

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

L'anno **2023** il giorno **13** del mese di **dicembre** alle ore **15:00** presso la sede dell'Ente, la delegazione trattante di parte pubblica composta dal Direttore Giuseppe Neri, dal funzionario amministrativo Pezzi Anna, autorizzati con delibera del CdA n. 145 del 07.12.2023 e la delegazione trattante di parte sindacale composta da FP-CGIL Fuschini Alberto, CISL FP Drudi Manuela, UIL-FPL Poggiali Luca e dalle R.S.U aziendali: Bertoni Danilo, De Luca Anna Maria, Toschi Marco e Saceanu Mariana sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (CCI) del personale non dirigente dell'ASP della Romagna Faentina per il triennio 2023 - 2025, nel seguente testo:



**ASP DELLA ROMAGNA FAENTINA**  
Protocollo N°: **00000141/00** rif: **CBA|5514**  
Data Movimento: **16/01/2024 - 10.32**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)**  
**DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Indice

---

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.....	4
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....</b>	<b>5</b>
Art. 4 – Quantificazione delle risorse	
Art. 5 – Strumenti di premialità.....	5
<b>CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....</b>	<b>5</b>
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
Art. 7 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	6
Art. 8 - Disciplina del premio differenziale individuale .....	7
Art. 9 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle P.O. e premio di performance individuale e particolari compensi previsti da disposizioni di legge .....	7
<b>CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE .....</b>	<b>7</b>
Art. 10– Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche .....	7
<b>CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....</b>	<b>9</b>
Art. 11– Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari .....	9
Art. 12 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	10
Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 14 – Indennità di turno .....	11
Art. 15 – Indennità di reperibilità - rinvio .....	12

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a stylized 'T', a signature starting with 'R', a signature starting with 'M', the initials 'AF', a signature starting with 'M', a signature starting with 'D', and a signature starting with 'S'. A small number '2' is written to the right of the last signature.

**CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....12**

**Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ..... 12**

**TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI  
CONDIZIONI DI LAVORO ..... 12**

**CAPO I – DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....12**

**Art. 17 - Criteri generali ..... 12**

**CAPO II – DISPOSIZIONI PARTICOLARI/ RINVII.....13**

**Art. 18 – Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro ..... 13**

**Art. 19 - Disciplina dell’orario di lavoro ..... 14**

**Art. 20 – Servizio sostitutivo mensa e buoni pasto ..... 14**

**Art. 21 – Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo – rinvio ..... 14**

**Art. 22 – Rinvio materie previste art. 7 comma 4 CCNL 16.11.2022 ..... 14**

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right: a long diagonal line; a signature that appears to be 'Jesma'; a circled 'S' above a signature; the initials 'AF' above a signature; a signature that appears to be 'Delevo'; and the initials 'CP' with a small '3' above it.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16.11.2022.

Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di apposito accordo annuale tra le parti.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'01.01.2023, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022.

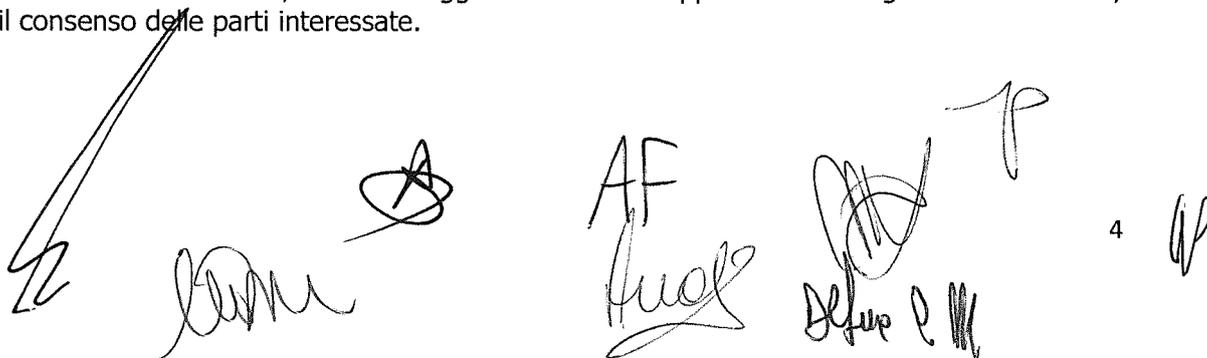
3. Le parti si rendono disponibili comunque a valutare e concordare eventuali modifiche e/o integrazioni del presente contratto anche prima della scadenza del triennio.

#### Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a star above it, the initials 'AF', a signature with 'AF' above it, a signature with 'AF' above it, a signature with 'AF' above it, and a signature with 'AF' above it. There is also a small number '4' and a signature on the far right.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto, in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione stessa. Nell'ambito della costituzione del fondo, l'ASP ha la facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, apposite risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio di Asp sussista la relativa capacità di spesa. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior impegno, efficienza e responsabilità.

#### Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art.81 CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022.

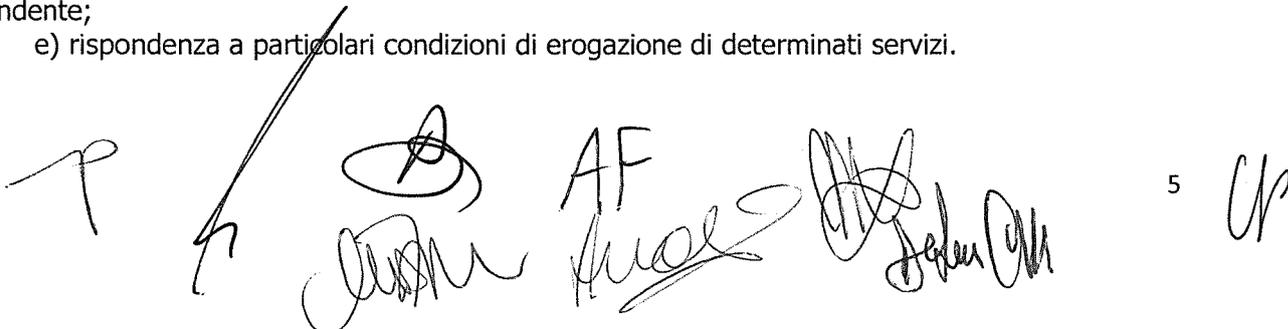
### CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

#### Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

art. 7, comma 4 lett. a) CCNL 16.11.2022

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate ex art. 79 CCNL 16.11.2022 e norme vigenti e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dall'organo di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.



2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

3. I criteri di ripartizione tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 80 comma 2 CCNL 16.11.2022. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

### **Art. 7 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16.11.2022

1. Il sistema incentivante premia l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività svolta, sia con riferimento ai risultati e agli obiettivi raggiunti, sia sulla base della qualità e della quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e ai programmi di produttività.

2. L'esito della valutazione della performance, come risulta dalla scheda di valutazione consegnata in copia al dipendente valutato, effettuata in applicazione al sistema di valutazione delle prestazioni costituisce il riferimento principale, ma non esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. La valutazione misura la qualità della prestazione, ma nella valutazione dell'apporto individuale del dipendente non si può prescindere da una misurazione anche in termini quantitativi.

3. Per la quantificazione e l'erogazione dei premi è l'effettivo servizio annuo che misura in termini quantitativi la partecipazione del dipendente. Per "effettivo" si intende il servizio che tiene conto di assunzioni o cessazioni in corso d'anno, dei rapporti a tempo parziale e dei giorni di assenza dal servizio. Al fine della quantificazione dei premi collegati alla performance individuale, non si considerano assenze:

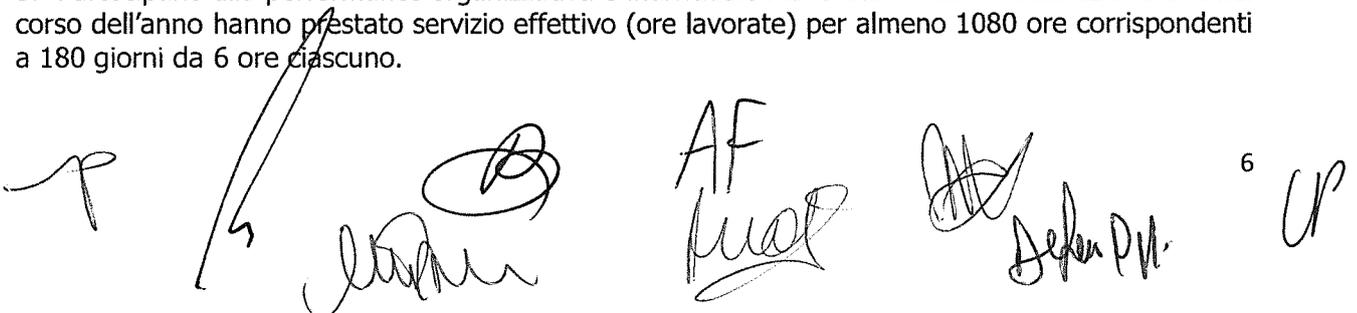
- congedo ordinario, festività soppresse e giorni di recupero delle eventuali eccedenze orarie;
- infortunio e malattia professionale continuativa
- congedo di maternità e paternità (obbligatorio)
- permessi sindacali / aspettativa sindacale - distacco
- permessi per i dipendenti portatori di handicap grave previsti dall'art. 33 comma 6 della L. 104/1992

