

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ASP "MAGIERA ANSALONI" DI RIO SALICETO
TRIENNIO 2024/2026**

In data 01/07/2024 nella sede amministrativa dell'Azienda di Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni", posta in Via XX Settembre n. 4 in Rio Saliceto (RE), ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:
Presidente Alberto Ravanello Direttore ASP "Magiera Ansaloni"
Componente Maria Grazia Brozzi
Componente Marco Tagliavini

R.S.U. nelle persone di:
COVEZZA LINDA
SPAGGIARI STEFANIA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Elena Ferrari CGIL FP
Antonio Musella CISL FPS

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Azienda di Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni" valevole per il triennio 2024/2026.

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Azienda di Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni", con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 3 - Durata e revisione

1. Il presente CCDI decorre dal 01/06/2024 al 31/12/2026 e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore. Conserva la propria

Alberto Ravanello

Marco Tagliavini

Stefania Spaggiari

Linda Covezza

[Signature]

efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

2. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e alla ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente, di norma con cadenza semestrale e, comunque, entro quindici giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente Contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati nel presente CCDI.

Art. 5 - Interpretazione autentica del Contratto

1. Le parti, danno atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del Contratto Nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili.

2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 6 - Incontri di delegazione trattante

1. Le parti concordano quanto segue:

- Di norma gli incontri di delegazione trattante sono convocati in orario di lavoro;
- Il dipendente (RSU) eventualmente fuori orario di lavoro, per la partecipazione ad incontri di delegazione trattante è autorizzato a timbrare; resta inteso che tali ore saranno decurtate dai permessi per le RSU.

Art. 7 - Diritto di Assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali del CCNQ vigente e dalla disciplina contrattuale del comparto, i dipendenti hanno diritto a partecipare, di norma durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati nel CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio del personale, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere, da questa, comunicate per iscritto entro 24 ore prima, alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea viene effettuata dalle Organizzazioni Sindacali e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata su turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta, di norma, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici/attività con servizi continuativi aperti al pubblico. E' prevista anche la possibilità per il personale assistenziale delle CRA, CD e SAD, oltre che per il personale educativo e ausiliario educativo, di effettuare l'assemblea al di fuori dell'orario di lavoro. In tal caso, la durata oraria dell'assemblea, sempre nel rispetto del limite delle 12 ore annue complessive, è riconosciuta come tempo lavorato. Per il personale del nido, le ore di assemblea svolte durante il periodo di apertura del servizio previsto dal calendario scolastico sono considerate ore di attività integrative.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

TITOLO II DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 8 - Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.

Art. 9 - Tipologia e criteri generali di assegnazione degli orari di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 16-11-2022, l'orario a tempo pieno di 36 ore settimanali è di norma articolato su 5 giorni lavorativi, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze nei confronti dell'utenza o di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici. Pertanto, ai fini dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, e tenendo conto dei criteri elencati dal comma 3 dell'art.29 del CCNL 16-11-2022, sono adottate da Asp Magiera Ansaloni le seguenti articolazioni orarie:

- a) Orari ordinari articolati su 5 giorni lavorativi; tipicamente per il servizio di asilo nido e per le attività amministrative e contabili, di coordinamento dei servizi, di direzione, di attuazione di specifici progetti anche in convenzione con altri enti (esempio trasporto minori, ecc.);
- b) Orari articolati su 6 giorni lavorativi per servizi che di norma debbano erogarsi tutti i giorni non festivi; tipicamente per Servizio di Assistenza Domiciliare e consegna pasti, Servizi assistenziali in strutture semiresidenziali (centri diurni), Attività di supporto ai servizi di assistenza residenziale (es. assistenza di base);

- c) Turnazioni, ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16-11-2022, tipicamente per Servizi Socio-Sanitari presso strutture residenziali (es. operatori socio-sanitari, infermieri)
- d) Orari multiperiodali, ai sensi e nel rispetto dell'art.31 del CCNL 16-11-2022, articolati su 5 o 6 giorni lavorativi; tipicamente per servizi educativi e di assistenza di base agli stessi (educatori e assistenti di base asilo nido).

