CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP "MAGIERA ANSALONI" DI RIO SALICETO TRIENNIO 2026/2028

In data 29/09/2026 nella sede amministrativa dell'Azienda di Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni", posta in Via G. Garibaldi n.72 in Rio Saliceto (RE), ha avuto luogo l'incontro tra:

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

R.S.U. nelle persone di:
MOCERINO PASQUALE
COVETTI LINDA
NARDELLA ROSA
OSCARI LUCREZIA
SPAGGIARI STEFANIA
ELISABETTA RUBINO

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
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 2026/2028.

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), valido per il triennio 2026-2028, si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, presso l'ASP Magiera Ansaloni (di seguito indicata anche come "Azienda"). Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'ASP.
2. Il presente Contratto si applica dal 01/01/2026 e sostituisce, esclusivamente per gli istituti trattati nel presente articolato e nei termini ivi indicati, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Azienda convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina gli istituti contrattuali in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance.
5. Le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli stabiliti nel presente Contratto, sono costituite annualmente dall'ASP e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Contratto Collettivo Integrativo annuale negoziato tra le parti, cui è demandata la quantificazione delle singole voci anche in relazione alle politiche retributive dell'Azienda e le disponibilità del Fondo per le risorse decentrate.
6. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Art. 2 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal Titolo II del CCNL 23.02.2026, comparto funzioni locali, a cui si rinvia.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
4. Le relazioni sindacali si articolano in partecipazione e contrattazione integrativa.
5. La partecipazione, a sua volta, si articola in:

a) informazione, di cui all'art. 4 del predetto CCNL;
b) confronto, di cui all'art. 5 del predetto CCNL;
c) organismo paritetico per l'innovazione, di cui all'art. 6 del predetto CCNL. Si precisa che, ai sensi del comma 6 dello stesso articolo, qualora tale organismo non venisse istituito, e fino al momento della sua istituzione, le materie di competenza diventerebbero oggetto di Confronto.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti decentrati integrativi esigibili dalle parti; i soggetti e le materie della contrattazione decentrata sono definiti dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022, i tempi e le procedure sono stabiliti dall'art. 8 del medesimo CCNL.
7. L'azienda trasmette, almeno 5 giorni prima dell'adozione del PIAO da parte dell'Amministratore Unico, le informazioni relative al piano triennale dei fabbisogni di personale; l'informativa è seguita da un incontro di approfondimento.
8. I dipendenti di ASP Magiera Ansaloni hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Art. 3 - 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. 4 – 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. ASP Magiera Ansaloni non ravvisa l'utilità di articolare l'orario di lavoro su 4 giorni lavorativi, seppur in via sperimentale, ai sensi dell'art.22 c.ma 1 del CCNL del 23-02-2026.
2. 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 settimanali articolati su 5 giorni lavorativi; tipicamente per 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) Cicli orari senza variazioni periodiche del dovuto settimanale di 36 ore, articolati su 5 giorni lavorativi, per servizi che di norma debbano erogarsi tutti i giorni non

festivi e non pre-festivi; tipicamente per servizi educativi e di assistenza di base agli stessi;

c) Cicli orari senza variazioni periodiche del dovuto settimanale di 36 ore, 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;

d) Orari settimanali articolati su 6 giorni lavorativi per servizi che di norma debbano erogarsi tutti i giorni non festivi; tipicamente per Servizi assistenziali in strutture semiresidenziali (centri diurni), Attività di supporto ai servizi di assistenza residenziale (es. assistenza di base);

e) Turnazioni, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 23-02-2026, per servizi da erogarsi tutti i giorni e per l'intera giornata; tipicamente per Servizi Socio-Sanitari presso strutture residenziali (es. operatori socio-sanitari, infermieri).

Art. 5 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita
2. 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.)
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nella medesima giornata; 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.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, 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:
6. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010.

7. Il Direttore di Asp Magiera Ansaloni, sentiti i Responsabili di Servizio, 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 anche di tipo multiperiodale nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art.23 del CCNL del 23-02-2026.

