



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021 Parte normativa

Il giorno 18/12/2019 alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Adriano Temporini e da Fabio Garagnani e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: Riccardo Barletta (CGIL FP), Elisabetta Oppici (CISL FP); e dalle R.S.A., nelle persone delle sigg.re Maria Cristina Zoppi (CGIL FP) e Roberta Forni (CISL FP).

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'azienda Pedemontana sociale

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'azienda, ai lavoratori in comando/assegnazione, di qualifica non dirigenziale, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'azienda, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. La sua durata è triennale ai sensi dell'art 8 del CCNL e quindi per gli anni 2019, 2020 e 2021 salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e tramite affissione nelle bacheche aziendali, nonché con la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCDI alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore sino a quando non siano sostituite dal successivo contratto. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per la definizione del nuovo CCDI, le parti si impegnano affinché ciò avvenga entro trenta giorni dalla richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

*Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona soggetta alla direzione e coordinamento dell'Unione Pe-
demontana Parmense*

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 4
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art 7 commi 1,2,3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e correlata dei rispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazione dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'azienda. Parimenti ogni variazione o integrazione della delegazione di parte aziendale, dovrà essere comunicata tempestivamente agli indirizzi della delegazione sindacale.
3. Le Parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte aziendale, ai sensi e per gli effetti dell'art 7 commi 1,2,3, del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta agli indirizzi di posta elettronica alle delegazioni trattanti di parte sindacale;
4. Qualora sindacati non firmatari del CCNL (indipendentemente dalla presenza di RSU che aderiscano a tali organizzazioni sindacali non firmatarie del CCNL) si presentassero ai tavoli di contrattazione, l'azienda inviterà gli stessi ad uscire;
5. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
6. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione (CUG).
7. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
8. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui ai precedenti commi del presente articolo, le parti convengono quanto segue:
 - Contrattazione : vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione di norma entro 15 giorni lavorativi ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto la possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri (es. 4 incontri già definiti all'anno).La convocazione è comunicata via mail agli indirizzi di posta elettronica almeno 5 giorni prima dell'incontro;

*Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona soggetta alla direzione e coordinamento dell'Unione Pe-
demontana Parmense*

- Ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate tempestivamente ai soggetti interessati;
- Argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, al termine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo in cui dare compiuta trattazione di quanto non discusso;
- Verbali delle riunioni: al termine di ogni riunione le discussioni verranno riassunte al fine di tenere traccia di quanto emerso e delle posizioni espresse dalle parti.

L'amministrazione fornirà alle OOSS il prospetto della costituzione del fondo per le risorse decentrate di norma entro il mese di maggio di ogni anno provvedendo a fornire la documentazione necessaria entro 7 giorni precedente la convocazione.

**Art. 5
Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'azienda, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

**Art. 6
Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, azienda e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'azienda, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del C.C.N.L. 21.05.2018;

- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 7

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. E' possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS. firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro di appartenenza, e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea i tempi di percorrenza necessari al fine del raggiungimento della sede indicata (dalla sede di lavoro alla sede della assemblea e ritorno);
4. L'elenco dei dipendenti partecipanti deve essere trasmesso – a cura del sindacato che ha indetto l'assemblea - entro i tre giorni lavorativi successivi alla stessa.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno.

Art.8

Diritti e agibilità sindacali

La struttura sindacale di appartenenza comunica via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso/richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - b) i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - c) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte aziendale, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che saranno presentati entro il mese di aprile
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 10

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Il numero di rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è comunque arrotondato per eccesso al fine di arrivare comunque all'unità.

2. Il contingente consentito può essere elevato fino al 40% in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati dalla trasformazione:

- gravi e documentati motivi di salute personali o riferibili a parenti /affini entro il secondo grado;

*Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona soggetta alla direzione e coordinamento dell'Unione Pe-
demontana Parmense*

- gravi e documentati motivi familiari.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti già in servizio (che abbiano superato il periodo di prova) presentano apposita domanda.
 4. L'Azienda entro il termine di 45 giorni dalla ricezione della domanda concede la trasformazione del rapporto oppure nega la stessa qualora:
 - si determini il superamento del contingente massimo di cui al comma 2.
 - in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
 5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dal comma 2, verrà data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, comma 3 D. Lgs 81/2015;
 - b) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, comma 7 del D. Lgs 81/2015;
 - c) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5 del D. Lgs 81/2015;
 - d) dipendenti portatori di deficit o in particolari condizioni psicofisiche;
 - e) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Art. 11

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le parti prendono atto che l'azienda non ha il fondo per il lavoro straordinario fin dalla sua costituzione, avvenuta il 28/12/2007 e che è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto confluiscono le ore di prestazioni di lavoro straordinario nel limite annuo di 50 ore;
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quale fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area Funzionale, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale accumulabile in Banca ore è stabilito, senza possibilità di deroga, in 50 ore annue.
4. L'azienda si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
5. Per ciò che attiene alle figure del Direttore Generale o facente funzioni e dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa, l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi.