Art. 10 - Flessibilità e multiperiodalità dell'orario di lavoro

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, nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art.36 del CCNL del 16-11-2022. Tale flessibilità, per evidenti motivi di funzionalità del servizio, non si applica ai dipendenti addetti a servizi od attività da svolgersi con tempi ben definiti (servizi di front-office esclusivo con l'utenza e servizi alla persona in genere, quali sportelli informativi, trasporto minori, servizi educativi ed attività ausiliarie per l'infanzia, servizi ed attività ausiliarie destinate agli anziani non autosufficienti, sia residenziali che semiresidenziali che domiciliari, ecc.).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Come stabilito dal comma 3 dell'art. 36 del CCNL 16-11-2022, l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, nel caso non fosse recuperato entro la stessa giornata, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dal mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore/Responsabile del Servizio.

3. Rimane in capo al Direttore, sentiti i Responsabili di Servizio, e sempre nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali delle attività e dei servizi, valutare e stabilire eventuali eccezioni in tema di flessibilità rispetto a quanto disposto ai precedenti commi 1 e 2 del presente articolo; ovvero, anche in risposta a specifiche richieste dei dipendenti, stabilire fasce di flessibilità di diversa ampiezza rispetto alla mezz'ora in entrata anticipata/posticipata stabilita dal comma 2, oppure stabilire in via eccezionale orari con fasce di flessibilità per servizi/dipendenti normalmente esclusi come stabilito dal comma 1.

4. Il Direttore di Asp Magiera Ansaloni, sentiti i Responsabili di Servizio, oltre agli orari multiperiodali già stabiliti per i servizi educativi di cui al precedente art.8, comma 1 lettera d), in base a prevedibili esigenze di servizio ed al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione ed organizzazione del lavoro e dei servizi, potrà adottare, con proprio atto, orari di lavoro che prevedano ulteriori articolazioni orarie di tipo multiperiodale nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art.31 del CCNL 16-11-2022.

TITOLO III

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 11 – Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e dall'ordinamento vigente in materia di spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.80 e dell'art. 81 del CCNL

Art. 12 - Determinazione del fondo annuale per le risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Azienda costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'Azienda ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 79, co. 2, lett. b) e c), e co. 3, del CCNL, apposite risorse sulla base delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, declinate nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva Integrativa definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo con riferimento agli artt. 80 e 84bis del CCNL 16/11/2022, nonché agli artt. 70 e 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.
3. L'incremento del Fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
4. L'Azienda, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79, co. 1, lett. b) e d) e co. 1 bis, del CCNL 16/11/2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017.

Art. 13 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Azienda sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quali-quantitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero e alla 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. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato – per quanto di competenza – dall'organo di governo dell'Azienda, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione

alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Azienda;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

e. controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

f. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti;
- qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Azienda.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta all'Amministratore Unico che, dopo l'acquisizione del parere favorevole del Revisione, decreta l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 14 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33, del CCNL 22/01/2004.

Art. 15 - Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 15/11/2022.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, oppure che comportino rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, oppure implicanti il maneggio di valori.
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 del rischio aziendale, legati allo svolgimento di interventi di assistenza diretta

Gli importi di tale indennità connessa al rischio possono variare da un minimo di € 1,20 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal Direttore, come segue:

- sensibile € 1,20 giornaliero;
- intenso € 2,00 giornaliero;
- notevole € 3,00 giornaliero;

3. Il disagio si configura come 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 conseguenze negative sulle condizioni di vita personali del lavoratore medesimo (temporali e/o relazionali). Sono considerate attività disagiate quelle che:

- a. richiedono, in via ordinaria, una particolare articolazione dell'orario di lavoro e/o di servizio (esclusa la turnazione), in fasce orarie ed articolazione periodale non standard (ad esempio: orario giornaliero frazionato con pausa lunga per dipendenti pendolari, orari multiperiodali con forte oscillazione quantitativa all'interno dei singoli periodi, ecc.);
- b. sono da considerarsi altresì attività disagiate quelle provvisoriamente svolte, su richiesta dell'Ente, presso altra sede rispetto a quella ordinaria assegnata, se svolte per oltre 6 giorni lavorativi nel mese (anche frazionati);
- c. analogamente, rientrano tra le attività disagiate tutte quelle attività "ordinarie" soggette a cambi di turno/cambi di orario giornaliero, se tali modifiche della turnazione ordinaria prevista o dell'orario di lavoro ordinario previsto sono effettuate su richiesta motivata da parte dell'Ente per esigenze di funzionalità del servizio (ad esempio: per coprire generiche situazioni di emergenza, per copertura assenze non programmate, per svolgimento mansioni impellenti non programmabili ecc.) L'attività è da considerarsi disagiata se tali modifiche del turno/orario previsto si verificano per oltre 6 giorni lavorativi nel mese (anche frazionati).