Art. 6 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. In applicazione dell'articolo 32 del CCNL 23.02.2026, possono essere concesse, a domanda dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare, per particolari motivi familiari o personali. Tali permessi non necessitano di specifica giustificazione e/o la produzione di documentazione.
2. Il diniego del permesso deve essere motivato e formalizzato dal Responsabile anche attraverso i sistemi informatizzati di gestione del cartellino.
3. Stante il reciproco obbligo di correttezza, lealtà e collaborazione, il confronto tra il responsabile e il richiedente potrà consentire al Responsabile di contemperare al meglio le esigenze personali e familiari del dipendente con l'interesse organizzativo e produttivo dell'Azienda.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso sono automaticamente riproporzionate.

Art.7 Diritto allo studio

I permessi per il diritto allo studio sono disciplinati dall'art. 34 del CCNL del 23.02.2026. Essi sono fruibili per un massimo di 150 ore all'anno, inteso come anno solare dal 1 gennaio al 31 dicembre.

1. Il limite massimo di permessi individuali concedibili è stabilito nel 3% delle unità complessive in servizio a tempo indeterminato in ogni anno con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi per il diritto allo studio spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del limite massimo percentuale del 3%, stabilito al precedente comma 2, i permessi sono concessi nella misura massima individuale di

cui al comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
4. Nel caso in cui la frequenza di tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi intrapreso, senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio, nel monte delle 150 ore rientrano anche le ore richieste per l'espletamento di detti tirocini.
5. La presentazione delle domande va effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno corredata dal certificato di iscrizione alle scuole e dal calendario delle lezioni. L'Azienda a tal fine provvederà a pubblicare uno specifico avviso. La fruizione delle ore di diritto allo studio va comprovata con apposita certificazione.
6. Nel caso in cui le domande presentate dai dipendenti eccedano il 3% del personale le assegnazioni seguiranno l'ordine di priorità previsto dal vigente CCNL.
7. In caso di rinuncia, in corso d'anno, alla fruizione dei permessi da parte di un beneficiario, anche a seguito dell'avvenuto conseguimento del titolo di studio, l'Azienda è legittimata a scorrere l'elenco dei richiedenti in base ai criteri di priorità di cui al vigente CCNL.
8. Per il perfezionamento della concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1, primo alinea del CCNL 23.02.2026.

Art. 8 – Disciplina delle "risorse decentrate"

1. A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del CCNL.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, si possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del

D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Le risorse così individuate vengono ripartite in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL.

3. Le risorse stanziate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022.

Art. 9 - Utilizzo fondo annuale per le risorse decentrate

1. ASP rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b) del CCNL 16.11.2022, e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto a carico del Fondo;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

2. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.
3. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16.11.2022;
   d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5 del presente CCNL (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
   e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
   f) indennità di funzione di cui all'art. 97 di cui al CCNL 16.11.2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21.05.2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater del CCNL 21.05.2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. g)) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza;
l) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b);
m) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3;

5. La contrattazione collettiva integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 16.11.2022, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle risorse destinate ai suddetti trattamenti economici.

Art. 10 - 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, concorsualità, 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:

3. la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
4. la programmazione operativa e gestionale;
5. la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
6. la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
7. il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
   a. controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
   b. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
   c. raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti;
   d. qualità della prestazione e comportamento professionale.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

Art. 11 - 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 dalla Tabella C del CCNL triennio 2022-2024.

Art. 12 - Indennità di turno

1. ASP, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
4. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
   b) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
   c) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
   d) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, salvo diversa previsione adottata in sede di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. l).
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022.
7. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da parte del personale turnista, da titolo all'indennità di cui al comma 5, lett. d), fatto salvo quanto previsto dall'art. 7, comma 4 lett. ac) del CCNL.
8. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022.
10. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

