



CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2023-2025

Il giorno 24 del mese di settembre dell'anno 2024, presso la sede dell'Azienda in Via Martiri della Bettola 51 si sono incontrate:

- la delegazione trattante di parte pubblica dell'ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" composta, come da Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2022/51 del 28.11.2022 e n. 2023/58 del 03.10.2023, composta dalle seguenti persone:

Presidente: Dott.ssa Nadia Manni, Direttore

Componente: Dott. Teodoro Vetrugno Dirigente Area Risorse umane e finanziarie

Componente e verbalizzante: Dott.ssa Marika Franco, Responsabile Servizio Politiche del personale

- la delegazione in rappresentanza della parte sindacale nelle seguenti persone:

RSU BONDARUCCI CRISTIANO
 FORACCHIA MARCO
 BLANCO NATALIA
 CACCIAMANI ANDREA
 MENOZZI CRISTINA

- i rappresentanti provinciali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL:

MUSELLA ANTONIO CISL FP
 REVERBERI JUKKA Cgil

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, dopo ampio e approfondito confronto, condividono e sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2024-2025

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names. A small circled number '1' is visible near the bottom center.

INDICE

Articolo 1	Campo di applicazione e durata
Articolo 2	Relazioni sindacali
Articolo 3	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
Articolo 4	Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000
Articolo 5	Pausa e buono pasto
Articolo 6	Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitari
Articolo 7	Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari
Articolo 8	Permessi brevi
Articolo 9	Diritto allo studio
Articolo 10	Mobilità all'interno dell'ASP Reggio Emilia
Articolo 11	Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate
Articolo 12	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
Articolo 13	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Articolo 14	Differenziale del premio individuale
Articolo 15	Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997
Articolo 16	Incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art 45 del D.Lgs. 36/2023
Articolo 17	Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi
Articolo 18	Welfare integrativo
Articolo 19	Indennità per specifiche responsabilità
Articolo 20	Indennità condizioni di lavoro
Articolo 21	Norma finale e rinvio

J B Acc GB Cas Me Uto
Mf Ser T26 ut
(3)

Articolo 1

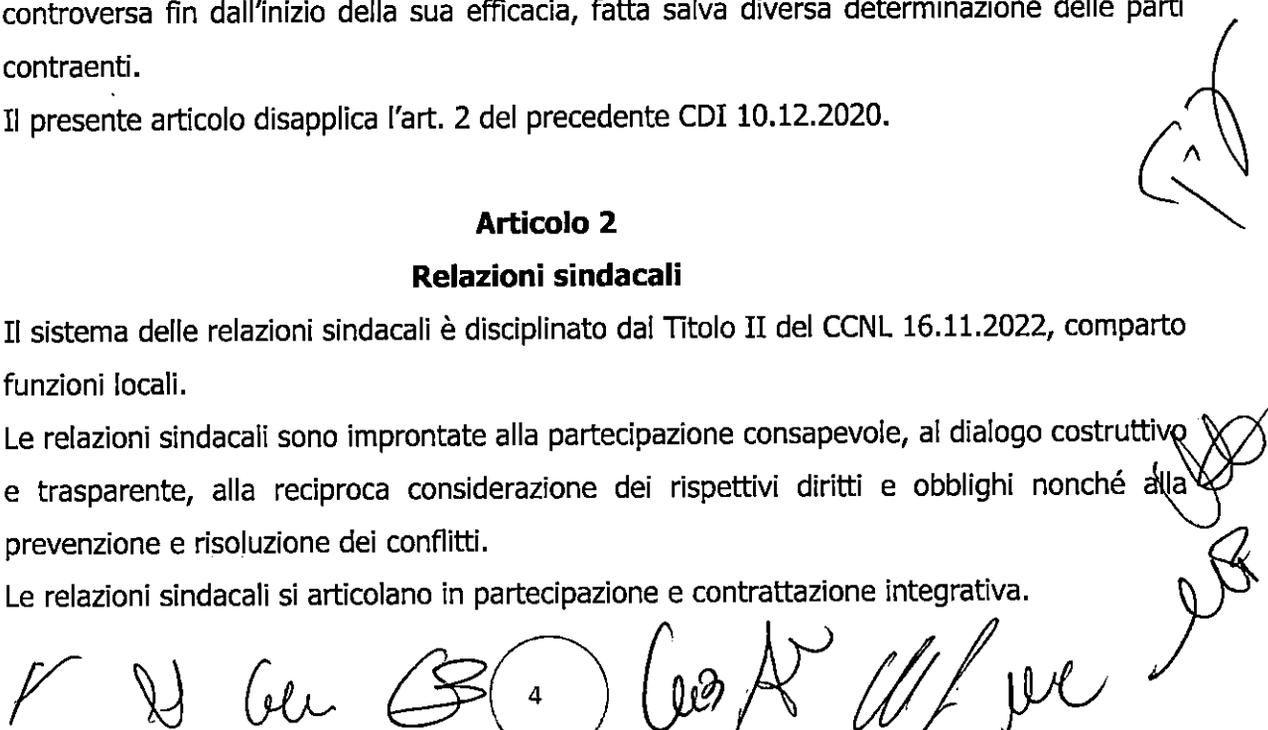
Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), valido per il triennio 2023-2025, si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, presso l'ASP Reggio Emilia Città delle Persone (di seguito indicata anche come "Azienda"). Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'ASP.
2. Il presente Contratto si applica dal 01/01/2023 e sostituisce, esclusivamente per gli istituti trattati nel presente articolato e nei termini ivi indicati, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Azienda convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina gli istituti contrattuali in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance.
5. Le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli stabiliti nel presente Contratto, sono costituite annualmente dall'ASP e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Contratto Collettivo Integrativo annuale negoziato tra le parti, cui è demandata la quantificazione delle singole voci anche in relazione alle politiche retributive dell'Azienda e le disponibilità del Fondo per le risorse decentrate.
6. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.
7. Il presente articolo disapplica l'art. 2 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal Titolo II del CCNL 16.11.2022, comparto funzioni locali.
2. Le relazioni sindacali sono improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali si articolano in partecipazione e contrattazione integrativa.



