema di Valutazione e criteri Progressioni nelle Aree”*, sottoscritto in data 22/08/2023;
 - h) Il *“Regolamento per le Progressioni tra le Aree”*, sottoscritto in data 25/08/2023;
 - i) Il *“Protocollo per la Prevenzione degli Atti di Violenza a danno dei dipendenti di Asp Delia Repetto”*, sottoscritto ed approvato con delibera di Amministratore Unico n.13 del 15.06.2023).;
 - j) Il *“Regolamento per l'attivazione e la gestione della identità alias per dipendenti in transizione di genere”* sottoscritto ed approvato con delibera di Amministratore Unico n.13 del 15.06.2023).;
 - k) Il *“Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza”* sottoscritto ed approvato con delibera di Amministratore Unico n. 13 del 15/06/2023).;
 - l) Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 7 del 27 marzo 2023;

- m) L'atto di indirizzo e costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 - parte variabile approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 23 del 17/10/2023;
- n) La determinazione della Direttrice n. 139 del 01/11/2023 di costituzione del Fondo anno 2023;

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto territoriale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, dipendente dell'ASP Delia Repetto, di seguito semplicemente ASP. Esso costituisce la disciplina normativa. Lo stesso si applica al personale in servizio in posizione di comando o comunque assegnato. Si applica altresì al personale assunto a tempo determinato nonché al personale con contratto di somministrazione secondo quanto previsto ai successivi artt. 24 e 25.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, così come quello somministrato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante riduzione dei relativi trattamenti retributivi in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro dovuto, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Art. 3 - Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 2, a valere sulle risorse decentrate disponibili di ASP per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e dei CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 4 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi dalla data di sottoscrizione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. Gli effetti normativi di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi di ASP, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

5. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità sono negoziati con cadenza triennale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e per alcuni istituti, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto potrà essere verificato anche annualmente.
2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

TITOLO III - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 7 - Fondo delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza di ASP che vi provvede con apposito atto di natura datoriale in conformità e nel rispetto degli indirizzi dell'organo esecutivo – Amministratore Unico -, dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, da ASP.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del Direttore, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.

3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte di ASP.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente contratto integrativo.
5. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. ASP si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.
6. Il fondo complessivo per l'anno 2023 ammonta a € 189.459,05 come da allegato A) al presente contratto

Art. 8 - Destinazione e utilizzo del fondo

1. Le risorse finanziarie, annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*", sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

3. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati da ASP, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti principali strumenti di premialità:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - e) indennità di turno, indennità di reperibilità;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - h) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022;
4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 150.224,98** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da allegato prospetto – Allegato B) -.

Art. 9 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione

TITOLO IV - VALORIZZAZIONE DEL MERITO E DELLA PRODUTTIVITÀ

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. ASP promuove il merito ed il miglioramento della performance individuale ed organizzativa, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. ASP misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei

premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ed organizzativa, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance individuale ed organizzativa sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), il quale assorbe, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali.

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione di ASP, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16.11.2022. Le parti condividono che il sistema di misurazione e valutazione approvato in data 19 dicembre 2023 si applica anche per la valutazione della performance 2023

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance individuale ed organizzativa del personale dipendente, sono articolate su due livelli e per l'anno 2023 sono così definite:

- a. Una quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative (**performance individuale**). Alla performance individuale per l'anno 2023 viene destinato il **80% dell'importo complessivamente destinato alla produttività (individuale ed organizzativa)**;
 - b. Un'ulteriore quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno nel conseguimento degli obiettivi (**performance organizzativa**). Alla performance organizzativa per l'anno 2023 viene destinato il **20% dell'importo complessivamente destinato alla produttività (individuale ed organizzativa)**
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
7. Al lavoratore a cui siano state accertate e sanzionate violazioni del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici o del Codice di Comportamento di ASP **superiori alla multa** viene escluso dalla distribuzione degli incentivi premianti (performance individuale ed organizzativa)

8. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati da ASP, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale di ASP- sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance,
 - e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
9. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022;
10. Le parti concordano che nel caso in cui le poste liquidate a consuntivo su tutti gli istituti evidenzino, rispetto alle poste stimate, una complessiva economia di spesa, la medesima confluisca nella destinazione della performance individuale; nel caso, invece, si evidenzino una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.

