

A.S.P. OPERA PIA ANTONIO GATTI - Montecosaro (MC)

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA DI MONTECOSARO, PER IL TRIENNIO 2019/2021 PER LA PARTE NORMATIVA E PER LA PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019.

INDICE

TITOLO I

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

TITOLO II

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

TITOLO III

Art. 7 – Prerogative sindacali - Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 8 – Contingenti di lavoratori a tempo parziale e Contingenti minimi in caso di sciopero

TITOLO IV

Art. 9 - Disciplina delle “risorse decentrate”

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

Art.11 – La destinazione delle “risorse decentrate disponibili

Art.12 – Definizione di performance

TITOLO V

Art. 13 – Orario di lavoro

Art. 14 – Turnazioni

Art. 15 – Gestione periodica del saldo ore a debito o a credito del personale turnista

Art. 16 – Orario flessibile

Art. 17 - Telelavoro

TITOLO VI

Art. 18 - Indennità di comparto

Art. 19 – Progressione economica nella categoria

Art. 20 – Area delle posizioni organizzative

Art. 21 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

Art. 22 – Indennità di responsabilità

Art. 23 – Indennità di turno

Art. 24 – Indennità di reperibilità

Art. 25 – Indennità condizioni di lavoro, Lavoro straordinario e Banca delle Ore

Art. 26 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 28 – Norma transitoria

DISAPPLICAZIONI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente dell'A.S.P. Opera Pia Antonio Gatti di MONTECOSARO per gli anni 2019/2021 (triennio) per la parte normativa e per l'anno 2019 per la parte economica.

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I., ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della determinazione n. 24 del 04.04.2019, con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario ha approvato la costituzione del Fondo Decentrato per l'anno 2019, si è riunita la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 10.04.2019 alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

LE PARTI NEGOZIALI

la delegazione di parte pubblica

Il Presidente Luigi Talamonti _____

Il Direttore Generale Dott. Angelo Montaruli _____

la delegazione di parte sindacale

C.I.S.L. _____

RSU:

Valeria Turtu' _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 per il personale non dirigente per la parte giuridica e per la parte economica per l'anno 2019

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
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 riferimento al D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2 - Durata, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2021 per la parte normativa, e per economica ogni anno, legata agli istituti contrattuali definiti dalla costituzione del Fondo decentrato. La costituzione del Fondo decentrato dovrà essere redatto ogni anno dal Responsabile dell'Ufficio Finanziario, mediante determinazione ed approvato annualmente, previo rilascio del parere dell'Organo di Revisione dell'Azienda. Relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, sono sottoscritti accordi annuali, qualora non diversamente disposto.
2. Per l'anno 2019 gli istituti contrattuali definiti dalla costituzione del Fondo decentrato, unitamente alla sua destinazione, sono elencati nelle apposite tabelle di cui **agli allegati "B1" e "B2"** del presente contratto, che ne forma parte integrante e sostanziale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 sostituisce le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, potranno essere rideterminate con cadenza annuale in funzione di quanto previsto al successivo art. 11.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di Revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le modalità richiamate dall'art. 8 CCNL 21.05.2018.
3. L'Azienda è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei Sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'Azienda.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano secondo i modelli previsti dal titolo II del CCNL 21.05.2018.
3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali - Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 7 – Prerogative sindacali e Formazione ed aggiornamento professionali

1. Viene applicato quanto previsto dalla disciplina contrattuale di comparto.
2. 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 vigente normativa che regola la materia.
3. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
4. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Azienda di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Per tale rimborso occorre preventiva autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio se non si utilizzano i mezzi pubblici e l'importo rimborsato sarà il minore importo tra la spesa per i mezzi pubblici e il quinto del costo del carburante.
7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

8. L'azienda individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione.

Art. 8 – Contingenti di lavoratori a tempo parziale e Contingenti minimi in caso di sciopero

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 Dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Azienda.
3. In ottemperanza alle norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in occasione di sciopero del personale sono individuate come servizi pubblici essenziali le seguenti attività svolte presso i servizi residenziali gestiti da A.S.P.:
 - Igiene personale, somministrazione pasti, cambio dei presidi per l'incontinenza accompagnamento ospiti in bagno;
 - Tutte le pratiche ritenute dal medico di struttura indispensabili al fine di garantire la salute psico-fisica degli ospiti.

