



**Magiera Ansaloni**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**DELL'ASP MAGIERA ANSALONI**

Il giorno 11 del mese di dicembre 2020, la delegazione di parte pubblica composta dal Presidente il Direttore Ravanello Alberto e dal Funzionario Gorrieri Marco

e le RSU aziendali sig.ri

Tagliavini Marco

Scarpetta Gianfranco

Spaggiari Stefania

e le OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria rappresentate dai signori

Villani Cristian , per la Cisl FP

Ferrari Elena , per la Cgil FP

sono presenti per la definizione del nuovo CID con decorrenza, fatta salve diverse date espressamente indicate, 1 gennaio 2021 a seguito della stipula del CCNL 21 maggio 2018 e del D.LGS 150/09 come modificato dal decreto 75/17;

le parti

danno atto

- di quanto stabilito dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge a dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;
- che con la stipula del presente **contratto**, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti, fatto salvo l'eventuale espresso richiamo;
- che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al Revisore Unico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo



## Magiera Ansaloni

potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie senza ulteriori modifiche dell'accordo;

- alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

stipulano i seguenti istituti della contrattazione integrativa:



# Magiera Ansaloni

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato
2. Per accedere alla valutazione annuale il personale deve aver raggiunto almeno 6 mesi anche non continuativi effettivi di servizio nell'anno di valutazione al netto delle assenze per ferie e festività soppresse, salvo diversa ed espressa previsione in fase di assegnazione degli obiettivi individuali. In caso di lavoro a part-time e di presenza parziale nell'anno il premio viene riproporzionato.
3. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art.2

#### Ambito, validità e durata

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
2. Il presente CID ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1 gennaio 2021, salvo diversa indicazione.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono tempestivamente per verificare la perdurante validità delle clausole contrattuali sottoscritte.

### Art. 3

#### Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



# Magiera Ansaloni

## TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

### Capo I - Norme generali

#### Art.4

##### Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate sono quantificate annualmente secondo le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo e le disposizioni normative specifiche, anche in materia di limiti e vincoli di spesa.
2. In particolare, la costituzione del fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21/5/18, è determinata dall'Amministrazione nell'ambito delle norme previste dalla legge e dal CCNL.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili (quali: progressioni economiche nella categoria, indennità di comparto)
4. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
5. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### Art. 5

##### Criteri per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'articolo 67 del CCNL 21.5.18 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi:
  - a) ai trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo;
  - b) incentivi e premi collegati alla performance individuale e/o organizzativa (intesa come premi legati al raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo contenuti in progetti di miglioramento, comunque specificatamente approvati dall'ente, inseriti nel sistema di misurazione e valutazione annuale sulla base del raggiungimento di obiettivi misurati con appositi indicatori);
  - c) riconoscimenti economici legati alle diverse indennità (indennità di condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis, indennità di turno, di reperibilità, per specifiche responsabilità di cui al 70 quinquies, indennità di funzione);
  - d) progressioni economiche orizzontali;
  - e) indennità di funzione di cui all'art.56 sexies e indennità di servizio esterno;
  - a) altri compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3
2. Le risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



## Magiera Ansaloni

- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti sono informati ai principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche 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 alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Nel rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale del personale secondo i diversi livelli delle responsabilità di ciascuno, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico accessorio dei dipendenti.

### Art. 6

#### **Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

### Capo II – Istituti contrattuali

#### Art. 7

#### **Progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, tenuto conto dei principi dall'art. 23 del D. lgs. 150/2009 nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Nei limiti delle risorse decentrate stabili annuali, alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di valutazione ai fini peo, un numero minimo di mesi 24 di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza.



## Magiera Ansaloni

3. Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, in applicazione del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale non dirigente.
4. In applicazione del suddetto sistema di valutazione, l'Ente approva la graduatoria unica, o le graduatorie per aree professionali, in relazione alla propria struttura organizzativa, che discende dalle valutazioni e assegna le progressioni in relazione alle risorse disponibili che ne devono garantire l'attribuzione in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita in percentuale rispetto al personale che si trova in possesso dei requisiti minimi di accesso.
5. In caso di parità di punteggio, si attribuisce la priorità ai soggetti che abbiano conseguito la migliore valutazione dell'anno di riferimento ed in caso di ulteriore parità al n° di progressioni effettuate dalla categoria iniziale (dal primo passaggio)
6. Non è consentito l'accesso alle PEO a coloro che abbiano ricevuto una valutazione negativa, cioè che non ha dato diritto all'erogazione della produttività nei 24 mesi antecedenti.