Gli importi di tale indennità connessa al disagio possono variare da un minimo di € 1,20 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal Direttore, come segue:

- sensibile € 1,20 giornaliero;
- intenso € 2,00 giornaliero;
- notevole € 3,00 giornaliero;

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. € 1,20 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente da € 250,00 fino a € 500,00
- b. € 1,50 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente da € 500,01 fino a € 1.000,00
- c. € 2,00 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente superiori a € 1.000,00

5. La presente indennità viene riconosciuta su base giornaliera, in relazione alle giornate di effettiva esposizione alle condizioni di lavoro sopra indicate. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, a cadenza mensile a consuntivo, ovvero in base alle effettive giornate lavorate riconosciute soggette ad indennità di rischio.
6. 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. 17 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità per il personale inserito nelle quattro Aree definite dal vigente CCNL, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, può dar luogo al riconoscimento di un'indennità per specifiche responsabilità secondo la tabella sotto riportata:

Area	Importo massimo erogabile
Area degli Operatori	Fino a €. 1.000,00
Area degli Operatori Esperti	Fino a €. 2.000,00
Area degli Istruttori	Fino a €. 3.000,00
Area dei Funzionari ed E.Q.	Fino a €. 4.000,00

2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate e determinate dal Direttore in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, degli Uffici e dei Servizi.
3. L'importo mensile dell'indennità sarà ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Azienda e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro previste dalle mansioni o dal profilo professionale rivestito.
5. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento per individuare tali posizioni riguardano ruoli che presuppongono il possesso di adeguate abilità professionali e specifiche competenze, valutate attraverso i seguenti elementi:

Area degli Operatori

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di processo erogativo;

Area degli Operatori Esperti

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni con interlocutori anche esterni di natura comunicativa, informativa;
- Responsabilità di attività connesse al funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

Auti Lude
ADZ

Am
ST
ST

J

Spaga

Area degli Istruttori

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di istruttoria procedimentale particolarmente complessa;
- Responsabilità di attuazione e applicazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
- Responsabilità di elaborazione di pareri, anche con effetti esterni e consulenziali in genere;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni significative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, in assenza di poteri decisionali;

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi particolarmente complessi;
- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di programmazione e pianificazione;
- Responsabilità di organizzazione;
- Responsabilità di funzioni vicarie;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
- Responsabilità di elaborazione di pareri, anche con effetti esterni e consulenziali in genere;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, co confronto, in assenza di poteri decisionali;
- Responsabilità connesse al funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

L'indennità di specifiche responsabilità è determinata nel seguente modo:

Area degli Operatori: nell'ambito del valore minimo di €. 500,00 annui lordi e del valore massimo di €. 1.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri sotto indicati:

CRITERIO DI DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO
Presenza nella posizione di n. 1 fattispecie di responsabilità	€. 500,00
Presenza nella posizione di n. 2 fattispecie di responsabilità	€. 1.000,00

Area degli Operatori Esperti: nell'ambito del valore minimo di €. 500,00 annui lordi e del valore massimo di €. 2.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri sotto indicati:

CRITERIO DI DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO
Presenza nella posizione di n. 1 fattispecie di responsabilità	€. 500,00
Presenza nella posizione di n. 2 fattispecie di responsabilità	€. 1.000,00
Presenza nella posizione di n. 3 fattispecie di responsabilità	€. 1.500,00

Presenza nella posizione di n. 4 fattispecie di responsabilità	€ 2.000,00
--	------------

Area degli Istruttori: nell'ambito del valore minimo di €. 375,00 annui lordi e del valore massimo di €. 3.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri sotto indicati:

CRITERIO DI DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO
Presenza nella posizione di n. 1 fattispecie di responsabilità	€ 375,00
Presenza nella posizione di n. 2 fattispecie di responsabilità	€ 750,00
Presenza nella posizione di n. 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.125,00
Presenza nella posizione di n. 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.500,00
Presenza nella posizione di n. 5 fattispecie di responsabilità	€ 1.875,00
Presenza nella posizione di n. 6 fattispecie di responsabilità	€ 2.250,00
Presenza nella posizione di n. 7 fattispecie di responsabilità	€ 2.625,00
Presenza nella posizione di n. 8 fattispecie di responsabilità	€ 3.000,00