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 dei rischi aziendale, legati allo svolgimento di interventi di assistenza diretta
3. Gli importi di tale indennità connessa al rischio possono variare da un minimo di € 2,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal Direttore, come segue:
4. sensibile € 2,00 giornaliero;
5. intenso € 2,50 giornaliero;
6. notevole € 3,00 giornaliero;
7. 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 effettuati 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).
8. Gli importi di tale indennità connessa al disagio possono variare da un minimo € 2,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal Direttore, come segue:
9. sensibile € 2,00 giornaliero;
10. intenso € 2,50 giornaliero;
11. notevole € 3,00 giornaliero;
12. 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. € 2,00giornalieri per maneggio valori mensili mediamente da € 250,00 fino a € 500,00
b. € 2,20giornalieri per maneggio valori mensili mediamente da € 500,01 fino a € 1.000,00
c. € 2,50 giornalieri per maneggio valori mensili mediamente superiori a € 1.000,00

13. La presente indennità viene riconosciuta su base giornaliera, in relazione alle giornate di effettiva esposizione alla 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.
14. 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. 15 - 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:

<u>Area degli Operatori</u>
- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di processo erogativo;

<u>Area degli Operatori Esperti</u>
- 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;

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.

Art. 16 - Incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art 45 del D. Lgs. 36/2023

1. Gli incentivi per le funzioni tecniche svolte dal personale, di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023 e specificate nell'allegato I.10 del medesimo codice, sono disciplinati dal Regolamento "Regolamento delle funzioni tecniche svolte dai dipendenti" approvata dall'Amministratore Unico con decreto n. 18 del 16.12.2025, a seguito dell'entrata in vigore del decreto correttivo al codice dei contratti pubblici, con deliberazione n. 5 del 29.01.2025.

Art. 17 - 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/ore di effettiva presenza (dividendo) con le effettive giornate/ore 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.

Art. 18 - Welfare integrativo

1. L'ASP Magiera Ansaloni avvia un processo di valutazione per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 45 del CCNL 23/02/2026.
2. I benefici in favore dei propri dipendenti potranno riguardare:
    1. polizze sanitarie;
    2. iniziative a supporto dell'istruzione dei figli;

3. contributi per servizi erogati da soggetti pubblici e privati;
4. contributi per attività culturali, ricreative e sportive;
5. benefici per l'utilizzo del servizio di ristorazione collettiva.

3. L'esito dell'istruttoria di cui al precedente comma 1 sarà oggetto di contrattazione con le parti sindacali al fine di formarne una disciplina esigibile.

Art. 19 - Politiche di Age Management

1. L'Asp, previo confronto in sede di Comitato Unico di Garanzia (CUG), prevede nei propri documenti di programmazione (PIAO) e organizzazione, tenuto conto degli ordinari moduli di relazione sindacale, esplicite politiche e azioni basate sulla gestione dell'età al fine di:
   - valorizzare i propri dipendenti nel corso dell'intera vita professionale, offrendo loro opportunità di espressione e sviluppo professionale;
   - promuovere le migliori condizioni di salute possibili, prevenendo l'insorgenza di malattie professionali ed infortuni sul lavoro;
   - promuovere contesti lavorativi orientati al benessere organizzativo;
2. Le strategie adottate per la realizzazione degli obiettivi di cui al precedente comma 1 si concretizzano in particolare attraverso:
   - la promozione del dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni;
   - il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute;
   - il sostegno e la verifica, stante la necessità di garanzia della qualità, efficacia e adeguatezza del servizio, sull'applicabilità degli strumenti di flessibilità nella gestione del lavoro del personale.

Art. 20 – Area delle elevate qualificazioni - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. ASP istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16/11/2022. Tali posizioni richiedono:
   a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative e di coordinamento di unità di personale anche appartenente alla stessa Area di Funzionari ed EQ;
   b) responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
   c) 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 ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
   a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
4. Nel caso in cui ASP non disponga di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:
   a) ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;
5. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 15 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
6. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000, lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. ASP stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
7. Nelle ipotesi considerate nell'art. 15 comma 4 (Incarichi di elevata qualificazione), l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
8. ASP definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare 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 previsti dal proprio ordinamento.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della

retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

10. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che sono state destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci dell'Ente. Per effetto di quanto previsto dall'art. 79 comma 6, del CCNL 16.11.2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 21 - Principi generali – Progressioni Economiche