Tali minimi essenziali si intendono garantiti, per quanto riguarda le figure di addetti all'assistenza diretta alla persona (O.S.S., Infermieri, Fisioterapisti), con la presenza del 70% del personale previsto in ciascun turno di lavoro arrotondato all'unità superiore; il turno notturno si esclude dal computo in quanto il personale previsto rappresenta già il contingente minimo.

4. Per quanto riguarda i piani di lavoro, verranno adottate le procedure già esistenti relativamente alle attività minime da garantire, applicate in tutti i casi di imprevista riduzione del personale presente in turno.

I profili non inclusi nei commi precedenti non hanno l'obbligo di rispettare un contingente minimo di presenza.

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art. 9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le 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.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato "B1" del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come

quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa. Il fondo decentrato è di competenza del Responsabile dell'Ufficio Finanziario dell'Azienda che mediante determina dirigenziale lo redige e lo approva, previo parere dell'Organo di Revisione dell'Azienda-

Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 68 e dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.

Art. 10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Azienda eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) applicare gli istituti previsti dal CCNL in relazione alle specifiche modalità e caratteristiche quali-quantitative dei servizi erogati (ad es. indennità di turno);
 - b) implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - c) compensare lo svolgimento di attività svolte in particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018);
 - d) compensare il raggiungimento degli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - e) Incentivare la produttività dei dipendenti compensando l'apporto individuale.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, possono essere applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, qualora questo principio sia coerente con la tipologia dell'obiettivo o del progetto.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa; sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
5. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

6. L'incremento non può consolidarsi poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
7. L'integrazione prevista dall'art. 67, comma 5, lett. b, del CCNL 21.05.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.
8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di Valutazione (Revisore).
9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente per l'incentivazione del personale coinvolto nell'importo massimo del 50%.
10. Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata, intesa come tale una valutazione almeno pari al 98% secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio. Tali dipendenti possono beneficiare della maggiorazione fino a concorrenza dell'importo stanziato come previsto dal successivo art. 11, comma 1, lett. c), punto 4. In caso di parità nel punteggio di valutazione, precedono i dipendenti che hanno assicurato maggiore continuità delle prestazioni. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 11 – La destinazione delle “risorse decentrate” disponibili

1. Le risorse disponibili sono destinate come segue:
 - a) trattamenti economici derivanti dall'applicazione del CCNL 21.05.2018:
 1. Indennità di comparto, indennità direzione struttura: 12,5% delle risorse stabili del fondo;
 2. Progressioni economiche in godimento;
 3. Indennità di turno;
 4. Indennità di reperibilità;
 5. Ulteriori progressioni economiche aventi decorrenza dall'anno di sottoscrizione del presente CCDI;
 - b) trattamenti economici derivanti dall'applicazione del presente CCDI, che generano voci fisse e ricorrenti erogabili a cadenza mensile:
 1. Indennità per specifiche responsabilità;
 2. Indennità per compensare le diverse condizioni di lavoro;
 - c) trattamenti economici derivanti dall'applicazione del presente CCDI per l'incentivazione della performance individuale ed il raggiungimento di obiettivi specifici, erogabili nel limite massimo sotto indicato, solo a seguito di valutazione annuale:
 1. indennità previste da specifiche disposizioni di legge (ad es. incentivi per funzioni tecniche): importo pari alla quota stanziata in entrata;
 2. compensi per remunerare specifici obiettivi derivanti dall'applicazione di piani di razionalizzazione: importo pari alla quota stanziata in entrata;

3. compensi per remunerare specifici obiettivi di cui all'art. 67, comma 4, lett. b): importo pari alla quota stanziata in entrata;
 4. compensi destinati alla maggiorazione del premio individuale ex art. 69 del CCNL 21 Maggio 2018: 0,25% del valore complessivo del fondo compensi incentivanti gli specifici obiettivi individuali e/o di struttura: 50% dell'importo del fondo che residua dopo aver pagato le voci di cui ai precedenti punti a), b) e c) n. 1, 2, 3, 4;
 5. compensi incentivanti i comportamenti organizzativi: 50% dell'importo del fondo che residua dopo aver pagato le voci di cui ai precedenti punti a), b) e c) n. 1, 2, 3, 4;
2. Alla performance individuale è comunque destinata la parte prevalente delle risorse di natura variabile, e comunque almeno il 30% di tali risorse, ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018.