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione: nell'ambito del valore minimo di €. 400,00 annui lordi e del valore massimo di €. 4.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri sotto indicati:

CRITERIO DI DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO
Presenza nella posizione di n. 1 fattispecie di responsabilità	€ 400,00
Presenza nella posizione di n. 2 fattispecie di responsabilità	€ 800,00
Presenza nella posizione di n. 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.200,00
Presenza nella posizione di n. 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.600,00
Presenza nella posizione di n. 5 fattispecie di responsabilità	€ 2.000,00
Presenza nella posizione di n. 6 fattispecie di responsabilità	€ 2.400,00
Presenza nella posizione di n. 7 fattispecie di responsabilità	€ 2.800,00
Presenza nella posizione di n. 8 fattispecie di responsabilità	€ 3.200,00
Presenza nella posizione di n. 9 fattispecie di responsabilità	€ 3.600,00
Presenza nella posizione di n. 10 fattispecie di responsabilità	€ 4.000,00

6. L'attribuzione da parte del Direttore dell'incarico di specifiche responsabilità deve risultare da atto scritto e deve essere trasmesso alla delegazione di parte sindacale per la dovuta informazione.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili – anche nel caso di dipendenti assunti part-time – e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno quindici giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Direttore del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità. L'incarico può riguardare anche solo alcuni mesi nel corso dell'anno.

8. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Direttore in merito all'adozione dell'atto, l'Ufficio Personale è tenuto a verificare preliminarmente la disponibilità nel Fondo risorse decentrate delle necessarie risorse economiche per il riconoscimento dell'indennità medesima.

9. In sede di contrattazione decentrata le parti definiscono, all'interno del Fondo risorse decentrate, il budget da destinare alla remunerazione dell'istituto di cui al presente articolo. L'importo così stabilito varrà anche per gli anni successivi, fatta salva la possibilità per le parti di poterne chiedere la modifica, previo accordo sottoscritto.

10. La professionalità sviluppata e attestata dal Sistema di Misurazione e Valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità.

11. Ai sensi del c.2 dell'art.84 del CCNL 16-11-2022, la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente.

Art. 18 - Riconoscimento della produttività individuale e collettiva

1. La produttività collettiva sarà erogata con valutazione individuale effettuata sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente. Qualora il dipendente abbia modificato il suo profilo professionale nell'anno di riferimento la valutazione dovrà prevedere la definizione di nuovi obiettivi, informandone il lavoratore interessato. La valutazione avviene annualmente a consuntivo, in presenza di periodi effettivamente lavorati nell'anno pari ad almeno n. 6 mesi anche se non continuativi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. S'intendono per lavorati i periodi senza assenze di qualsiasi tipo, salvo le assenze dovute a godimento ferie e recupero ore straordinarie. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano sede operativa riceveranno un'unica scheda riferita all'intero anno per periodo interamente lavorato, sentiti i Responsabili dei rispettivi servizi.

2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione lavoro. In presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato, tranne nel caso in cui, in sede di assegnazione degli obiettivi di performance, non sia specificato diversamente.

3. Per i dipendenti con presenza superiore a n. 6 mesi, ma inferiore all'intero anno, la quota individuale viene proporzionalmente ridotta. Tale quota si calcola rapportando le giornate di effettiva presenza (dividendo) con le effettive giornate lavorative dovute in base all'orario di lavoro assegnato (divisore). Le giornate di effettiva presenza sono calcolate sottraendo dal dovuto tutte le giornate/ore di assenza, tranne le assenze dovute a godimento ferie e recupero ore straordinarie. Concorre a ridurre la presenza in servizio, naturalmente, la minor durata del rapporto di lavoro nell'anno per assunzione o cessazione avvenuta in corso d'anno.

