

A.S.P. PERGOLA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

Sede - Via Mameli n. 6 - 61045 PERGOLA (PU) - Tel./Fax 0721/734325

www.asp-pergola.it - Email info@asp-pergola.it - P.e.c. postacert@pec.asp-pergola.it

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTIVO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNO 2020/2022

Il giorno 30.12.2019, alle ore 9.30, presso la sede dell'A.S.P. Pergola

TRA

- L'A.S.P. Pergola rappresentata ai fini del presente atto dal Presidente Guidarelli Lanfranco;
- la sigla sindacale UIL - FPL, rappresentata ai fini del presente atto da Patrizia Baddelli ;
- la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto da _____ ;
- la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto da _____ ;
- la sigla sindacale _____, rappresentata ai fini del presente atto da _____ ;

VISTO

- Il Contratto Collettivo Nazionale, Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018;

- L'Accordo Decentrato Integrativo Aziendale per la costituzione e ripartizione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2018 del 22/12/2018;

SI SOTTOSCRIVE

il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2020 / 2022.

ASP PERGOLA



Sindacato

Patrizia Baddelli

Sindacato

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2020/2022

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata -Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 6 - Premio Individuale -Riconoscimento e Differenziazione (art. 69, CCNL 2018)

Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 2018)

Art. 8 - Progressioni economiche

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 11 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 12 -Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, C. 4, LETT. M. CCNL 2018)



A.S.P. PERGOLA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

Sede - Via Mameli n. 6 - 61045 PERGOLA (PU) - Tel./Fax 0721/734325
www.asp-pergola.it - Email info@asp-pergola.it - P.e.c. postacert@pec.asp-pergola.it

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 demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'A.S.P. Pergola con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aderisce alla disciplina di cui al CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018. Viene garantito con disposizioni specifiche o con rimandi alla contrattazione decentrata, il necessario allineamento con l'accordo integrativo sottoscritto il 22/12/2018.

ART. 3 DURATA - REVISIONE

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2020/2021.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati, a istanza di parte, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

ART. 4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria le progressioni economiche nella categoria, le indennità di comparto.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, nelle quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che il 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (risorse variabili) con esclusione delle lettere c) f) e g), sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Il premio individuale viene riconosciuto al Personale che ottiene una valutazione pari o superiore a quello previsto nelle apposite schede di valutazione allegate alla Deliberazione n. 31 del 23.11.2015.
4. L'ammontare del premio individuale viene parametrato al voto ottenuto e ai giorni di effettiva presenza in servizio, al netto delle ferie e permessi di cui agli articoli 31, 32, 33 e 35 del CCNL 21.05.2018.

ART. 6 - PREMIO INDIVIDUALE - RICONOSCIMENTO E DIFFERENZIAZIONE (ART. 69, CCNL 2018)

1. L'attribuzione e l'erogazione dei premi correlati alla performance avviene in conformità a quanto previsto dal sistema di valutazione, approvato dall'Ente con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 29.06.2012. L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione, di compensi correlati



A.S.P. PERGOLA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

Sede - Via Mameli n. 6 - 61045 PERGOLA (PU) - Tel./Fax 0721/734325
www.asp-pergola.it - Email info@asp-pergola.it - P.e.c. postacert@pec.asp-pergola.it

al merito e all'impegno di gruppo e individuale in considerazione che:

- a) i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;
 - b) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dal Direttore, che vigilerà affinché i singoli obiettivi di performance siano perseguiti dal personale interessato nell'ambito del normale orario di lavoro, quindi con esclusione di eventuale ricorso al lavoro straordinario.
2. L'apporto del dipendente, quindi, viene valutato in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi e alla realizzazione di progetti vengono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura proporzionale al regime orario prestatato.
 3. Alla percentuale di lavoratori che sarà individuata successivamente, assieme ad altri criteri, dal Consiglio di Amministrazione, che conseguono la valutazione più elevata all'interno di ciascun Servizio/Ufficio, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. Le risorse per la maggiorazione vengono prelevate dal fondo "Premi alla performance individuale". La maggiorazione del premio individuale viene determinata annualmente e non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

