

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

TRA

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona – ASP “Patronato dei Figli del Popolo e Fondazione S. Paolo e S. Geminiano”

E

La Delegazione trattante di parte sindacale FP CGIL e la RSU dell'ASP

SI CONCORDA

il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato.

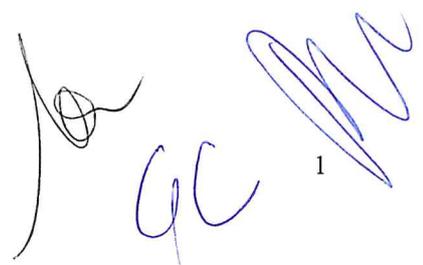
DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali per il triennio 2016/2018 sia per la parte giuridica che economica;

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Ai sensi di quanto disposto dal CCNL 21/05/2018 la valenza normativa del presente contratto decentrato integrativo è triennale: 2018 -2020; sono fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse, da determinare con cadenza annuale. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Per il personale in somministrazione si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e dall'art. 8 del presente contratto



1

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Criteri per la costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate

La costituzione e destinazione delle risorse finanziarie sono determinate secondo i criteri previsti dagli art. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, tenuto conto quanto stabilito dagli artt. 7 e 8 previsti dal presente CCNL

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati; l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per i vari centri e individuale.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati agli utenti.

La quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti due categorie fondamentali di premi:

a) un premio correlato alla performance organizzativa, conseguimento di risultati aggregati di servizio al quale possono accedere tutti i dipendenti.

b) un premio collegato alla performance individuale; valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti secondo una metodologia di valutazione.

La produttività sarà riconosciuta, sulla base dei sistemi di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

CATEGORIE	QUOTA DI PRODUTTIVITÀ CONNESSA ALL'IMPEGNO DI GRUPPO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG E PER IL MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEGLI STANDARD DI SERVIZIO	QUOTA DI APPORTO INDIVIDUALE ALLA PRODUTTIVITÀ
CAT. C -	60%	40%

La corresponsione della produttività connessa all'impegno di gruppo è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi previsti e di miglioramento quali-quantitativo almeno nella percentuale del 80%.

Con riferimento alla performance individuale essa dovrà essere correlata al merito, all'impegno e all'apporto individuale alla realizzazione dei progetti, la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori, spetta al competente Direttore.

Nel mese di giugno dell'anno successivo alla valutazione, verrà corrisposto la quota di produttività connessa alla performance organizzativa e individuale.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett. b del CCNL 21.05/2018, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

I criteri di valutazione saranno stabiliti secondo un regolamento contrattato assieme alle parti sindacali.

Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione delle prestazioni allegare al presente accordo compilate dal Direttore sentito il coordinatore pedagogico per il personale educativo.

I compensi per la produttività, fatte salve le condizioni contenute nel presente accordo, vengono proporzionalmente ridotti in caso di part-time.

Inoltre saranno valutati i dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi di Ente e individuali, che hanno effettuato almeno 6 mesi di attività presso l'Ente, fatte salve le assenze per:

- infortunio sul lavoro
- legge 104/92
- donazione sangue
- ferie
- riposi compensativi (compreso recupero di lavoro straordinario)
- permessi sindacali
- permessi elettorali
- permessi retribuiti per controlli prenatali
- astensione obbligatoria per maternità
- congedi parentali limitatamente alle giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge)
- malattie del bambino limitatamente ai primi 30 giorni di assenza nell'anno
- malattie per terapie salvavita

3. CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Premettendo che i criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per gli enti, si considerano prioritari i seguenti elementi:

- formazione
- professionalità
- esperienze
- titoli
- partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- impegno
- possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad un minimo di 24 mesi

Richiamati:

gli artt. 67 e 68 relativi alla disciplina delle risorse decentrate e l'art. 20 relativo alle progressioni economiche orizzontali, al fine di recepire le novità presenti nel nuovo CCNL, si procede alla previsione delle progressioni economiche con l'obiettivo di raggiungere tutti i dipendenti nell'arco del triennio 2018-2020:

- destinazione della quota di € **5.031,52** alle 8 progressioni orizzontali, da effettuare, con decorrenza 1 gennaio 2018 all'interno della categoria C (n. 8 da C2 a C3)
- destinazione della quota di € **3.235,66** alle 4 progressioni orizzontali, da effettuare, con decorrenza 1 gennaio 2019 all'interno della categoria C (n. 2 C3 a C4 e n. 2 C4 a C5)
- destinazione della quota di € **1.051,18** alle 2 progressioni orizzontali, da effettuare, con decorrenza 1 gennaio 2020 all'interno della categoria C (da C1 a C2)

gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina per le suddette progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018

La progressione economica non potrà essere riconosciuta solo nel caso che la valutazione della performance individuale nel triennio precedente risulti negativa e non risulti in servizio alla data dell'1.1.2018.

4. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

L'art. 70/ bis disciplina le "indennità condizioni di lavoro" in un'unica indennità (rischio - disagio) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

La quota giornaliera pertanto viene così stabilita a partire dal 01/01/2019

- € **2,30** per tutti gli educatori;
- € **2,88** per tutti gli educatori che si rendono disponibili al rientro in servizio in caso di necessità;

Per l'anno 2018 rimangono in vigore le indennità stabilite nel contratto integrativo decentrato dell'anno 2017



5

5. COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Indennità specifica al personale che ha ricevuto la nomina formale di preposto ai sensi della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro pari a € 250,00 annuali liquidati di norma nel mese di marzo;
- Indennità relativa all'incarico di Economo per un importo di € 2.500,00 annuali da liquidarsi di norma nel mese di marzo;
- Indennità relativa all'incarico di Responsabile Unico del Procedimento per un importo di € 2.500,00 annuali da liquidarsi di norma nel mese di marzo;
- Indennità relativa all'incarico di Direttore dell'Ente per un importo di € 3.000,00 annuali da commisurarsi all'attività part time per i mesi di servizio prestato, da liquidarsi di norma nel mese di marzo;
- Indennità relativa all'incarico di coordinamento pedagogico per un importo di 2.500,00, da liquidarsi di norma nel mese di marzo.

6. POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'articolazione dell'orario di lavoro è determinata da apposito regolamento che potrà essere integrato e/o modificato previo confronto sindacale nel rispetto, naturalmente, delle disposizioni di legge che regolano la materia.

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 compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs.151/2001;

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche comportanti tempi di recupero maggiori;

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda con cadenza semestrale (giugno – dicembre). Nella domanda deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere a fini del comma 7 art.53; Il contingente fissato per il triennio 2018-2020 è fissato in n. 1 dipendente
2. L'Ente entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda concede la trasformazione del rapporto oppure nega la stessa qualora:
 - a) Si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma1;
 - b) L'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
3. Qualora il numero di richieste ecceda il contingente fissato, viene fissato il criterio della rotazione e data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8 commi 4 e 5 del D.Lgs.81/2015;
 - b) Dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - d) Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) Genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
4. I dipendenti che nel corso dell'anno si trovano in una delle condizioni elencate nel punto precedente possono richiedere la trasformazione dell'orario di lavoro a tempo parziale in qualsiasi periodo dell'anno;
5. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, prorogabile, l'incremento della percentuale massima prevista, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari;

Orario di lavoro straordinario



7

Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore.

Inoltre le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.

In sede di consuntivo eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per rimpinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandole alla produttività

La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art.38 bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che le parti definiscono in numero 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore eccedenti saranno retribuite in base ai vigenti CCNL. Su richiesta del dipendente, verrà valutata la possibilità di retribuire anche dette ore in relazione alla disponibilità di bilancio.

L'Amministrazione si impegna a fornire adeguata informazione ai dipendenti, nell'ambito delle azioni positive previste in tema di pari opportunità, circa le possibilità di utilizzo delle ore che affluiscono nel conto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici.