Ai fini della quantificazione correlata alla performance organizzativa la regola sopra esposta è criterio generale che può essere derogato all'interno della contrattazione annuale, quando la peculiarità dei singoli progetti lo richieda.

4. Nel primo anno di assunzione sono esclusi i lavoratori che non hanno maturato almeno 180 gg. di servizio effettivo, per i quali non è possibile esprimere una valutazione.

In caso di assenze prolungate nell'anno per un periodo complessivo superiore a 180 gg, il lavoratore è escluso dalla ripartizione. Tenuto conto della difficoltà di valutare i dipendenti le assenze dei quali sono determinate da congedi parentali (astensione obbligatoria, interdizione, maternità a rischio) ex D.lgs 151/2001 o infortunio per un periodo superiore a 180 gg, complessivi nell'anno, saranno loro attribuite le valutazioni medie dell'unità organizzativa di appartenenza.

5. Partecipano alla performance organizzativa e individuale i lavoratori in somministrazione che nel corso dell'anno hanno prestatato servizio effettivo (ore lavorate) per almeno 1080 ore corrispondenti a 180 giorni da 6 ore ciascuno.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a simple 'p' mark, a signature that appears to be 'L. ...', a signature that looks like 'AF' above 'Luca', a signature that looks like 'Delfino P.N.', and a final signature that looks like 'CP'. There is also a small number '6' written near the 'Delfino P.N.' signature.

6. Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi definiti nel progetto stesso e della partecipazione effettiva in termini di presenza.

7. Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione, della partecipazione effettiva e del parametro di categoria.

### **Art. 8 - Disciplina del premio differenziale individuale**

(art. 81 commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022)

1. Annualmente una quota delle risorse dedicate alla performance individuale viene destinata per l'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. In sede di contrattazione annuale viene definita la quota massima di personale al quale la maggiorazione può essere riconosciuta, comunque non inferiore al 5%. In sede di contrattazione annuale il numero dei dipendenti individuato viene ripartito tra le categorie B,C e D.

Criteri applicabili, nell'ordine, a parità di punteggio:

- dipendente che non ha mai usufruito della maggiorazione o chi non l'ha percepita da più tempo
- maggior numero di giornate lavorate nell'anno (tenuto conto dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6gg, per il personale che lavora su 5 giorni, si conteggiano le ore lavorate parametrando in equivalenti giornate da 6 ore
- inquadramento in categoria giuridica e/o posizione economica inferiore da più tempo
- maggiore età anagrafica
- dipendente con la valutazione più alta ottenuta l'anno precedente.

### **Art. 9 – correlazione tra la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q. /P.O. e premio di performance individuale e particolari compensi previsti da disposizioni di legge**

(art. 7, comma 4, lettera j) CCNL 16.11.2022)