4. La partecipazione, a sua volta, si articola in:
 - a) informazione, di cui all'art. 4 del predetto CCNL;
 - b) confronto, di cui all'art. 5 del predetto CCNL;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti decentrati integrativi esigibili dalle parti; i soggetti e le materie della contrattazione decentrata sono definiti dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022, i tempi e le procedure sono stabiliti dall'art. 8 del medesimo CCNL.
6. Il presente articolo disapplica l'art. 1 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 3

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dal 01/01/2023, fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Per il personale di cui agli artt. 101 e 104 del CCNL 16/11/2022 si applicano gli incrementi previsti, rispettivamente, dagli artt. 102 e 106 del CCNL 16/11/2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate costituito dall'Azienda ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, indicativamente entro il mese di marzo, con le procedure definite nei successivi commi.
6. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio e titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico;
 - b) non aver riportato negli ultimi 2 anni sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove,

[Handwritten signatures and initials]

alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- c) aver prestato servizio presso l'Azienda per almeno 3 anni o negli enti dei comparti funzioni locali e sanità per almeno 3 anni di cui almeno 1 anno presso l'ASP Reggio Emilia; a tal fine i periodi lavorati presso l'ASP, in posizione di comando o distacco, sono computati alla stregua di quelli lavorati presso l'Azienda;
 - d) non aver beneficiato negli ultimi 4 anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
7. In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale viene stabilito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse di parte stabile del Fondo.
8. Indicativamente entro il mese di marzo l'Ente bandisce l'avviso di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali definendo l'Area o le Aree per cui si avvia la selezione, i termini di presentazione delle domande che non potranno comunque essere inferiori a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso sul sito internet dell'Ente, il numero di differenziali stipendiali attribuibili e la relativa modulistica. Indicativamente entro un mese dalla sottoscrizione del contratto definitivo annuale di utilizzo del Fondo risorse decentrate, l'Amministrazione ne da anticipata comunicazione (a mezzo mail) a tutti i dipendenti.
9. Il Servizio personale dell'ASP formerà la graduatoria tra i dipendenti che hanno presentato la domanda sulla base dei seguenti criteri:
- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; con decorrenza 2025 la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (rapportate a 100), deve realizzare un punteggio complessivo minimo di almeno 70/100 al fine del soddisfacimento del presente criterio di accesso alla graduatoria di progressione; qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità si tiene conto comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende il numero di mesi di servizio decorsi dall'ultimo differenziale stipendiale ovvero dall'ultima progressione economica orizzontale (ai sensi del CCNL 21/05/2018 e precedenti) nel medesimo profilo od equivalente, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione dei comparti

Ar
llc

J

W

Am

(6)

S

Les

ll

OR

7

SS

delle funzioni locali e/o sanità nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; i giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo e i giorni di servizio superiori a 15 sono considerati come mese intero;

- 3) capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi conclusi entro l'anno; il punteggio attribuito ad ogni dipendente è proporzionale al numero di ore di formazione prestate e certificate da ogni dipendente previsti nel piano della formazione. Il piano della formazione redatto annualmente conterrà i percorsi formativi destinati a tutti i dipendenti con l'indicazione delle ore programmate. Particolare attenzione sarà prestata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022, all'individuazione di attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche; in tale ambito, ai dipendenti potrà essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 come meglio dettagliato nel piano della formazione. Ai dipendenti che avranno conseguito titoli di studio inerenti a percorsi universitari ovvero a master di I e II livello concretamente attinenti all'attività lavorativa prestata presso l'Azienda viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3; tale punteggio aggiuntivo può essere valorizzato una sola volta nel corso della carriera professionale.

10. La ponderazione dei criteri di cui al precedente comma 9 è effettuata secondo i seguenti pesi:

- a1) al criterio di cui al punto 1) relativamente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni è attribuito un peso pari a 75;
- a2) al criterio di cui al punto 1) relativamente all'Area degli Istruttori è attribuito un peso pari a 65;
- a3) al criterio di cui al punto 1) relativamente all'Area degli Operatori esperti è attribuito un peso pari a 60;
- b1) al criterio di cui al punto 2) relativamente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni è attribuito un peso pari a 20;
- b2) al criterio di cui al punto 2) relativamente all'Area degli Istruttori è attribuito un peso pari a 30;
- b3) al criterio di cui al punto 2) relativamente all'Area degli Operatori esperti è attribuito un peso pari a 35;

Ces J B Cur (7) CB JF M

c1) al criterio di cui al punto 3) è attribuito un peso complessivo pari a 5 indipendentemente dall'Area di ascrizione.