7. FRUIZIONE DEI PERMESSI EX ART. 32 E ART. 35 CCNL 2016-2018

1. Per la fruizione dei permessi retribuiti art.32 e art.35 si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL stesso.
2. In merito all'art.35, fermo restante quanto definito dal CCNL vigente, si ritiene che i suddetti permessi siano cumulabili con i recuperi generati da maggiorazioni della prestazione oraria lavorativa.

3. Risultano, invece, incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente si manifesti, anche improvvisamente, una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

8. TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Per l'erogazione del trattamento accessorio riconosciuto per la partecipazione del personale a tempo determinato o in somministrazione al raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente, il rapporto di lavoro deve avere durata non inferiore ai 6 mesi nel corso dell'anno. Si privilegia comunque la stipula di contratti a tempo determinato, limitando l'utilizzo dei contratti di somministrazione ad eventuali esigenze straordinarie e di breve durata.

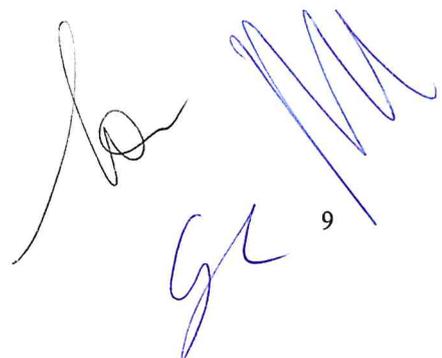
9. FORMAZIONE

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 2% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

10. WELFARE INTEGRATIVO

Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

11. PREVIDENZA COMPLEMENTARE



9

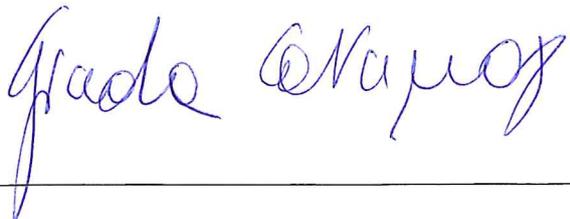
1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, si integrano le ore di assemblea sindacale con ulteriori 2 ore annue sul tema.
2. Si individua la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

12. SALUTE E SICUREZZA

1. Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno due volte l'anno per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alle parti sindacali tutte le informazioni relative a:
 - Infortunio sul lavoro
 - Malattie professionali
 - Aggiornamento DUVR
 - Stress lavoro-correlato.

Per la parte Sindacale

Per la parte Pubblica

GIADA CATANOSO 	PATRIZIA GUERRA 
--	--

NICOLA ANTOLINI

Nicola Antolini

Modena, 4 ottobre 2018

GA

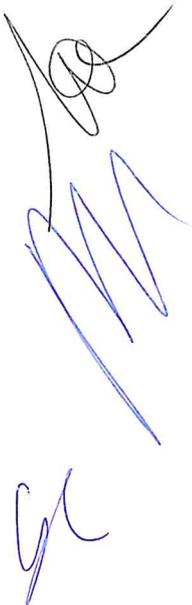
nome cognome

CATEGORIA C
(ex VI q.f.)

AREE DI VALUTAZIONE	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO %	VALUTAZIONE						somma pesata
			3	6	9	12	15	18	
AREA SPECIALISTICA 25%	competenze tecnico/pratiche	5							0
	conoscenze professionali	15							0
	autonomia	5							0
									0
AREA ISTITUZIONALE ORGANIZZATIVA GESTIONALE 45%	comportamento sul lavoro	10							0
	affidabilità	10							0
	orientamento al risultato	10							0
	definizione priorità di intervento	5							0
	capacità decisionali	10							0
AREA RELAZIONALE 30%	collaborazione	15							0
	orientamento all'utenza	15							0
									0
TOTALE		100	0	0	0	0	0	0	0