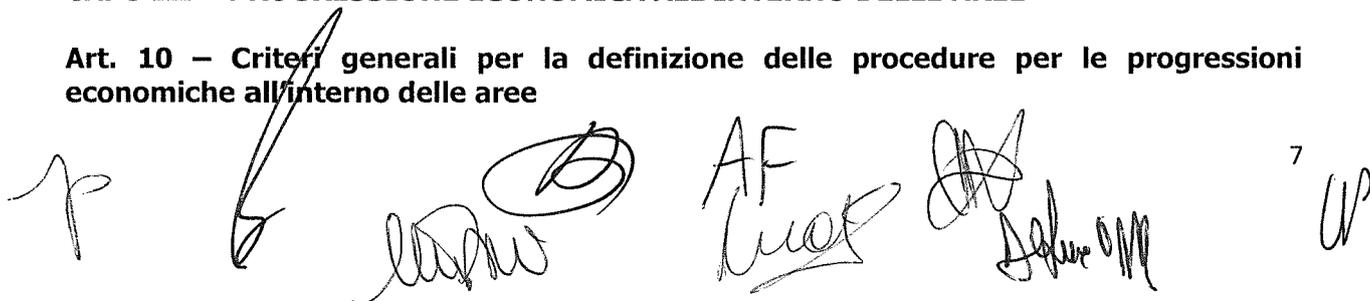
1. Allo scopo di riequilibrare le retribuzioni di risultato tra i titolari di E.Q./P.O. e i premi di performance individuale tra gli altri dipendenti, nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato o della performance individuale secondo le percentuali di seguito indicate:

<i>Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge</i>	<i>% Riduzione della retribuzione di risultato/premio performance individuale</i>
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	20
da € 3.000,00 a € 3.999,00	30
da € 4.000,00 a € 4.999,00	50
da € 5.000,00	70

2. Il totale di quanto ridotto ritorna disponibile per incrementare rispettivamente la quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato e quella destinata al premio correlato alla performance individuale di tutti i dipendenti.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

#### **Art. 10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**



(art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16.11.2022 e art. 14, comma 2 CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. Tutti i dipendenti a tempo indeterminato concorrono ai meccanismi di progressione economica all'interno delle aree. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risorse stabili disponibili, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e all'esperienza acquisita negli ambiti di riferimento, come meglio definito al comma 4. Le risorse da destinare, i criteri per la formulazione delle graduatorie e i criteri da applicare a parità di punteggio sono oggetto di definizione nell'ambito del contratto integrativo annuale.

3. L'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree è attribuita a decorrere dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

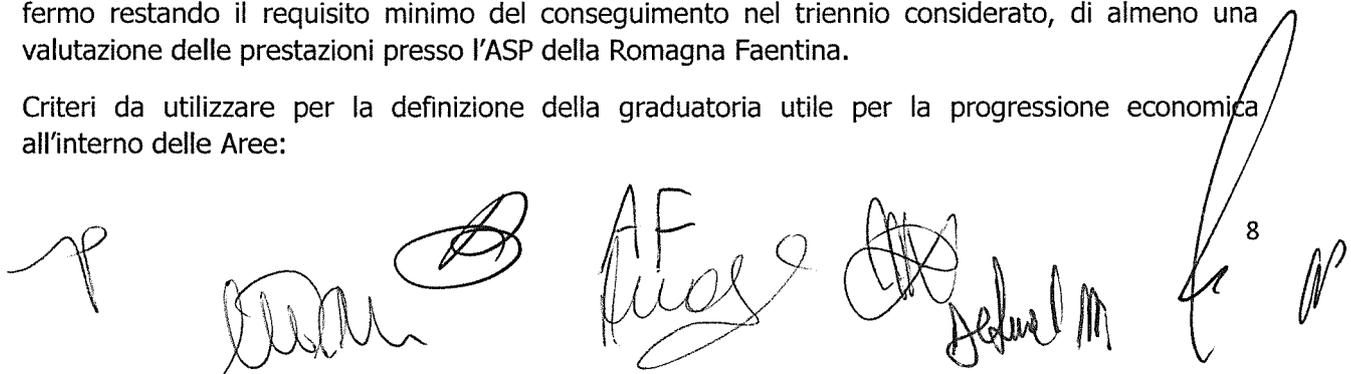
4. La selezione avviene mediante "Avviso di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree" che contiene i requisiti di accesso e i criteri per la definizione della graduatoria, come di seguito determinati:

Requisiti di accesso:

- a) il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 3 anni maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato;
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, 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) avere conseguito, nella media delle valutazioni dell'ultimo triennio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, un punteggio di almeno 60/100;
- d) di essere dipendente dell'ASP della Romagna Faentina alla data di decorrenza delle Progressioni economiche all'interno delle aree;

Per i dipendenti trasferiti o assunti tramite procedure di mobilità, ai fini del calcolo dell'anzianità nella posizione economica si tiene conto anche del servizio prestato nell'ente di provenienza, fermo restando il requisito minimo del conseguimento nel triennio considerato, di almeno una valutazione delle prestazioni presso l'ASP della Romagna Faentina.