La procedura di calcolo è esemplificata nell'esempio che segue:

Esempio:

La contrattazione decentrata ha stabilito, per l'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, di assegnare n. 3 differenziali stipendiali. Si procede valutando i criteri di cui ai punti 1), 2) e 3)

1) valutazione – peso 75

dipendente	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Media
A	80	85	90	85,00
B	85	95	87	89,00
C	92	95	90	92,33
D	85	87	90	87,33
E	95	97	97	96,33

al dipendente con la media più alta (E) viene attribuito il punteggio massimo di 75, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO 1)} = \frac{75 \times \text{media delle valutazioni individuali nel triennio}}{\text{valore della valutazione media più alta}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno così attribuiti:

dipendente	Punteggio 1)
A	66,18
B	69,29
C	71,89
D	67,99
E	75

2) esperienza – peso 20

dipendente	Mesi di servizio
A	36
B	96
C	60
D	72
E	24

al dipendente con il maggior numero di mesi di servizio dall'ultima progressione economica (B) viene attribuito il punteggio massimo di 20, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO 2)} = \frac{20 \times \text{mesi di anzianità individuale}}{\text{mesi di anzianità più alta}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno così attribuiti:

dipendente	Punteggio 2)
A	7,5
B	20
C	12,5
D	15
E	5

3) formazione – peso 5

dipendente	Ore di formazione
A	6
B	10
C	24

Handwritten notes and signatures:
A large handwritten signature is written across the bottom of the page. To the right, there are several smaller handwritten notes and signatures, including the word "me" and some numbers like "9" and "3".

D	24
E	8

al dipendente con il maggior numero di ore di formazione conclusa (C e D) viene attribuito il punteggio massimo di 5, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{punteggio ore formazione} = \frac{5 \times \text{ore di formazione individuali}}{\text{ore di formazione più alta}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno così attribuiti:

dipendente	Punteggio ore
A	1,25
B	2,08
C	5
D	5
E	1,67

Inoltre:

- il dipendente A ha conseguito il master in materia attinente alla sua attività lavorativa;
- i dipendenti C e E hanno conseguito il livello avanzato su moduli che certificano l'accrescimento delle competenze e il dipendente B il livello intermedio;
- il dipendente B ha conseguito il livello intermedio sui moduli proposti in piattaforma Syllabus;

dipendente	Punteggio ore formazione	Punteggio aggiuntivo Syllabus	Punteggio aggiuntivo laurea/master	totale
A	1,25	0	3	4,25
B	2,08	2	0	4,08
C	5	3	0	8

af

f D Cer (10)

GD

Bus

*70
ker
jer*

D	5	0	0	5
E	1,67	3	0	4,67

al dipendente con il maggior valore totale (C) viene attribuito il punteggio massimo di 5, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO 3)} = \frac{5 \times \text{valore totale individuale}}{\text{valore totale più alto}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno così attribuiti:

dipendente	Punteggio 3)
A	2,66
B	2,55
C	5
D	3,13
E	2,92

PUNTEGGIO TOTALE

Il punteggio finale è determinato dalla somma dei punteggi conseguiti sui criteri 1) valutazione, 2) esperienza e 3) formazione

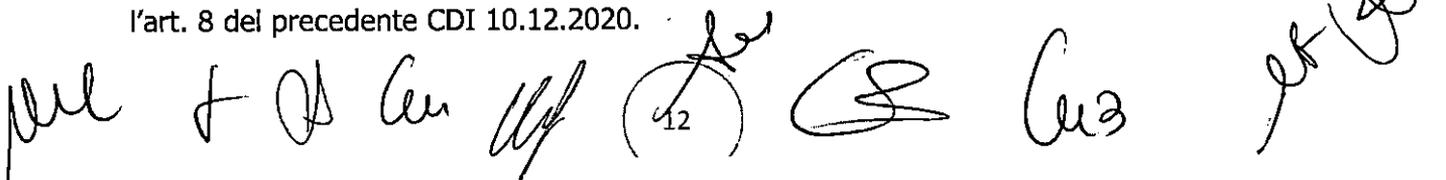
dip	Punteggio 1) valutazione (max pt. 60)	Punteggio 2) esperienza (max pt. 30)	Punteggio 3) formazione (max pt. 10)	TOTALE (max pt. 100)
A	66,18	7,5	2,66	73,84
B	69,29	20	2,55	91,84
C	71,89	12,5	5	89,39
D	67,99	15	3,13	86,12
E	75	5	2,92	82,92

I 3 differenziali stipendiali, nell'esempio descritto, sarebbero dunque attribuiti ai dipendenti B, C e

Handwritten signatures and initials: *MC*, *AS*, *Car*, *11*, *GP*, *MR*

D.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione annuale per ciascuna area.
12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la contrattazione annuale decentrata integrativa, potrà attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al precedente comma 10. Tale punteggio aggiuntivo può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.
13. In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti prevarrà nell'ordine:
 - (a) il dipendente con la valutazione più alta nel triennio, come definita al punto 1) del comma 9;
 - (b) il dipendente con maggiore esperienza, come definita al punto 2) del comma 9;
 - (c) il dipendente con il maggior punteggio ottenuto per la formazione svolta, come definita al punto 3) del comma 9;
 - (d) il dipendente con la valutazione più alta nell'ultimo anno valutato;
 - (e) il dipendente con minor numero di differenziali stipendiali nell'area;
14. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
15. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 del CCNL 16/11/2022.
16. In considerazione del cambio di metodologia di valutazione della performance nel corso dell'ultimo triennio e ai fini dell'applicazione del criterio di cui al precedente comma 9, numero 1):
 - a ciascuna valutazione annuale sarà applicato un moltiplicatore correttivo, come di seguito dettagliato: anno 2021 moltiplicatore pari a 0,1, anno 2022 moltiplicatore pari a 0,5 e anno 2023 e seguenti moltiplicatore pari a 1;
 - in relazione alla scheda di valutazione relativa all'anno 2021, si precisa la seguente scala di valutazione: negativo = 1, positivo = 4 e eccellente = 5.
17. Il criterio di cui al comma 9, numero 3), sarà applicato a decorrere dall'anno 2025 con l'approvazione del relativo piano della formazione. I differenziali stipendiali eventualmente attribuiti nell'anno 2024 prenderanno in considerazione i soli criteri di cui al comma 9, numeri 1) e 2).
18. Il presente articolo entra in vigore con decorrenza 01.01.2024 e contestualmente disapplica l'art. 8 del precedente CDI 10.12.2020.