### Art. 8

#### **Criteria generali in materia di indennità contrattuali**

1. Con il presente articolo le parti definiscono le modalità per il riconoscimento dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, se non in contrasto con il ccnl;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente accordo, è di competenza del Responsabile/Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è accertato a cura del competente Responsabile/Dirigente, mediante comunicazione all'Ufficio personale;
7. Le disposizioni generali del presente articolo si applicano alle indennità di cui al presente capo.

### Art. 9

#### **Indennità per particolari responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 70 -quinquies ,CCNL 21/05/2018, nonché ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. 150/09, possono essere conferiti incarichi per specifiche responsabilità al personale di cat. B, C e D non titolare di posizione organizzativa, assegnatario di responsabilità di progetti o processi di particolare rilevanza o criticità e di autonomia operativa e decisionale.
2. In tali casi è previsto il riconoscimento di una indennità finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, bensì per l'esercizio effettivo di compiti distintivi, sia per il livello di autonomia richiesto che per la complessità delle relazioni con altri Enti, rispetto ai compiti



## Magiera Ansaloni

ordinariamente svolti da altri dipendenti di pari profilo e categoria ed aventi, in ogni caso, le caratteristiche di cui al comma successivo.

3. Tale indennità è riconosciuta mediante la scheda allegata nei limiti previsti dal CCNL sopra indicato, in relazione al sistema di riconoscimento e di valutazione di seguito specificato.

Possono essere remunerate le seguenti Responsabilità:

AMBITI	LIMITE EROGABILE	SPIEGAZIONE
Responsabilità di processo	Fino a € 600,00	svolgere funzioni o attività le cui <b>risultanze/conseguenze</b> espongano in misura consistente il dipendente in via diretta e personale verso terzi
Complessità operativa	Fino a € 600,00€	svolgere funzioni o procedure in modo autonomo che risultino di particolare complessità esecutiva per il contesto normativo ovvero organizzativo
Autonomia operativa	Fino a € 600,00	svolgere funzioni di rilevante "impatto" aziendale che comportino una responsabilità diretta dell'operatore dovuta all'assenza di un superiore che sia responsabile e competente nella materia
Gestione di risorse umane	Fino a € 600,00	svolgere funzioni che comportino la gestione reale e diretta di altro personale (di pari o altre categorie contrattuali) nell'organizzazione dello stesso e nel risponderne dei risultati
Rapporti istituzionali	Fino a € 600,00	svolgere in via non occasionale funzioni di rappresentanza o di "front office" verso l'utenza o verso Enti esterni connotati da un forte elemento di "immagine aziendale"

Totale massimo erogabile € 3.000,00

Le proposte delle schede sono inviate annualmente, previa richiesta, alle OO.SS e alla RSU per informazione, le quali potranno richiedere un incontro per un confronto.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono erogate mensilmente; esse possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca, in caso di intervenute modifiche organizzative che determinano una modifica delle responsabilità. L'erogazione è sospesa in caso di assenza prolungata, in quanto viene meno l'esercizio delle funzioni per le quali l'indennità è riconosciuta, con esclusione dei periodi di ferie contrattualmente stabiliti.

### Art. 10

#### Compensi di cui all'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21/5/2018

1. Si tratta di riconoscere, ai dipendenti direttamente coinvolti, una quota parte di 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.
2. La quantificazione della quota determinata dall'Ente viene effettuata tenendo a riferimento i criteri approvati con decreto dell'Amministratore Unico.
3. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo il sistema di valutazione della performance del personale non dirigente, con atto del Responsabile competente.

### Art. 11

#### Incentivazione della performance organizzativa e individuale

7



## Magiera Ansaloni

1. Per la valorizzazione della performance organizzativa e individuale, si individuano 3 tipologie di performance:
  - a. **La performance di scopo** esprime la capacità di raggiungere i target assegnati al soggetto/organizzazione che li riceve.
  - b. **La performance collettiva** rappresenta, invece, il contributo reso dal gruppo rispetto ai risultati e aspettative dell'utenza cui è stato prestato il servizio globalmente inteso (Cra, Cd, Sad ecc) e può essere misurato ai sensi dell'art.19 bis del dlgs 150/2009 mediante la valutazione media espressa con i questionari/indagini da parte dell'utenza/cittadini
  - c. **La performance individuale** rappresenta, invece, il contributo reso dai singoli al risultato gestionale, con particolare riguardo al conseguimento di prestazioni individuali, alla professionalità acquisita e alle competenze e ai comportamenti dimostrati

I suddetti obiettivi saranno contenuti nel piano obiettivi e della performance dell'Ente .