Criteri da utilizzare per la definizione della graduatoria utile per la progressione economica all'interno delle Aree:



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, a signature with the initials 'AF' in the center, and several other signatures on the right, some with a small number '8' next to them.

- a) punteggio della media delle valutazioni prese a riferimento (il valore massimo è attribuito al punteggio medio più elevato tra tutti coloro che partecipano alla selezione)
- b) esperienza nel livello retributivo di appartenenza, maturata presso l'ASP della Romagna Faentina (il valore massimo è attribuito al periodo più elevato tra tutti coloro che partecipano alla selezione), salvo quanto previsto al successivo p. 10 a decorrere dall'anno 2024
- c) il riparto tra i due criteri è effettuato con le seguenti proporzioni:
 

Area Operatori Esperti	60% valutazione	40% esperienza maturata
Area Istruttori	65% valutazione	35% esperienza maturata
Area Funzionari e E.Q.	70% valutazione	30% esperienza maturata

5. Prima di dare opportuna pubblicità alla graduatoria e di attribuire le progressioni orizzontali, la delegazione trattante di parte sindacale sarà informata dell'esito ed entro 5 gg. si provvederà alla pubblicazione.

6. La graduatoria resta pubblicata per 15 gg, e diventa efficace in assenza di contestazioni durante tale periodo.

7. La graduatoria ha vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui è riferita, per cui non è possibile alcun scorrimento della stessa.

8. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni da quando hanno maturato la posizione economica in godimento è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
<b>Da più di 6 anni a 7</b>	<b>1%</b>
<b>Da più di 7 anni a 8</b>	<b>2%</b>
<b>Oltre 8 anni</b>	<b>3%</b>

9. A norma di quanto previsto dall'art. 102 CCNL 16.11.2023 (personale iscritto ad ordini e albi professionali) la misura del differenziale stipendiale viene incrementata di € 150,00 per l'area istruttori e € 200,00 per l' area funzionari e e.q.

10. Le parti stabiliscono che a decorrere dall'anno 2024 saranno acquisiti gli elementi per la ricostruzione dell'esperienza professionale a tempo determinato o indeterminato dei dipendenti maturata presso altre amministrazioni del comparto Funzioni Locali o altri comparti pubblici.

**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ**

**Art. 11 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari**

(art. 7, comma 4, lett. d), f), g) CCNL 16.11.2022)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio.

9

3. Non assumono rilievo ai fini della concreta individuazione dei beneficiari i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo le indennità riconosciute ristorative collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno semestrale, e in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio paghe.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

**Art. 12 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

(art. 7, comma 4, lett. d), CCNL 16.11.2022)

1. attività esposta al rischio

I fattori di rischio di lavoro sono individuati in base all'indice di rischio individuale, nelle valutazioni di rischio contenute nel DVR (es. rischio biologico, rischio chimico, MMC, lavoro notturno, movimenti ripetuti, rumore, vibrazioni)

Criteri:

indice di gravità medio elevato (presenza di almeno un'attività classificata con indice elevato e una con indice medio/elevato): € 1,75 al giorno

indice di gravità medio (presenza di almeno due attività classificate con rischio medio): € 1,65

2. attività particolarmente disagiata

( al momento non si rilevano situazioni che comportino attività disagiate )

3. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e viene riconosciuta per le giornate nelle quali il dipendente è adibito effettivamente al servizio: € 1,75 al giorno.

4. Le indennità, nei nuovi importi sopra riportati, sono corrisposte dal 01.01.2024 mensilmente, il secondo mese successivo al mese al quale si riferiscono.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature with a circled 'B' above it, the initials 'AF', a signature with 'AF' written above it, another signature, and a final signature on the far right. The page number '10' is printed in the bottom right corner.