Articolo 4

Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ASP, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato di norma nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Azienda assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. A decorrere dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e qualora l'ASP ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, ovvero per esigenze eccezionali e temporanee, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL 16/11/2022, in sede di contrattazione integrativa può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Tariffa per periodo di 12 ore
Da 1 a 6	Fascia ordinaria	€ 10,33
Da 7 a 8	Fascia extra 1	€ 12,00
Da 9 a 10	Fascia extra 2	€ 13,00

4. Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 3, l'eventuale incremento di servizi mensili è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa annuale, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria. I servizi relativi alla "Fascia extra 2" (dal 9° al 10° servizio) sono da rendersi esclusivamente su base volontaria.

me *L* *AS* *cu* *af* *for* *GS* *cu3* *NR*

5. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo quando la pronta reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato anche se non dovesse essere chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo il dipendente è tenuto a rendere completamente l'orario di lavoro previsto.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate e per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai precedenti commi.
7. La disciplina prevista dal precedente comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata cadente nella giornata del riposo settimanale secondo il turno assegnato, in tale ipotesi trova applicazione l'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000.
8. Il Responsabile del servizio di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.
9. In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e agli accordi nel tempo vigenti.
10. Il presente articolo disapplica gli artt. 10 e 13 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 5

Pausa e buono pasto

1. Qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
3. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse disponibili, l'Azienda garantisce il diritto al pasto retribuito ai lavoratori, anche in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che, prestano ordinariamente servizio al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. L'Azienda riconosce il diritto al pasto retribuito ai lavoratori che prestino attività lavorativa straordinaria a condizione che gli stessi abbiano effettuato una pausa non superiore a tre ore e non inferiore a trenta minuti, e l'attività lavorativa sia stata prestata per almeno due ore al rientro dalla pausa per il pasto. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

4. Il diritto al pasto retribuito è connesso alla effettiva prestazione del servizio risultante dal sistema di rilevazione o attestata dal Responsabile di riferimento e può essere garantito alternativamente:
 - mediante il servizio mensa presso gli esercizi convenzionati: in tal caso il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari a 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione;
 - mediante erogazione di buoni pasto del valore nominale di 7,00 euro.
5. Al personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti è riconosciuto il servizio di mensa indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. Il presente articolo entra in vigore dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e contestualmente disapplica l'art. 20 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 6

Tempi di vestizione e svestizione

del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitari

1. Ai sensi degli artt. 37 e 105 del CCNL 16.11.2022, il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socioassistenziali, obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede, sono riconosciuti all'interno dell'orario di lavoro fino a 15 minuti complessivi, tra entrata ed uscita, destinati a tali attività purché risultanti dalle timbrature effettuate.
2. Il presente articolo entra in vigore dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e contestualmente

Articolo 7

Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. In applicazione dell'articolo 41 del CCNL 16.11.2022, possono essere concesse, a domanda dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare, per particolari motivi familiari o personali. Tali permessi non necessitano di specifica giustificazione e/o la produzione di documentazione.
2. Il diniego del permesso deve essere motivato e formalizzato dal Responsabile anche attraverso i sistemi informatizzati di gestione del cartellino.
3. Stante il reciproco obbligo di correttezza, lealtà e collaborazione, il confronto tra il responsabile e il richiedente potrà consentire al Responsabile di contemperare al meglio le

esigenze personali e familiari del dipendente con l'interesse organizzativo e produttivo dell'Azienda.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso sono automaticamente riproporzionate.
5. Il presente articolo entra in vigore dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e disapplica l'art. 26 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 8

Permessi brevi

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42 del CCNL del 16.11.2022, il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al Responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal Responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal Responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Il presente articolo entra in vigore dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e disapplica l'art. 27 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 9

Diritto allo studio

1. I permessi per il diritto allo studio sono disciplinati dall'art. 46 del CCNL del 16.11.2022. Essi sono fruibili per un massimo di 150 ore all'anno, inteso come anno solare dal 1 gennaio al 31 dicembre.
2. Il limite massimo di permessi individuali concedibili è stabilito nel 3% delle unità complessive in servizio a tempo indeterminato in ogni anno con arrotondamento all'unità superiore.
3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

4. La presentazione delle domande va effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno corredata dal certificato di iscrizione alle scuole e dal calendario delle lezioni. L'Azienda a tal fine provvederà a pubblicare uno specifico avviso. La fruizione delle ore di diritto allo studio va comprovata con apposita certificazione.
5. Nel caso in cui le domande presentate dai dipendenti eccedano il 3% del personale le assegnazioni seguiranno l'ordine di priorità previsto dal vigente CCNL.
6. Per il perfezionamento della concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
7. Il presente articolo entra in vigore dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e disapplica l'art. 24 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 10