Art. 11 - Ambiti, elementi e sistema di valutazione

(cfr) Si fa espresso rinvio ALL'ACCORDO STRALCIO SU SISTEMA DI VALUTAZIONE E CRITERI PROGRESSIONI NELLE AREE, sottoscritto in data 22/08/2023 ed al SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE vigente. L'Accordo stralcio citato ed i relativi allegati formano parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo

Art. 12 - Criteri di accesso alla valutazione della performance individuale e organizzativa

1. In linea con quanto definito nel nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance del personale non dirigente di ASP, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme

previste per la performance individuale ed organizzativa, è necessario che il lavoratore dipendente a tempo indeterminato:

- a) non abbia avuto sanzioni disciplinari (in violazione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici o del Codice di Comportamento di ASP) **superiori alla multa**;
- b) abbia conseguito un punteggio complessivo **pari o superiore a 6** (sufficiente)
- c) Abbia un contratto continuativo di lavoro con ASP (anche se distribuito su due annualità) superiore a **26 settimane**. Il diritto alla premialità nel caso del periodo su due annualità si matura al termine dei 26 mesi di contratto

2. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 13 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 5 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi generali, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base:

- alla valutazione meritocratica della prestazione individuale, e pertanto in relazione al punteggio complessivo ottenuto
- In proporzione alla presenza in servizio
- Alla percentuale di part-time
- Ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

I parametri per i giorni lavorati sono quelli convenzionalmente stabiliti in relazione al servizio prestato su 5 o 6 giorni e più precisamente:

- lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

3. Le parti danno atto che la quota destinata alla Performance Individuale potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale ed in relazione alle eventuali economie derivanti dall'applicazione dei diversi istituti di cui al presente CCI.

4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità per l'anno 2023 ammontano a indicativi **€ 29.244,78**

5. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 20 % del valore medio

pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le parti, ai sensi dell'articolo 81, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2022, concordano di destinare la maggiorazione del premio individuale al **5%** dei dipendenti valutati, con arrotondamento all'unità superiore per i decimali maggiori o uguali a 0,50. In ogni caso, il numero dei dipendenti beneficiari non può essere inferiore a 2.

6. La maggiorazione è assegnata nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di Area di inquadramento o Servizio di appartenenza del dipendente.

7. Per l'anno 2023, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 4 una quota indicativa **di € 367,92 annui**.

8. Eventuali risorse non attribuite al termine dell'assegnazione ad ogni singolo dipendente dei premi correlati agli istituti di cui al presente contratto, saranno ridistribuite nell'ambito della performance individuale ai dipendenti in relazione al peso specifico che ognuno di loro ottiene in considerazione delle assenze effettuate e del punteggio ottenuto nella valutazione. In alternativa e previo confronto sindacale le risorse che residuano potranno essere riportate nel fondo dell'anno successivo.

9. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale (importo A) si individua il valore medio pro-capite;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) dividendo l'importo A) per il numero dei lavoratori in relazione al tempo lavoro (parziale o pieno);

d) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 20% dell'importo B) = (importo C);

d) la quota individuata per la differenziazione del premio individuale (importo C) viene attribuita al numero di personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate nella percentuale definita al precedente comma 6 (5%);

10. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 14 -Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi Premio correlato alla performance organizzativa

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, ed in particolare nel PIAO come citato al precedente art. 10, possono essere individuati i progetti

strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale. La condivisione dei progetti con il personale avviene a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance /PIAO assunto con atto dell'Amministratore Unico.

2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che ASP attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.

3. Il Direttore provvede a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto. I Responsabili/Referenti dei Servizi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.

4. La quantificazione del premio è parametrata:

- Al peso specifico di ogni singolo progetto;
- alla percentuale di raggiungimento complessivo del risultato
- alla percentuale di partecipazione ai progetti del singolo lavoratore con riproporzionamento al 100%

La quantificazione del premio è inoltre parametrata:

- In proporzione alla presenza in servizio
- alla percentuale di part-time;
- ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

I parametri per i giorni lavorati sono quelli convenzionalmente stabiliti in relazione al servizio prestato su 5 o 6 giorni e precisamente:

- lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

5. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione effettuata da parte del competente Responsabile/Referente.

6. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione di ASP.

7. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità per l'anno 2023 ammontano a indicativi **€ 7.403,18**

8. Eventuali economie confluiscono nella performance individuale.

Art. 15 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.
4. Ai fini di quanto previsto nei commi 1 e 2, i criteri per la maturazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti economici accessori e per la relativa quantificazione individuale sono definiti ai sensi dell'Allegato C), in ordine alla correlazione tra le assenze e la quantificazione degli istituti di salario accessorio;

TITOLO V - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 16 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. (cfr) Si fa espresso rinvio ALL'ACCORDO STRALCIO SU SISTEMA DI VALUTAZIONE E CRITERI PROGRESSIONI NELLE AREE, sottoscritto in data 22/08/2023. Tale Accordo stralcio ed eventuali relativi allegati formano parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo
2. Le risorse destinate al pagamento delle possibili progressioni per l'anno 2023 ammontano a indicativi **€ 4.550,00**

TITOLO VI - PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 17 - Definizione delle procedure per le progressioni tra Aree

1. (cfr) Si fa espresso rinvio al REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE, sottoscritto in data 25/08/2023. Tale Regolamento ed eventuali relativi allegati formano parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo

TITOLO VII - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 18 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti; non competono in caso di assenza dal servizio secondo i criteri definiti dall'allegato C) e dall'Accordo Stralcio relativo alla Indennità per Specifiche Responsabilità.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 13 del presente contratto integrativo; nel caso, invece, si evidenzi una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.

Art. 19 - Incarichi per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo variabile, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo € 4.000 per i dipendenti dell'Area Funzionari ed EQ;
2. La definizione dei criteri e delle procedure finalizzate al riconoscimento delle Specifiche Responsabilità sono riportati nell'ACCORDO STRALCIO CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ sottoscritto in data 20/07/2023. Tale Accordo stralcio e relativi allegati formano parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo e rimane vigente fino a nuova contrattazione.
3. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità per l'anno 2023 ammontano a indicativi **€ 9.622,37**

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 84 bis CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) Disagiate;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.

Essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dall'art. 84bis del CCNL 16.11.2022 ed ex art. 70bis del CCNL 21.05.2018, ed in specifico da € 1,00 e fino a un massimo di € 15,00.

2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte;

2. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo lavoro e, quindi, di svolgimento delle attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di verifica e quadratura dei cartellini.

3. L'allegato D) disciplina il sistema di quantificazione dell'indennità di cui al comma 1, che ammonta per l'anno 2024 a **€ 11.500,00**. Per l'anno 2023, essendo la quasi totalità delle risorse destinate all'ICL calcolate sul precedente CCI, la somma a disposizione è di **€ 6.372,34**

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 13; nel caso, invece, si evidenzia una complessiva maggior spesa, la medesima confluisce nella performance organizzativa.

TITOLO VIII - ALTRE VOCI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 21 - Turnazioni

(art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi;
2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.
3. Si applica l'art. 30 del CCNL 22.11.2022

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile/Referente. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
5. La facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo di cui al precedente comma 4 è esercitata annualmente.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 13. nel caso, invece, si evidenzi una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.
7. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità per l'anno 2023 ammontano a indicativi **€ 50.401,74**

Art. 22 - Reperibilità

(art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità è necessaria al fine di garantire la regolare esecuzione delle attività di assistenza socio-sanitaria e l'effettivo svolgimento delle prestazioni di assistenza.
2. L'indennità di reperibilità, secondo principi di effettività e adeguato beneficio, possono essere attivati a copertura di assenze imprevedibili e relative al turno notturno.
3. La Coordinatrice e le RAA competenti definiscono i turni di pronta reperibilità, costituendole con il personale che assicuri effettività e tempestività d'intervento in base ad una programmazione mensile. L'organizzazione dei turni di reperibilità è oggetto di provvedimento di ASP formalmente approvato con atto del Direttore.
4. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Le parti convengono che il compenso sia confermato in € 10,33 proporzionato a 8 ore di reperibilità richiesta e quindi pari a € 6,88/die e liquidato al lavoratore per ogni turno di reperibilità.
5. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; ASP assicura la rotazione tra più soggetti sulla base dell'organizzazione.
6. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 10,00 per ogni turno di 8 ore.
7. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità **per l'anno 2024** ammontano a indicativi **€ 2.979,00;**

8. Le parti convengono che il servizio di reperibilità oggetto del presente articolo partirà con un anno di sperimentazione dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024. Le parti concordano che tale istituto sarà sottoposto a verifica a seguito di ulteriore confronto sindacale entro il mese di Ottobre 2024.