Art. 12 – Definizione di performance

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. Così come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata agli ambiti previsti nel piano triennale della performance adottato annualmente.
5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
6. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.
7. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO V

Istituti inerenti l'orario di lavoro e il luogo della prestazione lavorativa

Art. 13 – Orario di lavoro

1. Al fine di rendere più efficace l'organizzazione del lavoro, nel rispetto della normativa di riferimento e salvaguardando il livello quali/quantitativo dei servizi erogati all'utenza, in coerenza con le direttive impartite dal Direttore Generale per l'armonizzazione degli orari di erogazione dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, l'orario di lavoro per tutte le attività e i servizi si articola, di norma, su 5 giorni settimanali, come previsto dall'art. 22 CCNL 21.05.2018, con mantenimento dell'orario di lavoro su 6 giorni settimanali in un numero limitato di servizi o nei confronti di categorie di personale ben individuate.
2. Presso l'ASP sono attivate le seguenti tipologie di orario:
 - turnazioni;
 - orari flessibili.

Art. 14 – Turnazioni

1. La turnazione consiste in una rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, ed è prevista per garantire la massima copertura dell'orario di servizio giornaliero e settimanale, su cinque, sei o sette giorni.
2. L'orario di lavoro su turni ricorre nei seguenti casi:
 - nell'ambito di servizi di almeno 10 ore giornaliere consecutive;
 - a fronte di una effettiva rotazione su turni nell'arco del mese, intendendosi per tale una distribuzione equilibrata ed avvicinata nel corso del mese dei turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni: in sostanza, il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere simile a quello dei turni prestati in orario pomeridiano e notturno, non essendo sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un orario di lavoro diverso da quello abituale.

Non possono pertanto essere considerati "turni" le prestazioni lavorative distribuite nell'arco della giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nella collocazione temporale delle prestazioni di lavoro.

Art. 15 – Gestione periodica del saldo ore a debito o a credito del personale turnista

La necessità di lavorare su turni che si sviluppano in un arco temporale superiore al mese (vi sono settimane che comportano prestazioni lavorative superiori alle 36 ore, a fronte di settimane in cui le prestazioni lavorative scendono al di sotto delle 36 ore), ed in condizioni di elevata flessibilità (sono frequentemente richieste modifiche dell'orario di lavoro assegnato in base al turno sia da parte datoriale che da parte dei dipendenti) genera una situazione in cui al termine di ciascun mese il personale turnista ha un monte ore lavorato che si discosta, in più o in meno, rispetto al monte ore mediamente dovuto, pari a 36 ore settimanali. Per questa ragione, l'A.S.P. si impegna a monitorare e gestire tali scostamenti al fine di tendere al loro riequilibrio periodico.

Art. 16 – Orario flessibile

1. Fermo restando che l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, per il personale non addetto alle attività di assistenza diretta alle persone, e in relazione alle esigenze del servizio di appartenenza, è prevista una fascia di flessibilità che consente di posticipare l'entrata di massimo 90 (novanta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare e l'uscita fino a un massimo di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane.
2. La flessibilità può essere usufruita senza bisogno di richiesta e preventiva autorizzazione. Con atto del Dirigente vengono determinate delle fasce di compresenza atte ad assicurare l'ottimale funzionalità dei servizi.
3. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze in organico, il Responsabile del Servizio può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di flessibilità di cui ai commi precedenti, dandone notizia al dipendente interessato.
4. Si applicano i benefici e le condizioni di maggior favore previste all'art. 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018 per specifiche situazioni personali, sociali o familiari. Tali specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Azienda.

Art. 17 - Telelavoro

1. Al fine di incentivare il lavoro flessibile, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, la promozione di una cultura orientata al risultato ed al lavoro su progetti/obiettivi, l'azienda istituisce postazioni di telelavoro destinate al personale inquadrato in cat. C e D che si occupi in maniera significativa della predisposizione di documenti, progetti, contratti, atti amministrativi e/o dell'approfondimento di particolari tematiche, attività che siano pertanto frutto dell'elaborazione progettuale del singolo dipendente e che non richiedano un coinvolgimento continuo di altri lavoratori e/o di altri uffici.

2. Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro effettuata in qualsiasi luogo ritenuto idoneo e supportato tecnicamente, collocato al di fuori della sede aziendale, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione di appartenenza.
3. Il telelavoro viene avviato nella sola modalità "parziale", ovvero può riguardare solo una porzione limitata dell'orario di lavoro dei dipendenti coinvolti, da individuare in accordo con il responsabile di area/ufficio, anche al fine di non pregiudicare il corretto inserimento e collegamento tra tali lavoratori ed il contesto organizzativo in cui operano.
4. Il dipendente che opera in telelavoro concorda il piano di lavoro con il proprio referente/superiore, e lo svolge al proprio domicilio. Nelle giornate di lavoro in remoto deve inoltre essere garantita la reperibilità telefonica.
5. Il riscontro relativo allo svolgimento delle attività telelavorate è insito nella modalità organizzativa degli uffici interessati e nel ruolo ricoperto dai lavoratori coinvolti. Infatti:
 - le attività telelavorabili devono essere svolte dal dipendente solo orientandosi all'obiettivo ed al risultato piuttosto che alla mera presenza; pertanto, il dipendente risponderà direttamente di eventuali ritardi ed inefficienze nello svolgimento delle attività assegnate in telelavoro;
 - in ogni caso, come per tutti i dipendenti dell'Azienda, le attività svolte sono soggette a valutazione periodica ed annuale sui risultati conseguiti.
6. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro.
7. Le modalità operative di avvio delle postazioni di telelavoro verranno definite in apposito regolamento aziendale.

TITOLO VI

Il trattamento accessorio

Art. 18 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

Art. 19 – Progressione economica nella categoria

1. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali: -per la categoria A dalla posizione A1 alla A6; - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8; - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6; - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.05.2018; c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione due anni di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno un anno presso l'ASP Opera Pia A.Gatti di Montecosaro, in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 Dicembre.
3. Oltre al sopra indicato requisito per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale occorre non aver riportato nell'ultimo biennio sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

4. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
5. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) della valutazione della performance individuale positiva nel triennio, secondo le modalità stabilite dall'art. 8 del nuovo CCI. In caso di assenza non superiore ai 12 mesi, legata a causali valide ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio ma che ha comportato l'impossibilità di effettuare la valutazione, il relativo anno viene escluso dal calcolo della media;
 - b) dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con riferimento all'ultima progressione;
 - c) della verifica delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
6. Saranno predisposte distinte graduatorie per ciascuna categoria giuridica di inquadramento (A, B, C, D) sulla base dei punteggi riportati nelle schede individuali di valutazione appositamente predisposte per l'applicazione dell'istituto retributivo allegato al presente contratto.
7. Il punteggio minimo necessario che ciascun dipendente deve ottenere per poter fruire della progressione orizzontale è di almeno 70 punti su 100.
8. Le progressioni orizzontali annualmente potranno essere effettuate nei limiti delle somme contrattate ogni anno delle risorse stabili disponibili, detratte tutti gli istituti consolidati.
9. In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
10. L'effettivo aumento retributivo conseguente alla progressione economica non può avere decorrenza retroattiva, rispetto al 1° Gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono state approvate.
11. Le economie di categoria qualora non trovano possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per quella superiore e viceversa.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 20 – Area delle posizioni organizzative

1. L'Azienda individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.05.2018, le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce, attraverso specifico regolamento che è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e), la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura non inferiore al 10% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri e le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, tenuto conto degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è cumulabile con gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018, solo qualora tali trattamenti non remunerino obiettivi e risultati già valorizzati nell'ambito degli obiettivi assegnati nel piano performance, cui sia stata espressamente correlata la retribuzione di risultato.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano dal 1° Gennaio dell'anno successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e comunque previo analisi delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance con particolare raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle P.O. detta valutazione verrà effettuata dall'Organismo di Valutazione dell'Azienda.
5. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni

organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 21 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Azienda ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

2. La somma a disposizione per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa è determinata secondo le seguenti modalità:

- attribuzione dell'importo complessivo disponibile alle varie fasce di personale suddivise in base ai parametri così determinati (rif. art. 8 del Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance):