Mobilità all'interno dell'ASP Reggio Emilia

1. Le assegnazioni del personale effettuate all'atto dell'assunzione definiscono la collocazione temporanea di ogni dipendente in una determinata unità operativa. Tale assegnazione può essere oggetto di successiva modifica tramite mobilità interna:
 - a. per periodici e programmati percorsi di mobilità (vi rientrano a titolo esemplificativo quelli volti a favorire la rotazione degli incarichi nel rispetto del Piano triennale della Prevenzione della corruzione, a favorire la prevenzione del burn - out e/o il recupero psicofisico di dipendenti che operano in servizi ad alta complessità anche emotiva, a favorire la crescita professionale e l'arricchimento delle competenze e a favorire la rotazione su servizi caratterizzati da tipologie orarie diversificate...);
 - b. per esigenze di servizio;
 - c. per sopravvenuta inidoneità alla mansione e/o altre ragioni connesse alla sicurezza del lavoratore;
 - d. su richiesta del dipendente per soddisfare esigenze di conciliazione.
2. La mobilità interna è utilizzata per assicurare una gestione flessibile della dotazione organica, in relazione alle esigenze funzionali dell'Azienda e per consentire ai lavoratori di arricchire la propria professionalità attraverso una diversa esperienza di lavoro.
3. L'Azienda promuove la mobilità interna dei dipendenti quale strumento di carattere organizzativo, ispirato ai principi di trasparenza, flessibilità, efficienza, ottimizzazione, economicità e razionalizzazione della gestione delle risorse umane, per contemperare le

proprie esigenze organizzative, la valorizzazione delle attitudini e la crescita professionale dei lavoratori.

4. La mobilità è attuata nel rispetto dei criteri di competenza e professionalità, nell'ambito della classificazione contrattuale d'appartenenza, fatte salve eventuali ricollocazioni conseguenti ad inidoneità alle mansioni del profilo di inquadramento.
5. La procedura di mobilità interna è disposta dal Direttore, sentiti i rispettivi Dirigenti, qualora riguardi unità di personale assegnato a Aree diverse; è disposta, altresì dal Dirigente qualora riguardi personale assegnato a diverso servizio della stessa Area.
6. L'Azienda potrà adottare avvisi di mobilità riservati al personale assunto a tempo indeterminato, assicurando a tutti i dipendenti, con adeguate forme di pubblicità, la conoscenza dei posti che s'intendono coprire mediante tale procedura.
7. Il presente articolo entra in vigore dal 1° mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI e disapplica l'art. 28 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 11

Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Azienda costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021.
2. In caso di incremento stabile della consistenza di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'Azienda, nell'ambito delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli della spesa, possono stanziare le risorse necessarie, che confluiscono nella parte stabile del Fondo, per garantire i maggiori oneri dei trattamenti economici del personale.
3. Con decorrenza 1 aprile 2023, nella parte stabile del Fondo confluisce la quota di risorse corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, già a carico del bilancio di ASP. Tale quota è destinata alla copertura dell'onere determinato dal trattamento economico riconosciuto al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. Su tali risorse non si applica il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
4. Qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, l'Azienda, nell'ambito della costituzione del Fondo, ha facoltà di destinare, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c), apposite risorse, variabili di anno in anno, finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva.

5. Nella parte variabile del Fondo relativo all'anno 2023 sono contenute le risorse, una tantum, relative agli incrementi annuali previsti dall'art. 79, comma 1, lettera b), di competenza degli anni 2021 e 2022 e le risorse relative agli incrementi annuali previsti dall'art. 79, comma 3, di competenza dell'anno 2022.
6. Il presente articolo disapplica l'art. 4 del precedente CDI 10.12.2020 esclusivamente nelle parti in contrasto con la presente disciplina e con il CCNL.

Articolo 12

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa locale di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 80, comma 3:
 - a. La parte prevalente delle risorse variabili del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinata ai seguenti utilizzi:
 - premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - indennità condizioni di lavoro;
 - indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni orarie;
 - indennità per specifiche responsabilità;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.
 - c. al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile del Fondo.
2. Il presente articolo disapplica l'art. 6 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 13

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica all'interno delle Aree, secondo la disciplina di cui all'art. 3 del presente Contratto decentrato integrativo.
2. In presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato. Ai sensi dell'art. 62, comma 11, del CCNL 16/11/2022, in sede di

condivisione degli obiettivi con la struttura di riferimento il Dirigente individua gli obiettivi per i quali i dipendenti a tempo parziale partecipano alla suddivisione dei premi di performance organizzativa in modo non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lettere a, b CCNL 16/11/2022) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dall'accordo annuale di parte economica e all'Area di appartenenza con le modalità e secondo i parametri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono erogati di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo all'esercizio oggetto di valutazione, e comunque entro il termine di detta annualità.
5. Le valutazioni annuali e gli importi delle incentivazioni di performance vengono rese disponibili a consuntivo alle parti sindacali, distinti in forma aggregata per area/settore.
6. Il presente articolo disapplica l'art. 5 del precedente CDI 10.12.2020