ART. 7 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ART. 7, C. 4, LETT. v), CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi come valutato dal Nucleo di Valutazione.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo, il valore della suddetta retribuzione è determinato in riferimento al limite massimo erogabile previsto dall' art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017 (somma impegnata nell' anno 2016) relativamente alle voci retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

ART. 8 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. All'intero di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza e dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. Le progressioni sono finanziate con risorse di parte stabile di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.
3. Annualmente, in sede di contrattazione collettiva integrativa, vengono stabilite le somme a disposizione per le progressioni, e le destinazioni per categoria.
Le progressioni vengono riconosciute in modo selettivo e in rapporto alle risorse effettivamente disponibili.

I requisiti di accesso sono:

- contratto a tempo indeterminato
- permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi.

A ogni lavoratore in possesso dei requisiti di accesso, si attribuisce un punteggio così determinato:

- media della valutazione ottenuta nel triennio precedente. A parità di punteggio la progressione e viene attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Non è richiesta la presentazione, da parte del Lavoratore, di istanza alla selezione. Il singolo può richiedere di non essere oggetto di inserimento nella graduatoria.



A.S.P. PERGOLA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

Sede - Via Mameli n. 6 - 61045 PERGOLA (PU) - Tel./Fax 0721/734325
www.asp-pergola.it - Email info@asp-pergola.it - P.e.c. postacert@pec.asp-pergola.it

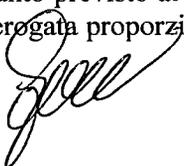
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore all'anno in cui viene sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno di competenza.
5. Eventuali somme non utilizzate vengono destinate all'ulteriore scorrimento della graduatoria, all'interno della categoria in cui si è creata la disponibilità. Laddove ciò non fosse possibile, esse confluiscono fra le somme a disposizione per la premialità.

ART. 9 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS, CCNL 2018)

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Direttore.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità salvo quanto indicato all'art. 11 comma 3 del presente CCDI.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore.
7. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 2018).

1. Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, saranno appositamente e formalmente individuate dal Direttore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione della predetta indennità, entro i limiti fissati dall'art. 70 quinquies del CCNL, sono valutate le seguenti tipologie di responsabilità:
 - a) responsabilità di funzioni vicarie;
 - b) coordinamento di strutture e/o unità operative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità in ordine a risorse umane, strumentali ed economiche;
 - c) responsabilità con funzione di referenza quale RSPP ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.; di rappresentante della direzione per il Sistema Qualità, Referente in Materia di autorizzazione/accreditamento, Referente in materia di Privacy .
4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima:
 - Per le funzioni di cui al punto 3 a. che precede: 10% annuo lordo del valore limite di cui all'art. 70 quinquies;
 - per le funzioni di cui al punto 3 b. che precede: 50% annuo lordo del valore limite di cui all'art.70 quinquies;
 - per le funzioni di cui al punto 3 c. che precede: 30% annuo lordo del valore limite di cui all'art. 70 quinquies.
5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare



A.S.P. PERGOLA

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

Sede - Via Mameli n. 6 - 61045 PERGOLA (PU) - Tel./Fax 0721/734325
www.asp-pergola.it - Email info@asp-pergola.it - P.e.c. postacert@pec.asp-pergola.it

responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

6. In caso di assenza per malattia si applica la disciplina di cui all'art. 71 della legge 133/2008 e s.m.i. Tali risparmi rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

ART. 11 LAVORO STRAORDINARIO

1. Il limite alle prestazioni di lavoro straordinario, rese ai sensi dell'art. 38 CCNL 14.09.2000 come richiamato nel vigente CCNL viene determinato in 68 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (art.7 comma 4 lett s).
2. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno annuale alle parti sindacali.

ART. 12 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress, nonché gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. e 81/2008.