0,00

Valutazione complessiva della prestazione anno



FONDO DIPENDENTI ANNO 2018

DESCRIZIONE	RISORSE FONDO 2016	RISORSE FONDO 2017	RISORSE FONDO 2018 IPOTESI
PARTE STABILE art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004 - Art.67 comma 1 CCNL 21.5.2018 Art. 14 comma 4	394,05	394,05	
Art. 15 co.1 lett. a)	38.648,75	38.648,75	
Art. 15 co. 1 lett. b) (Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6.07.1995 e art. 3 CCNL 16.07.1996)	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. c) (Risparmi di gestione art. 32 CCNL 6.07.1995 e art. 3 CCNL 16.07.1996)	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. f) (Risparmi derivati ex art. 2, co. 3, D.lgs 29/1993)	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. g) (Risorse destinate al pagamento LED al personale nell'anno 1998) e adeguamento Fondo Progr. Orizz. nota cong. n. 14 CCNL 22.01.04 – e parere ARAN per CCNL 5.10.01	€ 4.568,65	4.568,65	
Art. 15 co. 1 lett. h) (Somme destinate all'indennità 1.500.000 per i dipendenti di ex VIII ^a q.f. – Categoria D – Pos. Econ. D3)	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. i) Norma applicata solo per le Regioni	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. j) (0,52% del monte salari 1997 – con decorrenza dal 1.01.2000 – da non considerarsi nel calcolo del Fondo 1999)	1.427,11	1.427,11	
Art. 15 co. 1 lett. l) (Somme relative al personale trasferito a seguito di processi di decentramento e delega)	-	-	
Art. 15 co. 5 Per effetti derivanti da variazioni in Dotazione Organica	-	-	
Art. 4 co. 1 CCNL 5.1.2001 (1,1% monte salari 1999)	3.046,34	3.046,34	
Art. 4 co. 2 CCNL 5.1.2001 (RIA personale cessato dall'1.1.2000)	2.264,56	2.264,56	
Art. 32 co. 1 e 2 CCNL 22.1.2004 (1,2% monte salari 2001)	3.163,50	3.163,50	
Art. 4 co. 1 CCNL del 9.5.2006 (0,5% monte salari 2003)	-	-	
Art. 8, co. 2 CCNL 11.04.2008 (0,6% monte salari 2005)	1.812,10	1.812,10	
PARTE STABILE	55.325,06	55.325,06	
TAGLIO CESSAZIONI	-4.125,07	-4.125,07	
TOTALE PARTE STABILE	51.199,99	51.199,99	

FONDO 2018 - ART.67 COMMA1 CCNL 21.5.2018 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017			51.199,99
Incremento Risorse Stabili Art. 67 comma 2 CCNL 21.5.2018			

PARTE VARIABILE

Art. 15 co. 1 lett. d) punto b) (Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: convenzioni con soggetti pubblici e privati)	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. k) (Risorse previste da disposizioni di legge incentivi (Legge 109/1994, e successive modifiche, censimento generale della popolazione, ecc.) risorse definitive con appositi atti.	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. m) (Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari)	-	-	
Art. 15 co. 1 lett. n) (Norma per le Camere di Commercio)	-	-	
Art. 15 co. 2 (1,2% Monte salari 1997)	4.013,85	4.013,85	4.013,85
Art. 15 co. 4	-	-	
Art. 15 co 5 (Risorse aggiuntive non correlate aumento dotazione Organica)	885,00	885,00	885,00
Art. 4 co. 3 e 4 CCNL 5.10.2001	-	-	
Art. 54 CCNL 14.4.2000 (Eventuali quote rimborso per messi notificatori)	-	-	
Art. 32 co. 6 CCNL 22.1.2004 (non Ente Locale)	-	-	
Art. 4 co. 7 CCNL 31.07.2009 (€ 2967,61)	-	-	
TOTALE PARTE VARIABILE (B)	4.898,85	4.898,85	4.898,85
TOTALE FONDO (A+B)	56.098,84	56.098,84	56.098,84