TITOLO V AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 19 – Area delle elevate qualificazioni - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Azienda individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022, le posizioni di lavoro che richiedono:

- a) assunzione diretta di elevate responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative, ovvero responsabilità amministrative derivan-

ti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti a espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni a elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

2. La retribuzione di risultato sarà quantificata sulla base dei seguenti criteri:

- L'Amministratore Unico procede alla determinazione della retribuzione di risultato, fissando il valore massimo in relazione alla retribuzione di posizione attribuita;
- Il Nucleo di Valutazione verifica il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni incarico di Elevata Qualificazione, riportati in apposita sezione del PIAO, oltre che valutare i comportamenti manageriali tenuti dal Funzionario;
- Dall'esito della valutazione, che il Nucleo di Valutazione svolgerà in piena autonomia ed avvalendosi delle tecniche che riterrà più opportune, emergerà un livello di misurazione delle prestazioni professionali erogate da parte dei Funzionari incaricati di Elevate Qualificazioni, a cui corrisponderà la quantificazione della retribuzione di risultato, da attribuirsi secondo le modalità stabilite nel predetto Sistema di Misurazione e Valutazione della adottato dall'Azienda.

3. L'Azienda destinerà a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti dal proprio ordinamento (ex art.17 comma 4 del CCNL 16.11.2022).

TITOLO VI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

Art. 20 - Principi generali

1. L'art. 14, del CCNL 16/11/2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo CCNL.
2. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, corrispondenti al numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area, secondo il seguente schema:

AREA	IMPORTO	N. DIFFERENZIALI	COSTO
------	---------	------------------	-------

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

	DIFFERENZIALE	PREVISTI	PROGRESSIONI PER AREA
Area Funzionari e EQ	€. 1.600,00	n. ____	€.
Area Istruttori	€. 750,00	n. ____	€.
Area Operatori esperti	€. 650,00	n. ____	
Area Operatori	€. 550,00	n. ____	
		Risorse destinate alle progressioni	€. _____

4. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, co. 1-bis, del D.Lgs 165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui al comma precedente, e nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'Azienda deve garantire. Si effettuerà apposita valutazione rispetto all'attribuzione dei differenziali, in base alle risorse economiche stanziare.

5. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL 16/11/2022), partecipano come tutti gli altri dipendenti alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti nell'articolo successivo. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni di performance disponibili in ordine cronologico. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potrà essere definito, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli artt. 16 e 19, del CCNL 16/11/2022.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'articolo successivo del presente CCDI per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) + b) + c) ed eventualmente d) fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

8. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale che ha conseguito una valutazione maggiore.

In caso di ulteriore parità, in ordine, sarà attribuita:

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica (a condizione che lo stesso non abbia già ottenuto il punteggio aggiuntivo di cui alla lettera d) della tabella riportata all'articolo successivo)
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso qualsiasi p.a.)

9. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziare per l'anno successivo, a titolo di risorse variabili fuori limite.

Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione all'interno delle aree si applica al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a. Essere in servizio presso l'Azienda a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, al 1° gennaio dell'anno di riferimento, anche se comandati presso altra amministrazione o in distacco sindacale;

b. Non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art. 34, co. 3 e co. 5, del D.Lgs 151/2001, sono considerati utili ai fini della progressione all'interno delle aree.

c. Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte d'ufficio dal Responsabile del Procedimento per tutti i dipendenti che rientrano nei criteri previsti dal comma 1 del presente articolo. Dell'avvio del procedimento viene data comunicazione mediante avviso emanato dall'Azienda e pubblicato sul sito internet per almeno quindici giorni. L'avviso viene inviato anche alle OO.SS. ed alle RSU per conoscenza.

3. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri sotto riportati.

4. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Procedimento, entro detto termine (gg. 10). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Procedimento, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, alla relativa pubblicazione sul sito istituzionale, rendendola di fatto definitiva.

Criteri per la definizione delle graduatorie

A) VALUTAZIONE punteggio max punti 80	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Valutazione 91 – 100: 80 PUNTI Valutazione 81 – 90: 70 PUNTI Valutazione 71 – 80: 60 PUNTI Valutazione fino a 70: 40 PUNTI
B) ESPERIENZA PROFESSIONALE punteggio max punti 20	
Valutare l'esperienza maturata, dall'ultima progressione nell'area o tra le aree, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, se nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Oltre 10 anni di esperienza: 20 PUNTI Da 5 a 10 anni di esperienza: 10 PUNTI Fino a 5 anni di esperienza: 5 PUNTI
C) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO maggiorazione massima 3%	
Numero di anni trascorsi dall'ultima progressione	• Sette anni di NON progressione: maggiorazione 1% del proprio punteggio;

	<ul style="list-style-type: none"> • Otto anni di NON progressione: maggiorazione 2% del proprio punteggio; • Nove o più anni: maggiorazione 3% del proprio punteggio.
--	--

Art. 22 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): in caso di effettiva adesione allo sciopero da parte del personale 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)
- d. Asilo Nido: Sciopero proclamato per tutte le categorie di lavoratori dipendenti dall'Ente impegnati nel servizio per l'intera giornata, o più giornate: chiusura del servizio.