Articolo 14

Differenziale del premio individuale

1. Una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, definita in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, può essere destinata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Azienda nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. Al 5% dei dipendenti che nella performance individuale ottengono una valutazione superiore all'85% del punteggio massimo conseguibile, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.
3. Ai fini dell'attribuzione del differenziale di cui al precedente comma 2, si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) il valore percentuale di dipendenti è arrotondato all'unità superiore;
 - b) i punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100;
 - c) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento del contingente;
 - d) a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con la più alta media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
 - e) in caso di ulteriore parità, in premio spetta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

4. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del Fondo della performance individuale.
5. Qualora l'ASP abbia dato attuazione alla disciplina prevista dal precedente comma 1, in sede di contrattazione integrativa annuale può essere stabilito che la maggiorazione del premio individuale prevista al comma 2 sia ridotta fino al 20% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

Articolo 15

Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 consente di destinare risorse variabili di anno in anno derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel Fondo è definita nella misura del 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Dirigente di Area. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance di tutti i dipendenti.
3. I compensi di cui al presente articolo possono essere erogati anche ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16 del CCNL 16/11/2022, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 16

Incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art 45 del D.Lgs. 36/2023

1. Gli incentivi per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti, di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e specificate nell'allegato I.10, saranno oggetto di apposita sessione negoziale di natura contrattuale.

Articolo 17

Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi o compensi, in sede di accordo annuale di parte economica può essere quantificato il tetto, inteso come somma tra premi e altre forme di incentivi o compensi, superato il quale i premi di performance organizzativa e individuale sono progressivamente ridotti, fino ad arrivare ad una quota fissa non inferiore di 50 euro.
2. Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL 16/11/2022, nonché dalle successive disposizioni normative intervenute in materia.
3. In ogni caso, non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 14.
4. Ai fini dell'eventuale calcolo del tetto di cui al comma 1 si considerano gli incentivi o compensi effettivamente percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Azienda.
5. Le somme non distribuite ai sensi del presente articolo, rientrano nella disponibilità di risorse da assegnare agli altri dipendenti a titolo di performance.

Articolo 18

Welfare integrativo

1. Nel corso dell'anno 2024, l'ASP Reggio Emilia avvia un processo di valutazione per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022.
2. I benefici in favore dei propri dipendenti potranno riguardare:
 - a) polizze sanitarie;
 - b) iniziative a supporto dell'istruzione dei figli;
 - c) contributi per servizi erogati da soggetti pubblici e privati;
 - d) contributi per attività culturali, ricreative e sportive;
 - e) benefici per l'utilizzo del servizio di ristorazione collettiva.
3. L'esito dell'istruttoria di cui al precedente comma 1 sarà oggetto di contrattazione con le parti sindacali al fine di formarne una disciplina esigibile.

Articolo 19

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo, attribuito dal Dirigente di Area con atto formale, che comporti, sulla base dell'organizzazione dell'ASP, l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e EQ non titolari di incarico di EQ può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi, elevabile alle condizioni di cui al successivo comma 10.
2. Con atto del Direttore, su proposta dei Dirigenti di riferimento, vengono individuate, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi e secondo quanto stabilito nei successivi commi, le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità.
3. Compete ai Dirigenti di Area, nell'ambito degli organici loro assegnati, l'individuazione del personale cui assegnare le posizioni di specifica responsabilità.
4. Gli incarichi si intendono conferiti fino a revoca esplicita.
5. Le indennità di specifica responsabilità sono corrisposte in misura frazionata mensile.
6. La specifica organizzazione aziendale e la diversa funzione assegnata ai servizi di line (facenti capo all'area Servizi alla persona) rispetto ai servizi di staff (facenti capo alla Direzione, all'Area Risorse umane e finanziarie e all'Area Patrimonio) nonché le peculiari attività e funzioni svolte in relazione ai profili professionali dell'area educativa, sociale e sanitaria, consentono di stabilire un binario di differente valorizzazione degli incaricati di specifiche responsabilità assegnati all'Area Servizi alla Persona rispetto agli incaricati di specifiche responsabilità assegnati alle altre Aree aziendali.
7. In relazione ai servizi di line, afferenti l'Area Servizi alla Persona, l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità può essere riconosciuta ai seguenti ruoli con i relativi importi indicati:
 - RAS: da € 500,00 a € 1.000,00 in relazione alla complessità gestionale e organizzativa della struttura e dell'incarico;
 - RAAI: da € 500,00 a € 1.000,00 in relazione alla complessità gestionale e organizzativa della struttura e dell'incarico;
 - Coordinatori CRA: da € 1.300,00 a € 3.000,00 in relazione alla complessità gestionale e organizzativa della struttura e dell'incarico;
 - Coordinatori minorenni/disabili: da € 800,00 a € 2.200,00 in relazione alla complessità gestionale e organizzativa della struttura e dell'incarico;
 - Vice coordinatori minorenni/disabili: da € 500,00 a € 1.000,00 in relazione alla complessità gestionale e organizzativa della struttura e dell'incarico;
 - Attività di supporto: da € 300,00 a € 500,00 in relazione alla complessità gestionale e

Asp

Me

af

d

es

ac

CB

lez

er

organizzativa della struttura e dell'incarico;

Qualora l'Azienda, per motivate esigenze produttive e/o erogative e/o organizzative dovesse avere l'esigenza, nel corso di vigenza del presente contratto integrativo, di individuare ulteriori ruoli da incaricare di specifiche responsabilità ne darà comunicazione alle RSU e alle OO.SS. secondo gli ordinari moduli di relazione sindacale.