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 23/02/2026, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dal 01/01/2023, fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Per il personale di cui agli artt. 101 e 104 del CCNL 16/11/2022 si applicano gli incrementi previsti, rispettivamente, dagli artt. 102 e 106 del CCNL 16/11/2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate costituito dall'Azienda ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, indicativamente entro il mese di marzo, con le procedure definite nei successivi commi.
6. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti:
   a) essere in servizio e titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico;
   b) non aver riportato negli ultimi 2 anni sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove, 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;

c) aver prestato servizio presso l'Azienda per almeno 3 anni o negli enti dei comparti funzioni locali e sanità per almeno 3 anni di cui almeno 1 anni presso l'ASP Magiera Ansaloni; a tal fine i periodi lavorati presso altri enti, in posizione di comando o distacco, sono computati alla stregua di quelli lavorati presso l'Azienda;

d) non aver beneficiato negli ultimi 4 anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

7. In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale viene stabilito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse di parte stabile del Fondo.
8. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva; in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92 e 102 del CCNL del 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo.
9. Indicativamente entro il mese di marzo l'Ente bandisce l'avviso di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali definendo l'Area o le Aree per cui si avvia la selezione, i termini di presentazione delle domande che non potranno comunque essere inferiori a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso sul sito internet dell'Ente, il numero di differenziali stipendiali attribuibili e la relativa modulistica. Indicativamente entro un mese dalla sottoscrizione del contratto definitivo annuale di utilizzo del Fondo risorse decentrate, l'Amministrazione ne da anticipata comunicazione (a mezzo mail) a tutti i dipendenti.
10. 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.
11. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale che ha conseguito una valutazione maggiore.
12. 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.)
13. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziate per l'anno successivo, a titolo di risorse variabili fuori limite.

Art. 22 - 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 dal Responsabile del Procedimento sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Azienda e pubblicato sul sito internet per almeno quindici giorni;

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 9 – 10: **80** PUNTI Valutazione 8 – 8.99: **70** PUNTI Valutazione 7 – 7.99: **60** PUNTI Valutazione fino a 6.99: **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	Oltre 10 anni di esperienza: **20** PUNTI Da 5 a 10 anni di esperienza: **10** PUNTI Fino a 5 anni di esperienza: **5** PUNTI

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	

C) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO maggiorazione massima 3%	
Numero di anni trascorsi dall'ultima progressione	• Sette anni di NON progressione: maggiorazione 1% del proprio punteggio; • Otto anni di NON progressione: maggiorazione 2% del proprio punteggio; • Nove o più anni: maggiorazione 3% del proprio punteggio.

Art. 23 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. Scuola d'infanzia: 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 insegnante: il personale non insegnante 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 insegnante: 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.

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.

Art. 24 -Termini del preavviso

1. Dato atto dei termini del preavviso stabiliti dai commi 1 e 2 dell'art. 39 del CCNL 23.02.2026, gli stessi decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro.
2. L'Asp e il dipendente possono consensualmente risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso. In tal caso non si applica il comma 4, del citato art. 39, relativo alla corresponsione dell'indennità al lavoratore e del trattenimento corrispondente alla retribuzione all'ASP.
3. Durante il periodo di preavviso è possibile fruire delle ferie nei termini e nei modi stabiliti per tale istituto.

PERSONALE EDUCATIVO E AUSILIARIO SERVIZIO NIDO D'INFANZIA

Art. 25 –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 riferimento, viene così distribuito:
   - 32 ore frontali settimanali destinate all'attività didattica
   - 4 ore settimanali- entro il limite massimo delle 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 (periodo di chiusura servizio); 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 con il comune di riferimento. In tale mese, il 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. 26 –Servizio Mensa

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

Art. 27 –Indennità specifiche personale educativo

1. Nei confronti del personale educativo continuano a essere riconosciute le indennità professionali di cui all'art.37, comma 1 lett. C) e d) del CCNL del 6.7.1995 e s.m.i., e secondo la disciplina ivi prevista, come incrementate dall'art. 94 del CCNL 16-11-2022
2. È inoltre confermata l'indennità di tempo potenziale di cui all'art.37 comma 2 del CCNL 6.7.1995

Art. 28 –Disposizioni finali

1. Il presente CCDI abroga e sostituisce il precedente del 01.07.2024