2. I fattori che saranno presi in considerazione ai fini della valutazione delle performance e i criteri di pesatura sono definiti nelle schede di valutazione assegnate al personale la cui valutazione degli obiettivi da incentivare, avviene da parte del responsabile o del dirigente assegnando un punteggio da 1 a 10. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura.

In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su tre fattori:

- a) Parametro di categoria (P.C.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL.
  - b) Contributo del dipendente espresso in termini di tempo lavoro (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali dedicato all'obiettivo;
  - c) Peso ponderale degli obiettivi per i quali è previsto il contributo del dipendente.
3. Alla performance individuale sarà assegnato il 70% del premio mentre la restante quota disponibile del 30% sarà collegata alla performance collettiva o di scopo
  4. Tutte le Strutture dell'Ente possono proporre Obiettivi o piani di Performance; tali piani sono predisposti dai Dirigenti e Responsabili delle Unità Organizzative anche avvalendosi di contributi e di proposte avanzate dai collaboratori.

Al fine di realizzare quanto sopra i Dirigenti e Responsabili individueranno momenti di condivisione degli obiettivi con il personale del servizio/settore di riferimento, momenti che potranno essere riunioni di servizio o altre forme ritenute idonee.

Le proposte dovranno essere trasmesse al proprio Responsabile/Dirigente contestualmente all'elaborazione del Piano Obiettivi generale dell'Ente; tuttavia, le proposte potranno pervenire anche successivamente in presenza di obiettivi superati.

Gli obiettivi sui quali sono valutati e incentivati i dipendenti discendono quindi dagli strumenti di programmazione dell'Ente (piano obiettivi/dup)

L'erogazione della quota di incentivazione prevista dal comma 1 e dal comma 3, è subordinata all'accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati, nei tempi stabiliti e secondo il sistema di valutazione della performance del personale non dirigente adottato dall'Ente.

5. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo il sistema di valutazione dell'ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30 % del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota da assegnare a questa ulteriore maggiorazione viene prelevata dai residui del fondo per il miglioramento dei servizi non distribuiti. Nel caso i residui





## Magiera Ansaloni

non siano sufficienti ad erogare almeno il 30 per cento detto premio non verrà erogato Nel caso invece una volta erogato il premio risultino ancora dei residui ma insufficienti alla costituzione di altri premi pari almeno al 30% essi andranno in "economia"

### Art. 12

#### Altre indennità da CCNL

1. Si riconoscono altresì le indennità di comparto, orario notturno, festivo e notturno – festivo e altre ricorrendone i presupposti, secondo la disciplina contrattuale nazionale attualmente in vigore.

### Art. 13

#### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale, legati allo svolgimento di interventi di assistenza diretta ai malati
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative. Sono considerate attività disagiate quelle al cui personale
  - a. richiedono in via ordinaria una particolare articolazione dell'orario di lavoro e/o di servizio (esclusa la turnazione), in fasce orarie non standard (serali o sabato pomeriggio) 1.2 € per giornata di effettivo lavoro
  - b. il cambio provvisorio su richiesta dell'Ente per oltre 7 giorni di calendario nel mese (anche frazionati) della propria sede ordinaria di servizio: 1.20 € per giornata di effettivo lavoro presso la nuova sede;
  - c. svolgimento dei progetti di lavoro domiciliare attuati in sostituzione della chiusura dei centri diurni per la pandemia Covid: 1.20 € per giornata di effettivo lavoro
  - d. Richieste, per esigenze dell'Amministrazione, di modifica della turnazione ordinariamente prevista secondo i seguenti parametri di ricorrenza
    - i. Da 0 a 9 volte in un mese Nulla
    - ii. > 9 volte in un mese 1.2 € per giornata di effettivo cambio
    - iii. > 15 volte in un mese 2 € per giornata di effettivo cambio
    - iv. > 20 volte in un mese 3 € per giornata di effettivo cambio
4. Il maneggio valori comporta il rischio di errori, smarrimenti, furti e, se svolto in forma continuativa e permanente espone il dipendente a particolari condizioni di lavoro indennizzate per ogni giorno lavorativo settimanale di effettiva presenza come segue:
  - a. € 1,2 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente da € 250,00 a € 500,00
  - b. € 1.5 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente da € 501,00 a € 1.000,00
  - c. € 2.0 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente superiori a € 1.001,00
5. Ai sensi del comma 3 dell'art. 70-bis gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,20 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal dirigente come segue:
  - sensibile € 1.20 giornaliero per le attività che comportano rischio o disagio