Art. 12

Flessibilità nell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, l'azienda adotta l'istituto dell'orario flessibile. Sono esclusi i dipendenti che devono garantire servizi incompatibili con tale istituto in quanto devono svolgersi con tempi ben definiti (ad es. gli OSS).
2. Alla luce dell'orario di servizio adottato dall'azienda, la flessibilità prevede la possibilità di posticipare l'entrata e l'uscita di 30 minuti rispetto a quella ordinaria, senza la necessità di effettuare alcuna richiesta di autorizzazione. Il debito orario dovrà essere recuperato nella stessa giornata lavorativa ovvero, su autorizzazione del Responsabile competente per l'area, il giorno successivo.
3. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriore, compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti che si trovano nelle condizioni individuate dall'art. 27 comma 4 del C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 13

Incarichi di Posizione Organizzativa

1. Per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative si rimanda alla disciplina ed al sistema appositamente approvati.
2. Per la determinazione delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019, in applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1 del C.C.N.L. 21.05.2018, sono determinate in un importo pari a € 23.073,69, così destinate:
80% retribuzione di posizione
20% retribuzione di risultato
4. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata al sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento agli obiettivi assegnati.
5. Le economie conseguenti alla variazione della performance (retribuzione di risultato) vanno sempre ad implementare le risorse disponibili per l'anno successivo.

Art. 14

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :
 - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Per la determinazione della quota destinata al finanziamento della performance individuale ed al finanziamento della performance organizzativa si rimanda al Sistema di valutazione delle performance.
Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangono anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di ser-

*Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona soggetta alla direzione e coordinamento dell'Unione Pe-
demontana Parmense*

vizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 15

Indennità di condizioni di lavoro

1. L'azienda corrisponde un'unica indennità di condizioni di lavoro - commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività - destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Le risorse destinate alla corresponsione della suddetta indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate come annualmente individuato. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

3. Per le attività esposte al rischio le parti condividono che sarà corrisposta una somma pari a € 1,25 su base giornaliera:

- al personale OSS che presta attività presso i Centri Diurni per Anziani, in quanto esposto al rischio biologico, relazionale e legato alla MMC;
- al personale OSS che presta attività di sostegno alle famiglie, in quanto esposto al rischio biologico e relazionale.

4. Per le attività implicanti il maneggio valori, richiamato il Regolamento del Servizio Amministrativo Contabile

(Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27 del 12 dicembre 2016 e deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 10 del 01.02.2017) e gli Atti di disposizione attuativi, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

da € 500,00	a € 1.000,00	€ 1,00
da € 1.000,01	a € 2.000,00	€ 1,50
oltre	€ 2.000,01	€ 2,00

5. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, con cadenza mensile e con riferimento al mese solare precedente (per le giornate di effettivo servizio)

Art. 16

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

Per gli istituti in oggetto si rimanda alla normativa contrattuale di riferimento.

Art. 17

Personale temporaneamente assegnato ad unioni di comuni per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato, a tempo pieno o tempo parziale, presso unioni di comuni per servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. Al personale assegnato temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili, da graduare in relazione alla consistenza dell'assegnazione, strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

3. Al personale assegnato temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più

*Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona soggetta alla direzione e coordinamento dell'Unione Pe-
demontana Parmense*

comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 18

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria – Specifiche Responsabilità

Le parti intendono riconoscere le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali e, in tal senso, si impegnano ad avviare una discussione organica e compiuta e tesa al raggiungimento di un accordo che - verificate le risorse disponibili per l'anno 2020 - definisca procedure e risorse disponibili per le P.E.O. del personale dell'Ente.

Rispetto all'indennità per specifiche responsabilità, le parti concordano di adottare, per l'anno 2020 (riferito al 2019) i medesimi criteri già in uso, rimandando al 2020 una discussione organica e compiuta, tesa al raggiungimento di un accordo condiviso.

Art. 19

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

2. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'azienda al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

a) il numero dei dipendenti dell'Azienda al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'azienda al sistema di classificazione professionale vigente.

d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

*Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona soggetta alla direzione e coordinamento dell'Unione Pe-
demontana Parmense*

3. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di area.
4. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.
5. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione.
6. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'azienda.
7. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.
8. Il premio individuale ex art. 69 del CCNL 21/05/2018 sarà negoziato anno per anno nella contrattazione economica e verrà attribuito nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Concorre al premio il personale con una valutazione superiore al 98% nell'anno. Si rinvia alla contrattazione economica l'individuazione della/e unità a cui verrà attribuito il premio.
9. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in base ai seguenti criteri:
 - a. valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b. in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c. in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

Art. 20

Tempistiche ed erogazione dei compensi

1. Per l'erogazione dei compensi di cui al presente contratto sono previste tempistiche differenti, a seconda che si tratti di istituti soggetti a valutazione o meno:
 - a. Per gli istituti non soggetti a valutazione le cui norme contrattuali prevedono l'erogazione in unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento;
 - b. Per gli istituti soggetti a valutazione, per specifiche responsabilità, etc. entro il mese di settembre dell'anno successivo;

c. Mensile per l'indennità di condizioni di lavoro

**Art. 21
Telelavoro**

Le Parti concordano sull'opportunità di valutare lo strumento del telelavoro per incentivare il lavoro flessibile e la conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro dei dipendenti nonché la promozione di una cultura del lavoro orientata al risultato e al lavoro per progetti ed obiettivi.

**Art. 22
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:

- l'azienda si impegna a garantire al RLS l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. L'espletamento delle attività proprie potrà avvenire durante l'orario di lavoro;
- coinvolgimento del RSPP 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, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
- coinvolgimento e formazione del RLS 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 possono concorrere nel proporre l'individuazione delle attività che comportano la corresponsione di una indennità ex art. 70 bis CCNL 21/05/2018, in coerenza con il documento di valutazione dei rischi.

**Art. 23
Formazione e aggiornamento professionali**

L'azienda promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa che regola la materia, tenuto conto dei bisogni espressi dall'ente e dai lavoratori.

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.