TITOLO IX - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 23 - Personale comandato o distaccato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale comandato, distaccato o in convenzione da altri enti, amministrazioni ed aziende concorre al riconoscimento degli incentivi economici, delle indennità e delle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo ai sensi del precedente art. 1

Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale e organizzativa, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo determinato, abbia svolto un periodo di effettivo servizio che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini del riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle performance. Il contratto continuativo di lavoro con ASP (anche se distribuito su due annualità) deve essere superiore a **26 settimane**. Il diritto alla premialità nel caso del periodo su due annualità si matura al termine dei 26 mesi di contratto.
2. Saranno applicate le modalità di valutazione e parametrizzazione alla presenza previste per i lavoratori dipendenti

Art. 25 - Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto collettivo integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa previsto per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dal bilancio e dalle vigenti disposizioni di legge in materia e non incidono sul fondo delle risorse decentrate.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale ed organizzativa, compatibilmente e nei limiti delle risorse annualmente ad hoc destinate nel bilancio di parte corrente, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto un'effettiva attività lavorativa presso ASP che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini del

riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle prestazioni. E' pertanto necessario un contratto continuativo di lavoro con ASP (anche se distribuito su due annualità) superiore a **26 settimane**. Il diritto alla premialità nel caso del periodo su due annualità si matura al termine dei 26 mesi di contratto

4. Saranno applicate le modalità di valutazione e parametrizzazione alla presenza previste per i lavoratori dipendenti

Art. 26 - Personale parzialmente utilizzato da ASP e per i Servizi in Convenzione *Indennità di Risultato del Direttore di ASP*

1. Viene in questa sede richiamata la disciplina dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022, cui si fa espresso rinvio.
2. Per la figura apicale del Direttore e in materia di affidamento di incarichi di Elevata Qualificazione al personale utilizzato si applica quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 16.11.2022, ivi compreso in particolare il comma 7.
3. Il compenso del Direttore è stabilito con atto dell'Amministratore Unico nei limiti delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ad oggi quantificabile in massimo € 20.000,00;
4. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. V) e dell'art. 17 del CCNL 16.11.2022, si stabilisce che la retribuzione di risultato viene definita nella misura del 30% dell'indennità di posizione vigente e comunque fino alla quota massima complessiva di cui al precedente comma 3.

TITOLO X - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari del dipendente, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative di ASP, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- d) situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- e) situazioni di grave disagio personale derivanti da patologie di componenti il nucleo familiare, e precisamente:
 - Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

5. ASP, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno

Art. 28 - Lavoro straordinario e Banca Ore

(artt. 32 e 33 del CCNL del 16.11.2022)

1. In applicazione degli artt. 32 e 33, nonché dell'art. 7, comma 4, lett. O), r) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- a) E' istituita la Banca Ore ASP cui fare confluire le ore di prestazione di lavoro straordinario nel limite massimo individuato e da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le parti convengono che le ore presenti in Banca Ore sono utilizzate in via prioritaria come permessi compensativi.
- b) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
- c) in casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue, limitatamente ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;

Art. 29 - Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 29, comma 2 del CCNL del 16.11.2022)

1. In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano di elevare di ulteriori 6 mesi, rispetto al tetto indicato all'art. 29, comma 2, del CCNL, quindi per complessivi dodici mesi, l'arco temporale in cui calcolare la durata dell'orario di lavoro settimanale al fine del non superamento della media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, limitatamente ai seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

Art. 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 29, comma 4, e art. 36 del CCNL del 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato l'istituto dell'orario flessibile.

2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, servizi organizzati su turni.