## Magiera Ansaloni

- inteso € 2,00 giornaliero per le attività che comportano rischio e disagio
  - notevole € 3,00 giornaliero per le attività che comportano rischio e disagio notevoli
6. Nel rispetto di quanto sopra, spetta al Responsabile/Dirigente definire, con proprio atto, le altre figure professionali che beneficiano della suddetta indennità.
  7. La presente indennità viene riconosciuta su base giornaliera, in relazione alle giornate di effettiva esposizione alla condizione di lavoro sopra indicata
  8. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part time, la suddetta indennità sarà riconosciuta in proporzione alla prestazione lavorativa, fatto salvo il riconoscimento della soglia minima di € 1 prevista dal CCNL.

### Art. 14

#### Progetti specifici per il conseguimento di obiettivi dell'ente

1. L'Ente può presentare progetti specifici per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione ai sensi dell'art. 67, comma 5 lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018 (ex art.15 comma 5 del CCNL 1.04.1999), mettendo in correlazione il raggiungimento degli obiettivi previsti dai progetti, con un compenso incentivante per i dipendenti che partecipano ai progetti stessi.
2. I progetti sono definiti annualmente e tengono conto delle risorse decentrate all'uopo destinate.
3. La relazione tra le attività svolte da ogni singolo dipendente, il raggiungimento degli obiettivi e il relativo compenso, sarà disciplinato all'interno degli stessi progetti e sarà oggetto di valutazione a consuntivo secondo il sistema adottato dall'Ente.

### Art. 15

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione dei titolari di posizione organizzativa avviene con atto scritto sulla base di valutazione del dirigente in ragione delle responsabilità complessive di specifiche aree e/o particolari carichi di attività lavorativa effettivamente esercitati all'interno dell'Ente.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
3. Dall'esito della valutazione, emergerà un livello di misurazione delle prestazioni professionali erogate da parte dei responsabili, a cui corrisponderà la quantificazione della retribuzione di risultato, da attribuirsi secondo le modalità stabilite di seguito:

MEDIA PUNTEGGIO OTTENUTO	% del premio
da 8,5 a 10	100 %
da 7,0 a 8,4	66 %
da 5,5 a 6,9	33 %
da 0 a 5,4	0 %

### TITOLO III Altri istituti

#### Art. 16

#### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)



## Magiera Ansaloni

1. Le parti considerano prioritario il raggiungimento di adeguati livelli di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro attraverso la prevenzione e protezione dei lavoratori da tutti i relativi rischi e la promozione del loro benessere psico-fisico, ai sensi del D.lgs. 81/2008
2. L'Amministrazione individua il Datore di Lavoro in una figura che abbia veri poteri decisionali e gestionali, definendo le relative eventuali deleghe ed è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.
3. Il Datore di Lavoro individua il Responsabile Servizio Prevenzione e protezione (RSPP) in una figura che sia in possesso della necessaria capacità e requisiti professionali previsti dalla normativa in vigore.
4. L'Amministrazione si impegna a garantire l'attuazione operativa dei principi di legge in base ai quali ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro e ogni preposto deve concorrere alla effettiva realizzazione degli obiettivi di salute e sicurezza.
5. Le parti concordano altresì sul ruolo centrale della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla conseguente programmazione dei corsi per dirigenti, preposti, lavoratori, rls, rspp, addetti alle squadre antincendio e addetti all'emergenza e primo soccorso
6. Le parti, considerati i precisi obblighi previsti dalla normativa vigente, rinviano integralmente alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/2008.

### Art. 17

#### Mensa

1. Ai sensi del CCNL 14/09/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente assicura ai propri dipendenti, che prestino attività lavorativa al mattino con rientro pomeridiano oppure in servizio straordinario di almeno due ore e trenta minuti, da cui verranno decurtati i 30 minuti per pausa minima prevista dal CCNL, il diritto alla mensa mediante stipula di apposita convenzione, ponendo a carico del dipendente solo un terzo del costo del pasto (il costo complessivo non può superare il limite previsto dalla Legge) o in assenza di queste ultime, per chiusura dei luoghi di ristorazione, mediante rimborso spese di pari importo, dietro presentazione della ricevuta del pasto consumato.

### Art. 18

#### Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21/5/2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è confermato nell'Ente l'istituto generalizzato dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, assistenza anziani, ecc.).
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Tale flessibilità assicura la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2, non recuperato entro la stessa giornata, deve essere giustificato o recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente/Responsabile.