8. I ruoli relativi agli incaricati di specifiche responsabilità assegnati ai servizi di staff sono beneficiari di un'indennità che tiene conto dei seguenti criteri:

- Ampiezza delle risorse umane gestite;
- Delega in atti di natura finanziaria con la capacità di firma in atti di spesa;
- Gestione di budget e/o rendicontazione risorse;
- Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi produttivi e/o erogativi;
- Strategicità delle attività assegnate;
- Autonomia gestionale al raggiungimento di obiettivi e conseguimento di risultati;
- Ampiezza della gestione dei rapporti e delle relazioni di natura comunicativa, informativa e di confronto.

I predetti criteri sono organizzati nella seguente tabella 1 di correlazione dei criteri stessi con i corrispondenti punteggi attribuibili

Tabella 1

CRITERI		PUNTI
Ampiezza delle risorse umane gestite	Fino a 2 unità di personale	1
	Da 3 a 5 unità di personale	2
	Oltre 6 unità di personale	3
Delega in atti di natura finanziaria con la capacità di firma in atti di spesa		3
Gestione di budget e/o rendicontazione risorse		3
Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi produttivi e/o erogativi	Elevata complessità	3
	Media complessità	2
	Ordinaria complessità	0
Strategicità delle attività assegnate	Altamente Strategica	3
	Strategica	2
	Non strategica	0
	Elevata autonomia	3
	Parziale autonomia	2

Autonomia gestionale al raggiungimento di obiettivi e conseguimento di risultati	Assenza di autonomia	0
Ampiezza della gestione dei rapporti e delle relazioni di natura comunicativa, informativa e di confronto	Elevata interazione	3
	Rilevante interazione	2
	Media interazione	1

L'importo delle singole indennità di specifica responsabilità è determinato secondo la seguente tabella 2, sulla base della somma dei punteggi ottenuti su ciascuna voce di responsabilità individuata nella precedente tabella 1:

Tabella 2

punteggio				Importo annuo loro dell' indennità
Da	1	A	2	€ 300,00
Da	3	A	4	€ 500,00
Da	5	A	8	€ 800,00
Da	9	A	10	€ 1.000,00
Da	11	A	13	€ 1.500,00
Da	14	A	16	€ 2.000,00
Da	17	A	19	€ 2.500,00
	oltre		19	€ 3.000,00

10. L'azienda potrà riconoscere specifiche responsabilità, anche di natura temporanea, eventualmente cumulabili con altre ISR, per le seguenti attività:

- realizzazione di progetti specifici e strategici per ASP;
- interventi formativi nei confronti dei colleghi;
- attività di tutoring.

11. Al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, l'importo dell'indennità è elevato fino a € 4.000,00 qualora siano state attribuite responsabilità commisurate al valore di € 3.000,00 e siano state annualmente assegnate ulteriori responsabilità.

12. In caso di esigenze di incremento delle risorse destinate alle finalità di cui al presente articolo, l'Azienda procede previo confronto con le Rappresentanze dei lavoratori.

13. L'indennità è corrisposta mensilmente.

14. L'indennità è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative

contrattuali.

15. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente con esclusione delle ferie e delle assenze a qualsiasi titolo di durata inferiore a un mese continuativo.
16. In caso di attribuzione di specifiche responsabilità o cessazione e/o sospensione della stessa nel corso del mese, gli importi saranno determinati per intero per periodi di assolvimento dell'incarico superiori a 15 giorni (inclusi i giorni non lavorativi), di converso non saranno corrisposte le indennità di specifiche responsabilità per periodi di assolvimento dell'incarico inferiori a 15 giorni (inclusi i giorni non lavorativi) nel corso del mese.
17. Il presente articolo entra in vigore con decorrenza 01.01.2025 e disapplica l'art. 12 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 20

Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. L'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 15 euro.
2. I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro, calcolata in ragione dell'incidenza delle fattispecie medesime. L'incidenza viene misurata attribuendo un peso a ciascuna delle tre fattispecie, assumendo maggiore l'incidenza delle attività soggette a rischio rispetto alle altre due voci, stante il valore prioritario del bene tutelato. In particolare:
 - a) Avuto riguardo al DVR aziendale e ai punteggi assegnati ai singoli rischi per ogni mansione e valutato che il punteggio massimo attribuito si attesta sul valore 6, che corrisponde a un rischio contenuto, da fronteggiare con interventi differibili, si concorda di riconoscere l'indennità ai seguenti profili professionali, in quanto svolgenti attività a maggior rischio:
 - Impiegato tecnico;
 - Operaio addetto alla manutenzione;
 - Operaio elettricista;
 - Addetto magazzino;
 - Addetto cucina;
 - Infermiere;
 - Addetto assistenza;

- Addetto assistenza integrata;
- Fisioterapista;
- Animatore/atelierista;
- Educatore;
- Responsabili di comunità;

b) Si identificano di seguito le seguenti condizioni che connotano un'attività disagiata:

- 1) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, di norma escluso il turno;
- 2) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti cambiamenti di sede sul territorio;
- 3) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, in quanto rese all'esterno del contesto lavorativo ordinario.

Rientrano in tali fattispecie le seguenti attività:

- Attività svolte con un'articolazione oraria particolarmente frammentata nell'arco della stessa giornata, con pausa superiore a due ore fra frazione antimeridiana e pomeridiana;
- La ripartizione dell'orario giornaliero su più sedi, con esclusione delle sedi contigue o di nuclei residenziali di una stessa struttura;
- Attività svolte all'esterno del contesto lavorativo ordinario con la gestione di utenti in via continuativa per almeno 8 ore;
- Attività che comportino il mutamento temporaneo della sede lavorativa di assegnazione per periodi di sostituzione di colleghi assenti o per esigenze di servizio. In tal caso, viene riconosciuto il carattere di attività disagiata per un periodo massimo di una settimana;
- Attività di jolly che implichi il periodico mutamento di sede operativa con esclusione delle sedi contigue o di nuclei residenziali di una stessa struttura;
- Prestazione resa con particolare articolazione dell'orario di lavoro che comporti l'attività di jolly sul turno.