3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- definizione di una fascia di flessibilità che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata mattutino per un tempo massimo di 30 minuti e/o di posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano per un tempo massimo di 30 minuti;
- detto istituto deve essere fruito tenendo conto, comunque, dell'inizio dell'attività lavorativa laddove sia necessaria la presenza in servizio per assicurare i rapporti con l'utenza esterna ed interna e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
- l'eventuale debito orario dovrà essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con Responsabile/referente di servizio.
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o famigliari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato

dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di Nidi e Scuole d'Infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
- Genitori con figli con DSA

Art. 31 - Tempi di vestizione

(art. 105 del CCNL del 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 105 del CCNL del 16.11.2022, le operazioni di vestizione/svestizione effettuate dal personale a cui è fatto obbligo di indossare, all'interno delle strutture/servizi la divisa aziendale, rientrano nell'orario di lavoro e devono risultare da timbratura.
2. Le attività di vestizione/svestizione, funzionali anche ai fini del corretto espletamento delle attività proprie del ruolo e della mansione, è fissato in complessivi **10 minuti** (regolati convenzionalmente in 5 minuti in entrata e 5 minuti in uscita) per ogni turno di servizio e viene riconosciuto solo ed unicamente ai dipendenti che hanno l'obbligo di cui al comma 1).
3. Per il personale e nei casi che si effettuino, perché funzionale all'organizzazione del servizio e anche per periodi di tempo determinato, un doppio rientro (entrata/uscita mattino ed entrata/uscita pomeriggio) si eleva a 15 minuti complessivi il tempo riconosciuto.
4. In relazione alle esigenze organizzative l'articolazione oraria degli operatori di cui alla "Sezione personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie" deve necessariamente garantire la continuità dell'Assistenza, motivo per cui vi è alternanza di turno tra il personale con articolazione su 24 ore o 12 ore diurne ed il tempo destinato alle operazioni di vestizione/svestizione viene aggiunto all'orario di lavoro in turno sia in entrata che in uscita, non potendo determinare una riduzione della prestazione lavorativa di assistenza tipica del profilo.
5. Il riconoscimento dell'orario di lavoro derivante dal presente CCI avviene in maniera informatizzata e la programmazione degli orari che prevedono il riconoscimento in eccedenza dei tempi di vestizione/svestizione terranno conto dei minuti aggiuntivi i quali andranno computati in apposito contatore e dovranno essere recuperati con specifica programmazione, a giornata intera, inserendo il relativo giustificativo.

6. I minuti aggiuntivi vanno goduti entro l'anno corrente di maturazione, tenendo conto delle esigenze organizzative del proprio servizio.

7. I minuti aggiuntivi generati non costituiscono lavoro straordinario o supplementare e non possono comportare il pagamento delle rispettive maggiorazioni contrattualmente previste.

Art. 32 - Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza

(art. 43 del CCNL del 16.11.2022)

1. Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del Dlgs n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.2022.

Art. 33 - Servizio Mensa e Buoni Pasto sostitutivi

(art. 35 del CCNL del 16.11.2022)

1. ASP riconosce e assicura al proprio personale a tempo indeterminato, determinato e somministrato, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, il diritto al servizio mensa interno

2. Si applica quanto previsto all'art. 35 del CCNL 16.11.2022.

3. Le parti concordano che nel periodo di vigenza del presente CCI potranno essere valutate modalità organizzative che, pur sempre nel rispetto di norme anche contrattuali, riconoscano l'attribuzione del buono pasto sostitutivo. In tal caso le modalità erogative saranno previste in apposito regolamento.

Art. 34 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, e con riferimento alle attività ivi indicate, ASP non ha figure professionali per le quali è applicabile il suddetto comma

TITOLO XI - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 35 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, per ASP si riferiscono in particolare a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023);

2. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di

recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, ASP provvede ai relativi criteri di quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

3. Le attività ed i compensi di cui al precedente comma 1 trovano disciplina in apposito regolamento.

Art. 36 - Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che possono essere destinate risorse all'attuazione del piano di welfare integrativo a valere sulle risorse costituite del Fondo, ex art. 79 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO XII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 37 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione dei criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- a) Asp si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) Nel rispetto dei ruoli attribuiti dalla Legge al Datore di Lavoro, al Responsabile per la sicurezza, al Medico Competente e all'RLS, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza ed all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie ed esecutive e di coloro che percepiscono l'indennità delle condizioni di lavoro con esposizione alle fattispecie di disagio e di rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.
- c) ASP si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

- d) ASP assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi delle situazioni pregiudizievoli di cui al precedente comma.
- e) ASP si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 38- Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

- a) L'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici di ASP in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- b) Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie

Art. 39 - Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione del personale ASP. Con decorrenza dalla data della sua sottoscrizione, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Art. 40- Adeguamento del contratto decentrato agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento di un esame sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le politiche di gestione retributiva del personale.