### Art. 19

#### Comitato Unico di Garanzia



## Magiera Ansaloni

1. Le parti danno atto della costituzione presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni, che unifica le competenze del Comitato per le pari opportunità e del comitato paritetico per il fenomeno del mobbing, per gli Enti aderenti all'Unione Comuni Pianura Reggiana e per l'Unione stessa.

### Art. 20

#### Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002. In particolare per l'Asp Magiera Ansaloni i servizi da garantire sono:
  - a. Servizio Domiciliare: il responsabile di servizio individua il numero minimo di dipendenti necessari allo svolgimento delle prestazioni da rendere che sono quelle di igiene e cura rivolte ad anziani oncologici o soli e la distribuzione del pasto. I dipendenti non contingentati saranno liberi di aderire allo sciopero; in caso contrario presteranno regolarmente servizio
  - b. Servizio di Centro Diurno: se tutti gli operatori del centro aderiscono allo sciopero può essere chiuso per il periodo corrispondente alla durata dello sciopero dandone adeguata comunicazione all'utenza. In caso contrario coloro che non aderiscono presteranno regolarmente servizio **e nel caso di un numero insufficiente a tenere aperto il servizio essi saranno destinati a lavorare presso altri servizi o in sostituzione di coloro che, essendo stati contingentati, facciano richiesta di adesione allo sciopero**
  - c. Servizio residenziale (CRA): si applica il programma di emergenza e si effettuano le sole attività indispensabili per il periodo di durata dello sciopero ovvero non si effettuano i bagni programmati ma solo quelli di emergenza e si lasciano a letto un numero prestabilito di utenti anziani da piano. In via ordinaria lo sciopero prevede la possibilità di aderire ad un operatore per turno del mattino e uno per il turno del pomeriggio (gli operatori del turno di notte devono essere comunque almeno in due)
2. I responsabili competenti, in occasione di ogni sciopero individuano di norma con criteri di rotazione, il personale tenuto all'erogazione delle prestazioni di cui sopra corrispondente a quello previsto per il piano di emergenza che è perciò esonerato dall'adesione allo sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati. Detto personale ha 24 ore per esprimere la volontà di aderire chiedendo la propria sostituzione da accogliersi nel caso ciò sia possibile.
3. Per i piani di emergenza si rimanda a quanto definito per iscritto presso ogni struttura residenziale.

### Art 21

#### Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Per la parte pubblica

Per la parte sindacale

CISL FP



Magiera Ansaloni

FP CGIL

Giuseppe Spota

Anna Maria  
Paolo Spina  
Giuseppe  
Alto



# Magiera Ansaloni

## Scheda 1:

**Riconoscimento dell'esercizio di funzioni che danno luogo all'attribuzione ed erogazione di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018**

1. Soggetto che si propone per l'attribuzione dell'indennità:

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_ giuridica \_\_\_\_\_ CCNL \_\_\_\_\_ Profilo \_\_\_\_\_ Professionale \_\_\_\_\_

2. Funzioni/compiti ordinariamente svolti all'interno dell'organizzazione dell'Ente :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Ricorrenza degli ambiti in cui si riconosce che siano state esercitate le specifiche responsabilità [ulteriori a quelle attività che ordinariamente il dipendente è chiamato a svolgere in ragione della propria categoria contrattuale e profilo **professionale** e che non siano state svolte: 1) come mera collaborazione o supporto ad altri 2) per periodi di tempo o frequenze "irrilevanti" 3) ove non formalmente attribuite o riconosciute come necessarie dalla Dirigenza]

Responsabilità di processo	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni o attività le cui <b>risultanze/conseguenze</b> espongano in misura consistente il dipendente in via diretta e personale verso terzi
Complessità operativa	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni o procedure in modo autonomo che risultino di particolare complessità esecutiva per il contesto normativo ovvero organizzativo
Autonomia operativa	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni di rilevante "impatto" aziendale che comportino una responsabilità diretta dell'operatore dovuta all'assenza di un superiore che sia responsabile e competente nella materia
Gestione di risorse umane	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni che comportino la gestione reale e diretta di altro personale (di pari o altre categorie contrattuali) nell'organizzazione dello stesso e nel risponderne dei risultati
Rapporti istituzionali	Importo da Attribuire € _____	svolgere in via non occasionale funzioni di rappresentanza o di "front office" verso l'utenza o verso Enti esterni connotati da un forte elemento di "immagine aziendale"



Magiera Ansaloni

---

Il Dirigente