



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - ANNO 2022

TRA

l'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona – ASP “Patronato per i 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

L'art. 2 comma 4 del CCNL del personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali sottoscritto il 21.05.20218, prevede che il contratto si rinnovi tacitamente di anno in anno. In applicazione dell'art. 8, comma 7 si conferma l'efficacia dei Contratti Collettivi Integrativi fino alla stipula, presso ciascun Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

La valenza normativa del presente contratto decentrato integrativo riguarda l'anno 2022; 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.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Criteri per la costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate

La costituzione e destinazione delle risorse finanziarie sono determinate con i criteri definiti dagli art. 67 e 68 del CCNL 21.5.2018, tenuto conto di quanto stabilito dagli artt. 7 e 8 del vigente CCNL.

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

GP 1

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 individuale e di gruppo nelle comunità semiresidenziali. Andranno premiate le 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, ossia al conseguimento di risultati aggregati di servizio al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- b) un premio collegato alla performance individuale; ossia alla 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 performance organizzativa e per il miglioramento quali-quantitativo degli standard di servizio (performance organizzativa)	quota di apporto individuale alla produttività (performance individuale)
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, ed è di competenza della Direttrice dell'ASP.

Nel mese di giugno dell'anno successivo alla valutazione, verrà corrisposta la quota di produttività connessa alla performance organizzativa e individuale, previa acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione contabile.

In attuazione dell'art 69 del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che conseguono 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.

Le valutazioni di performance saranno effettuate applicando i criteri definiti nel vigente regolamento "Disciplina della valutazione del personale" e utilizzando le schede di valutazione

della performance individuale allegata a tale regolamento. La valutazione della performance individuale viene espressa dalla Direttrice, sentita la Coordinatrice pedagogica per il personale educativo.

I compensi per la produttività, fatte salve le condizioni contenute nel presente accordo, vengono proporzionalmente ridotti secondo quanto definito dall'art. 5 del Regolamento sulla performance "Disciplina della valutazione del personale" approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 10 del 18.6.2020.

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

- infortunio sul lavoro,
- legge n. 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,
- 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, complessivamente, pari ad un minimo di 24 mesi.

I suddetti criteri selettivi vengono valutati mediante gli strumenti di valutazione della performance individuale approvati con deliberazione n. 10/2018

Richiamati gli artt. 67 e 68 relativi alla disciplina delle risorse decentrate e l'art. 16 relativo alle progressioni economiche all'interno della categoria (di seguito per brevità: orizzontali), si procede alla previsione delle progressioni economiche per l'anno 2022 confermando l'obiettivo del precedente contratto decentrato di raggiungere tutti i dipendenti:



- destinazione della quota di € 525,59, proporzionalmente ridotta in caso di part time, a n. 1 progressione orizzontale da effettuare con decorrenza 1 gennaio 2022 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 che il dipendente non risulti in servizio alla data dell'1.1.2022.

4. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

L'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 disciplina le "indennità condizioni di lavoro" destinate a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate; esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. La quota giornaliera pertanto viene così stabilita a partire dal 01.1.2022:

- € 2,30 per tutti gli educatori;
- € 2,50 per gli educatori che si rendono disponibili alla realizzazione di particolari soluzioni organizzative per la gestione delle comunità;
- € 2,88 per tutti gli educatori che si rendono disponibili al rientro in servizio in caso di necessità.

5. COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

In attuazione dell'art. 70-quinquies del CCNL 18.05.2018 vengono definiti le seguenti indennità per compensare i dipendenti che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità:

- 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 € 1.000,00 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 (RUP) per un importo di € 2.500,00 annuali da liquidarsi di norma nel mese di marzo.

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

Si conferma quanto oggetto di contratto integrativo decentrato 2018-2020.

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 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:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;



- assistono familiari portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 18.05.2018
- si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche comportanti tempi di recupero maggiori.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, di norma con cadenza semestrale (giugno–dicembre). Nella domanda deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7 art. 53 CCNL 18.5.2018. Il contingente previsto dal comma 2 è fissato in n. 1 dipendente.

Entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda l'Azienda concede la trasformazione del rapporto oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2, art. 53;
- 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;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Azienda.

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;

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.

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 e banca ore

Annualmente, in seguito alla costituzione del fondo risorse decentrate, l'ASP comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali; la prestazione di lavoro straordinaria deve essere formalmente autorizzata dall'Ente.

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 consentire ai lavoratori di fruire, come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore eccedenti saranno retribuite in base ai vigenti CCNL in relazione alla disponibilità di bilancio.

L'ASP 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

Per la fruizione dei permessi retribuiti ex art. 32 e art. 35 si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL stesso.

In merito all'art. 35, fermo restando quanto definito dal CCNL vigente, si ritiene che i suddetti permessi siano cumulabili con i recuperi generati da maggiorazioni della prestazione oraria lavorativa.

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

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'ASP, 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

L'ASP riconosce nella formazione una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

10. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, si integrano, se necessario, le ore di assemblea sindacale con ulteriori 2 ore annue sul tema.

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.

11. SALUTE E SICUREZZA

Le parti, alla presenza del RLS, si incontrano 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.

In tali incontri l'ASP 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'ASP.

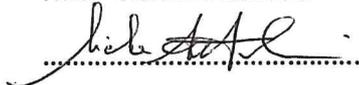
Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alle parti sindacali le informazioni relative a: Infortuni sul lavoro; Malattie professionali; Aggiornamento DVR; Stress lavoro-correlato.

Per la parte Sindacale

Giada Catanoso



RSU - Nicola Antolini



Per la parte Pubblica

Piera Ciarrocca



Modena, 12.12.2022