Sciopero proclamato per il solo personale educativo: il personale non educativo svolge il regolare servizio secondo gli orari abituali, ovvero potrà essere comandato ad altri servizi o collocato in recupero di ore straordinarie (in accordo col dipendente).

Sciopero proclamato per il solo personale non educativo: è garantito il servizio con un pasto con menu semplificato da concordare.

Sciopero per parti di giorno lavorativo: da svolgere sull'ultima parte del turno o sulla prima parte del turno, in modo da garantire entrata posticipata o uscita anticipata.

In caso di sciopero inferiore alle 4 ore deve essere in ogni modo garantita la somministrazione del pasto anche eventualmente con menu semplificato da concordare.

L. 10

L. 10

L. 10

L. 10

In caso di sciopero ad ore potranno essere attuate modificazioni dell'orario di servizio al fine di ottimizzare le risorse disponibili, che verranno comunicate almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero stesso.

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.

TITOLO VII

SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E AUSILIARIO SERVIZIO ASILO NIDO

Art. 23 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario a tempo pieno per il personale educativo del servizio di asilo nido è stabilito in 36 ore settimanali. Durante il periodo di apertura del servizio, come definito dal calendario scolastico approvato dal Comune di Rio Saliceto, viene così distribuito:
 - 31 ore frontali settimanali destinate all'attività didattica (cosiddette "ore frontali")
 - 5 ore settimanali - entro il limite massimo di 20 ore mensili - destinate alle "attività integrative" come definite dal comma 3 dell'art. 86 del CCNL 16-11-2022;
2. l'orario di lavoro è organizzato su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì;
3. le ferie sono normalmente così distribuite: 3 settimane nel mese di agosto; 1 settimana a luglio; 1 settimana in corso d'anno su richiesta della lavoratrice ed in accordo con la direzione.
4. Il mese di luglio sarà dedicato ad attività e servizi estivi da organizzarsi in accordo col Comune di Rio Saliceto. In tale mese di luglio, in base alle esigenze di servizio, oltre alla settimana di ferie di cui al punto precedente, il personale del servizio nido (educativo e ausiliario) potrà recuperare mediante riposo compensativo eventuali ore di straordinario accumulate in corso d'anno;

Art. 24 Servizio Mensa

1. Il personale educativo e ausiliario impegnato nell'assistenza dei minori durante la somministrazione del pasto, indipendentemente la durata dell'orario di lavoro, ha diritto al pasto gratuito. Il pasto verrà garantito anche quando il servizio sarà chiuso ai bambini (luglio, rientro in agosto, eccetera) a condizione che la durata della prestazione lavorativa sia di almeno 6 ore e che sia intervallata da una pausa di almeno mezz'ora.

Art.25 Indennità specifiche personale educativo

1. Nei confronti del personale educativo continuano ad essere riconosciute le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett. c) e d), del CCNL del 6.07.1995, come integrate dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 e all'art 31, comma 7, del CCNL 14.9.2000, secondo la disciplina ivi prevista.
2. Dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento, di cui all'art. 13, comma 1 (Norma di prima applicazione), le indennità professionali di cui al comma 1, sono incrementate di un importo pari ad euro 200 annui lordi.
3. E' inoltre confermata l'indennità di tempo potenziato di cui all'art 37 comma 2 del CCNL 06/07/1995.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs 165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Dal momento che il servizio di nido è stato avviato a partire dall'A.S. 2023/2024, le parti si riservano di aggiornare il presente accordo nel corso della sua vigenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti si impegnano ad aggiornare l'attuale Sistema di misurazione della Performance, così come discusso durante gli incontri;

P. FP CGIL

Elisa Ferreri

ASL FP S

Antonio Murillo

ASPHAGIERA
ANSALONI :

[Signature]
Marco Vignani
Luigi Guida

Barbara

Spagna