FASCIA	Parametro assegnato
Fascia 6 (cat. D3)	184
Fascia 5 (cat D1)	160
Fascia 4 (cat. C)	136
Fascia 3 (cat. B3)	124
Fascia 2 (cat. B1)	112
Fascia 1 (cat. A)	100

- suddivisione dell'importo attribuito a ciascuna categoria (fascia) per il numero di dipendenti appartenenti alla medesima; il personale a tempo parziale viene conteggiato in frazione di unità, corrispondentemente alla percentuale rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
- ripartizione dell'importo individuale massimo erogabile come sopra determinato tra performance per il raggiungimento di obiettivi specifici, con peso pari al 50%, e qualità del contributo individuale assicurato alla performance valutata in base ai comportamenti organizzativi, con peso pari al 50% (rif. art. 7 del Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance);
- calcolo dell'importo effettivamente dovuto in base alla valutazione conseguita dal dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

3. La retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa è determinata in base ai seguenti fattori (rif. art. 5 del Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance):

- a) raggiungimento di obiettivi specifici individuali e/o di performance organizzativa assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance: peso 50%;
- b) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: peso 50%.

Art. 22 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta ai sensi dell'art. 70-quinquies, c.1, del CCNL 2018, una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di **categoria B** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*
- b) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*

Si dà atto che per l'anno 2019 l'indennità massima da attribuire al personale di Cat. B e rientrante nella caratteristiche di cui alla lettera a) risulta attribuibile ad una sola figura professionale, mediante attribuzione di una indennità pari ad € 1.000,00 in misura annua. L'attribuzione di specifica responsabilità viene sancita mediante apposita preventiva determinazione del Direttore Generale all'inizio di ogni anno.

- al personale **di categoria C** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*
- b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
- c) *autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

Per l'anno 2019 non risultano figure professionali di categoria C da attribuire particolari responsabilità.

- al personale **di categoria D** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*
- b) *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

Per l'anno 2019 non risultano figure professionali di categoria D da attribuire particolari responsabilità.

3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.
4. Per il conferimento dell'incarico non è sufficiente avere la titolarità di un determinato ufficio per il quale si è ritenuto, in via generale, che comporti determinate funzioni di particolare rilevanza; occorre altresì che il singolo soggetto titolare di quell'ufficio abbia dimostrato la propria attitudine e la propria capacità professionale ad assumersi le responsabilità connesse. Pertanto, i possibili destinatari degli incarichi devono possedere adeguate abilità professionali, competenze e idoneità.
5. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Direttore Generale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In particolare, la sospensione del pagamento è prevista in caso di assenza continuativa superiore ai 30 giorni di calendario.
6. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

Art. 23 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018, al ricorrere delle condizioni ivi previste e specificate all'art. 14 del presente CCDI.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al turno. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono pertanto escluse dal pagamento delle indennità di turno le ore di lavoro svolte nell'ambito delle riunioni di équipe quando la loro collocazione temporale non rientra nel turno assegnato, e le ore di lavoro finalizzate alla formazione.

Art. 24 – Indennità di reperibilità

1. In caso di servizio di pronto intervento l'Azienda istituisce il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'Azienda stessa e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, cui fare riferimento per il valore delle indennità ed il numero di turni reperibilità in un mese.
2. Qualora, per particolari esigenze, il numero di turni nel mese dovesse essere occasionalmente incrementato fino ad un massimo di dieci, l'indennità di reperibilità da erogare per i turni di reperibilità ulteriori rispetto ai primi sei viene incrementata ad € 11,50.

Art. 25 – Indennità condizioni di lavoro, Lavoro straordinario e Banca delle Ore

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e macchinari atti a determinare lesioni, traumi, etc...;

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo giornaliero di € 1,00 a un massimo di € 1,36 e sono graduati dal Responsabile dell'Area come segue:

- sensibile € 1,00 giornaliero;
 - significativo € 1,18 giornaliero;
 - intenso € 1,36 giornaliero;
2. Le prestazioni che, dietro richiesta del datore di lavoro, comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:
 - prestazioni rese con una particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esempio che risulti disagiato per la particolare distribuzione all'interno della giornata e/o della settimana; l'orario su turni non rientra in questa fattispecie, in quanto già compensato con specifica indennità;
 - prestazioni rese con modifica frequente del proprio orario di lavoro, o in condizioni di particolare flessibilità, intendendosi per tale il cambiamento imprevisto dell'orario assegnato per far fronte a sopravvenute esigenze di servizio;
 - prestazioni richieste e rese con frequenti spostamenti sul territorio e/o presso diverse sedi;
 - prestazioni rese in condizioni particolarmente gravose (ad es., nei servizi h24, per far fronte a temporanee assenze di personale minimizzando il turnover).
 3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera pari ad € 1,00.
 4. Mensilmente il Responsabile dell'Area, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, attesta formalmente l'ammontare del corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.
 5. Disciplina del lavoro straordinario e Banca delle Ore:

Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.939,06.

La prestazione di lavoro straordinario verrà riconosciuta solo se di durata pari o superiore ai 15 minuti.

Dopo l'attivazione della gestione della flessibilità con apposito software lo straordinario verrà riconosciuto solo se di durata superiore a 30 minuti.
 6. La banca delle ore, di cui all'art. 38bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi

entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 26 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 67, comma 3, si dà atto che le casistiche pertinenti riguardano gli incentivi tecnici definiti dalla disciplina di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, che vengono erogati sulla base dei criteri previsti nel vigente regolamento aziendale, in relazione alle somme effettivamente stanziare.

Art. 27 - 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:
 - 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 - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art. 28 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DISAPPLICAZIONI

Il nuovo CCNL 2016 - 2018 comprende tre articoli che elencano le disapplicazioni di varie disposizioni dei precedenti Contratti:

- art. 49;
- art. 56;
- art. 71.

Si riportano di seguito le norme da disapplicare:

Art. 49 - Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:
 - a) art. 14 del CCNL del 06.07.1995 (Il contratto individuale di lavoro);
 - b) art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995, introdotto dall'art. 3 del CCNL del 13.05.1996, come modificato dall'art. 20 del CCNL del 14.09.2000 (Periodo di prova);

- c) art. 17 del CCNL del 06.07.1995 (Orario di lavoro);
- d) art. 22 del CCNL del 14.09.2000 (Turnazioni);
- e) art. 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 (Reperibilità);
- f) art. 9 del CCNL del 14.09.2000 (Servizio militare);
- g) art. 16 del CCNL del 14.09.2000 (Congedi per la formazione);
- h) art. 19 del CCNL del 06.07.1995 (Permessi retribuiti);
- i) art. 20 del CCNL del 06.07.1995 (Permessi brevi);
- l) art. 21 del CCNL del 06.07.1995, come modificato dall'art. 10 del CCNL del 14.09.2000 e dall'art. 13 del CCNL del 05.10.2001 (Assenze per malattia);
- m) art. 22 del CCNL del 06.07.1995, come integrato dall'art. 10-bis del CCNL del 14.09.2000 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- n) art. 21 del CCNL del 14.09.2000 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche);
- o) art. 17 del CCNL del 14.09.2000 (Congedi dei genitori);
- p) art. 18 del CCNL del 14.09.2000 (Congedi per eventi e cause particolari);
- q) art. 11 del CCNL del 14.09.2000 (Aspettativa per motivi personali);
- r) art. 12 del CCNL del 14.09.2000 (Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio);
- s) art. 13 del CCNL del 14.09.2000 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge);
- t) art. 14 del CCNL del 14.09.2000 (Cumulo di aspettative);
- u) art. 15 del CCNL del 14.09.2000 (Diritto allo studio).

Art. 56 - Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:
 - a) art. 4 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL del 22.01.2004 (rapportolavoro a tempo parziale);
 - b) art. 5 del CCNL del 14.09.2000 (Orario di lavoro del personale con rapporto a tempo parziale);
 - c) art. 6 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 15 del CCNL del 05.10.2001 (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale);
 - d) art. 7 del CCNL del 14.9.2000 contratto a termine.