Per le attività che si caratterizzano con la necessità dei lavoratori di dover affrontare un periodo lavorativo in trasferta per l'accompagnamento di persone minorenni o disabili e anziani a loro affidate, la predetta indennità si cumula all'indennità di trasferta ove spettante e al compenso per il lavoro straordinario laddove effettivamente prestato.

Le modalità e i criteri di definizione del personale da assegnare a tali attività vengono definiti nel rispetto delle normative vigenti e in base alle esigenze del singolo servizio, privilegiando la volontarietà e garantendo la rotazione tra i dipendenti. Qualora nel corso

San
Me

UP *J* *AS* *ce* *(27)* *B* *U3* *er*

T
2

U
U

del periodo di applicazione del presente contratto dovessero insorgere, altre situazioni di attività disagiate assimilabili alle precedenti, le parti si incontreranno per definire le ulteriori fattispecie da ammettere all'indennità in argomento.

- c) il maneggio valori tiene conto dell'entità del denaro o valori di cassa maneggiati (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto non elettronici; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito), previa nomina con atto formale a economo (dipendente che svolge attività di maneggio complesse) o agente contabile (dipendente che svolge attività di maneggio semplici).

Il punteggio viene determinato rapportando l'incidenza di ciascuna delle tre fattispecie previste per il peso prestabilito. Al punteggio ottenuto può essere applicato un fattore correttivo in relazione alle caratteristiche dimensionali, sociali e ambientali dei settori di attività (complessità, contatto con fasce di popolazione disagiate, gravosità delle condizioni e degli ambienti di lavoro, ecc.). Nelle tabelle seguenti sono indicati gli schemi per la valutazione dell'incidenza dei fattori, per l'attribuzione del punteggio e della relativa indennità:

Causali	Peso teorico	Incidenza nelle attività svolte	Risultato punti
Rischio	45	Elevata	45
		Rilevante	35
		Limitata	20
		Trascurabile	0
Disagio	35	Elevata	35
		Rilevante	25
		Limitata	10
		Trascurabile	0
Maneggio valori	20	da € 15.000,01 e oltre	20
		da € 5000,01 a € 15.000,00	15
		Da € 1.000,00 a € 5.000,00	10

Il punteggio pari alla somma delle tre componenti sopra descritte viene infine ricondotto alla fascia e alla relativa indennità corrispondente, in base alla seguente tabella:

Punteggio complessivo	Range	Valore giornaliero
Da 10 a 19	Fascia 1	€ 1,00
Da 20 a 29	Fascia 2	€ 3,00
Da 30 a 34	Fascia 3	€ 3,20
Da 35 a 45	Fascia 4	€ 3,50
Da 45 in poi	Fascia 5	€ 4,00

3. I Dirigenti di Area individuano a inizio anno i collaboratori che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle fattispecie previste dal comma 2, attribuiscono il punteggio e la misura della relativa indennità. Prima dell'approvazione definitiva, l'esito della pesatura e la spesa complessiva sono comunicati alla RSU e alle OO.SS.. Infine i Dirigenti comunicano ai dipendenti l'attribuzione e la decorrenza dell'indennità condizione di lavoro.
4. Il Responsabile del servizio, incaricato di Elevata Qualificazione, di appartenenza del dipendente quantifica mensilmente le giornate di effettivo svolgimento di attività soggette all'indennità e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.
5. L'indennità viene erogata il mese seguente rispetto a quello di effettuazione dell'attività che comporti rischio, disagio, maneggio valori, sulla base delle specifiche indicazioni dei Responsabili.
6. Il presente articolo entra in vigore con decorrenza 01.01.2025 e disapplica l'art. 9 del precedente CDI 10.12.2020.

Articolo 21

Norma finale e rinvio

1. Le norme previste nel presente CDI disapplicano le omologhe del precedente CDI 10.12.2020.
2. Restano altresì applicabili, fino a nuova definizione secondo i prestabiliti moduli di relazione sindacale, i seguenti articoli:
 - Art. 3 Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo;
 - Art. 7 Piani di razionalizzazione;
 - Art. 14 Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro;
 - Art. 16 Area delle Posizione organizzative;
 - Art. 17 Politiche degli orari di lavoro e misure di flessibilità;
 - Art. 18 Lavoro straordinario;
 - Art. 21 Copertura assicurativa per l'uso del mezzo proprio;

- Art. 22 Formazione;
 - Art. 23 Salute e Sicurezza nel luogo di lavoro;
 - Art. 25 Politiche di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;
3. Si fa rinvio ai CCNL per quanto non espressamente disciplinato.

[Handwritten signatures and initials]

30

Per la Delegazione trattante di parte pubblica dell'ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone"

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per le R.S.U.

Antonio Belli
Umberto
Mario Fioravanti

Per le Organizzazioni sindacali territoriali

x FP CGIL *[Handwritten signature]*
RSU *[Handwritten signature]*
RSU *[Handwritten signature]*
PS *[Handwritten signature]*
FISL FP *[Handwritten signature]*