



Accordo integrativo del CCDI 2019-2021

Parte normativa

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

Il giorno 25/09/2020 alle ore 14.00 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., nella persona di Maria Cristina Zoppi (CGIL FP).

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

Art. 1

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
4. Ai fini dell'erogazione delle indennità di responsabilità, ai quali i Responsabili di area devono fare riferimento sono i seguenti:

Item	Valutazione
1. Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza	7
2. Capacità di svolgimento in autonomia di procedimenti plurimi e diversificati	7
2.a BASSA COMPLESSITA'	7
2.b MEDIA COMPLESSITA'	14
2.c ALTA COMPLESSITA'	28
3. Costante aggiornamento alle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'Ufficio di appartenenza	14
4. Responsabilità di conduzione e coordinamento di	
4.a Unità Operativa Semplice	14
4.b Unità Operativa Complessa	36
5. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla legge 241/90 ssmii,	
5.a di media complessità	7
5.b implicanti, oltre che funzioni di elevata complessità, anche decisioni in ordine all'affidamento giuridico di minorenni, così come disposti dall'Autorità competente	15

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

5. L'importo delle indennità, che varia – per il primo anno di applicazione del presente contratto - da un minimo di € 400 a un massimo di € 1400, è determinato dal Responsabile di area applicando i criteri sopra riportati.
6. Le indennità previste, da corrisondersi annualmente, sono:
 - proporzionalmente ridotte in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - decurtate in ragione di assenze dal servizio, escluse le ferie, con la seguente metodologia:
 - sino a 15 giorni lavorativi - nessuna decurtazione;
 - oltre 16 giorni lavorativi - decurtazione in proporzione all'ammontare complessivo riconoscibile.
7. Nel caso di attribuzione di un numero di indennità che, per la loro pesatura, non rientrino nel budget massimo assegnato, si procederà al loro riproporzionamento. In caso di non assegnazione del budget complessivo per ciascun anno, l'economia andrà ad alimentare la remunerazione della performance.
8. Quanto fin qui previsto troverà applicazione con decorrenza 1 gennaio 2020. Per l'annualità 2019 il fondo risorse decentrate sarà strutturato in parte costituzione e in parte utilizzo in continuità con quanto stabilito nell'anno 2018 fatta eccezione per le indennità condizioni di lavoro.
9. Le parti concordano di adeguare gli importi delle indennità per particolari responsabilità e, a tal fine, individuano un primo percorso quadriennale (2020-2021-2022-2023) per attuare gradualmente tale adeguamento. Di seguito la tabella riportante i valori degli adeguamenti per ciascuna indennità per ciascun anno:

	2020	2021	2022	2023
AS COORDINATORE	1.300,00	1.350,00	1.400,00	1.450,00
AS MINORI	1.300,00	1.350,00	1.400,00	1.450,00
AS ANZIANI	1.300,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00
AS ADULTI	1.300,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00
AS DISABILI	1.300,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00
AMMINISTRATIVI	400,00	430,00	470,00	500,00
EDUCATRICI	700,00	600,00	500,00	400,00
RAA	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
TAXI	700,00	600,00	500,00	400,00

In contemporanea, anche per usufruire delle risorse in tal modo rese disponibili nonché per ovviare all'attuale situazione che perdura ormai da molti anni, concordano nell'attivare un primo percorso triennale di progressioni economiche orizzontali per il personale.

Tuttavia tenuto conto del costo complessivo teorico delle progressioni per tutto il personale (più di 30.000 euro) e del suo impatto su produttività ed indennità si concorda di esperire un preventivo tentativo nei confronti dell'ente Unione Pedemontana:

- 1) per ottenere un aumento delle risorse destinate al salario accessorio e sostenere in tal modo il percorso di progressioni per il personale.
- 2) per definire formalmente l'inquadramento giuridico del personale destinatario del percorso di progressione, con particolare riferimento al personale assunto direttamente dall'Azienda e al personale assegnato dall'Unione Pedemontana Parmense

Art. 2

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di Valutazione

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

della Performance vigente. La "selettività e quota limitata" di dipendenti è da intendersi riferita a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, con arrotondamento all'unità superiore ed adeguamento della percentuale in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale in ragione di modifiche normative/contrattuali o interpretative di organismi giurisdizionali intervenute

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente:

- deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi;
- non essere in stato di sospensione cautelare dal servizio.

3. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza di norma dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

4. Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), verranno considerati gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance in uso per il triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto relativi a:

- la valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati;
- la valutazione delle competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti;
- la relazione dei Responsabili di area (necessaria per il triennio 2017/2019) relativa ai comportamenti individuali intesi come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione di lavoro.

Gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di Valutazione della Performance avranno il seguente peso sul punteggio finale di 100 punti:

	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Valutazione dei risultati nel triennio*	75	65	60
Valutazione delle competenze (attività formative certificate)**	5	15	20
Relazione dei Responsabili	20	20	20

* fino al 2019: percentuale scheda di valutazione in uso (Sistema di valutazione APS oggetto di accordo sindacale del 2016), con esclusione, laddove espressamente previsto dalla relazione del Responsabile, di eventuali riduzioni conseguenti alla misura annua delle assenze. Dal 2020: percentuale ottenuta parametrando al valore 100 la somma dei punti a), b), c) della scheda di valutazione allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Delibera del CdA n. 27 del 19/11/2019.

** fino al 2019: percentuale scheda di valutazione in uso (Sistema di valutazione APS oggetto di accordo sindacale del 2016), con esclusione, laddove espressamente previsto dalla relazione del Responsabile, di eventuali riduzioni conseguenti alla misura annua delle assenze. Dal 2020: percentuale ottenuta parametrando al valore 100 la percentuale di cui al punto d) della scheda di valutazione allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Delibera del CdA n. 27 del 19/11/2019.

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

5. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base ai punteggi determinati ai sensi del comma precedente.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria.

7. Per poter accedere alla graduatoria, i dipendenti dovranno comunque aver acquisito un punteggio pari o superiore a 70 punti su 100.

8. Una volta determinate le graduatorie, verranno effettuati i passaggi per ogni categoria (B-C-D), sulla base delle risorse disponibili preventivamente determinate per ogni categoria (B-C-D) e della valutazione ottenuta. Qualora le risorse disponibili non consentano di attribuire la progressione economica all'interno della categoria, verrà formata graduatoria unica e verranno attribuiti i passaggi ai dipendenti con la valutazione più alta a prescindere dalla categoria e nell'ambito delle somme residue non attribuite alle diverse categorie. In presenza di ulteriori economie anche dopo l'assegnazione delle PEO da graduatoria unica le parti si riuniranno per deciderne la destinazione.

9. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella scheda di valutazione della PEO. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto;
- i dipendenti che appartengono alle categorie giuridiche/economiche inferiori;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze dell'Azienda;
- In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

10. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno 36 mesi a tale data. Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'ammissione alle selezioni, il periodo di permanenza nella posizione economica viene calcolato per intero. Sono ammessi alla selezione esclusivamente i dipendenti che nell'anno oggetto di valutazione abbiano prestato effettivo servizio per almeno quattro mesi di calendario. Non sono ammessi in graduatoria i dipendenti ai quali è stata irrogata una sanzione disciplinare pari o superiore al richiamo scritto nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce. Non sono ammessi alla selezione, inoltre, i dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nei tre anni precedenti a quello di decorrenza del beneficio da concedere, non hanno riportato in almeno un anno il punteggio pari ad almeno 80 in relazione al valore massimo pari a 100.