Art. 71 - Disapplicazioni

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice Civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

ALLEGATO "B1"
 al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 e
 alla delibera del C.d.A. n. 7 del 17.04.2019

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019 art 67 CCNL 2016/18 DEL 21/05/2018		ANNO 2019		
ARTICOLO 67 CCNL 2016/18	RISORSE STABILI	Soggetto al Limite del Fondo 2016 (art. 23 c 2 D.Lgs 75/2017)	Non Soggetto al Limite del Fondo 2016 (art. 23 c 2 D.Lgs 75 /2017)	
COMMA 1	unico importo risorse stabili 2017	€ 34.740,64		
COMMA 1	(0,20% monte salari 2001 accantonato e non utilizzato per alte professionalità)			
COMMA 2	INCREMENTI STABILI			
lett a)	€ 83,20 x n° personale in servizio al 31/12/2015 da 2019		€ 1.331,20	€ 83,20 x n° 16 dipendenti
lett b)	differenziali incrementi PEO (incremento singole posizioni econ /incremento posizione iniziale) personale in servizio al 01/04/18 (regime 9/12)		€ 907,40	
lett c)	RIA personale cessato anno precedente - importo annuo compresa quota 13 [^]			n° 0 cessati
lett d) e) f) non pertinenti				
lett g)	riduzioni stabili risorse lavoro straordinario ad invarianza risorse stanziare			
	TOTALE RISORSE STABILI 2019	€ 34.740,64	€ 2.238,60	€ 36.979,24
ART 67 COMMA 3	RISORSE VARIABILI			
lett h) e comma 5 lett a)	risorse per incremento dotazione organica	€ 9.668,00		
lett a)	risorse derivanti dall'applicazione art 43 L. 448/1997 (sponsorizzazioni - accordi collaborazione) e art 15 lett d) CCNL 01/4/99			

lett b)	risparmi da piani di razionalizzazione della spesa ex art. 16 DL 98/2011			
lett c) :	risorse da specifiche disposizioni di legge in favore del personale :			
	incentivi funzioni tecniche art 113 D.Lgs 50/2016			
	incentivi ICI			
lett d)	RIA personale cessato anno precedente importi mensilità residue successive alla cessazione (si computano fraz > 15 gg)			
lett e)	risparmi lavoro straordinario anno precedente			
lett f)	risorse art 54 CCNL 14/09/2000 messo notificatore			
lett h) e comma 4	max 1,2 % monte salari 1997 se sussiste capacità di bilancio	€ 1.236,78		1,1%
lett i) e - comma 5 lett b) - art. 56 quater c1 lett c)	incentivi per conseguimento obiettivi anche di mantenimento dell'ente, compresi progetti art. 208 CDS			
art 68 c 1 ultimo periodo	economie fondo anno precedente su risorse art 67 c 1 e 2			
	TOTALE RISORSE VARIABILI 2019	€ 10.904,78		
A)	TOTALE FONDO 2019 SOGGETTO AL LIMITE	€ 45.645,42		
c)	RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE	€ 2.238,60		
	TOTALE FONDO 2019	€ 47.884,02		
	LIMITE FONDO 2016	€ 47.920,00		

LIMITE OK

ALLEGATO "B2"

al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 e
alla delibera del C. d.A. n. 7 del 17.04.2019

UTILIZZO		FONDO RISORSE	note
DECENTRATE 2019			
ART. 68 CCNL 2016/18			
TOTALE FONDO 2019		€ 47.884,02	
Di cui			
A	RISORSE STABILI	€ 36.979,24	
	di cui per PEO già attribuite	€ 4.591,93	da sottrarre dal fondo
	di cui per Indennità di comparto	€ 6.704,36	da sottrarre dal Fondo
A1	RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 25.682,95	
B	RISORSE VARIABILI	€ 10.904,78	
C	RISORSE DISPONIBILI PER UTILIZZO (A1 + B)	€ 35.587,73	
art 68	UTILIZZO		
lett j)	NUOVE PEO progressioni economiche da attribuire decorrenza da 01/01/2019	€ 649,70	secondo le modalità stabilite all'art. 19 del CCDI

lett d)	la somma di € 34.938,03 è destinata prioritariamente all'erogazione delle varie indennità _ecc.... Qualora in corso d'anno emerga la previsione di disponibilità residua, potrà essere attivata una sessione di contrattazione decentrata per la destinazione del relativo ammontare. La contrattazione decentrata non viene attivata se l'importo residuo è inferiore a € 3.000	€ 34.938,03
---------	--	--------------------