### **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 CCNL 16.11.2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal responsabile del servizio competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, in accordo con il Direttore e con gli altri responsabili dei servizi. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, viene individuato l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall' art. 84 CCNL 16.11.2022 viene riconosciuta sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) attività di coordinamento non occasionale di altri dipendenti/lavoratori su più sedi
- b) assegnazione di specifici compiti con buon livello di autonomia che implica gestione di procedimenti che possono avere anche valenza esterna
- c) responsabilità collegata a competenze specifiche non rientranti nell'attività ordinaria della declaratoria di appartenenza
- d) responsabilità di più unità operative
- e) responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi
- f) incarichi anche assegnati temporaneamente a dipendenti coinvolti direttamente in programmi o progetti finanziati da fondi europei quali PNRR.

3. L'indennità viene corrisposta semestralmente a consuntivo.

### **Art. 14 – indennità di turno**

(art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. In relazione alle proprie esigenze organizzative l'ASP può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliera. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, secondo la programmazione adottata, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

2. Ai dipendenti che prestano la loro attività lavorativa articolata in turni è corrisposta un'indennità di turno per il periodo di effettiva prestazione del servizio, qualora tale servizio giornaliero sia continuativo per almeno 10 ore, che compensa interamente il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro. I valori di tale indennità sono stabiliti dal comma 5 art. 30 CCNL 16.11.2022.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'AF' in the center, and other illegible signatures on the right.

3. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali, o quelle dovute ad eventi straordinari o calamità naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino.

4. A decorrere dal 1 gennaio 2024 i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) CCNL 16.11.2022.

5. Il riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative dovrà essere effettuato entro i successivi 60 giorni dal festivo infrasettimanale lavorato.

6. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del fondo.

#### **Art. 15 – indennità di reperibilità - rinvio**

(art. 24 del CCNL 21.5.2018)

1. Ad oggi non sono previste aree di pronto intervento, per cui si rinvia ad un successivo accordo, qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione di tale istituto.

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16.11.2022

##### **a) - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le somme saranno poste a disposizione nel Fondo secondo la disciplina prevista in apposito regolamento, con determina del Direttore, nel rispetto delle norme sul sistema di relazioni sindacali.

##### **b) – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- • incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- • compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti dal direttore con propria determina, secondo la disciplina regolamentare dell'Ente, nel rispetto delle norme sul sistema di relazioni sindacali.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO**

#### **CAPO I – DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI E.Q. / POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

##### **Art. 17 - criteri generali**

art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16.11.2022



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a large signature with a long vertical stroke, a signature with the initials 'AF', a signature with the initials 'AF' and 'Ruggero', a signature with the initials 'AF' and 'Ruggero', and a final signature on the far right. The page number '12' is printed in the bottom right corner.

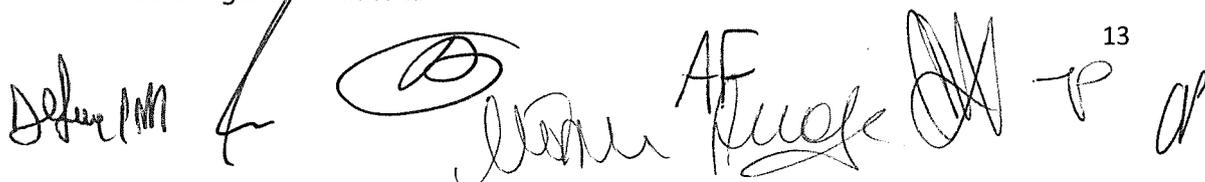
1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di E.Q. /P.O.

- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime E.Q.;
- b. l'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi della precedente lett. a), tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e della rilevanza degli obiettivi assegnati.
- c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato è erogato all'esito della valutazione annuale della performance in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, che terrà conto dei risultati ottenuti, delle competenze organizzative e della prestazione, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- e. quanto non distribuito per mancato raggiungimento degli obiettivi torna come risparmio nel bilancio dell'Ente;
- f. l'assenza dal lavoro può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Direttore;
- g. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- h. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri: 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente 3. estensione temporale dell'incarico conferito 4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto 5. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti 6. entità del carico di lavoro assunto.

## CAPO II – DISPOSIZIONI PARTICOLARI/ RINVII

### Art. 18 – misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ASP si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo con il Responsabile per la sicurezza e il Medico competente sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle attrezzature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni socio-assistenziali, sanitarie e tecniche e a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano i videoterminali.
3. L'ASP si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro non comprenda solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa vigente in materia.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'D' in the center, and several other initials and signatures on the right.

4. L'ASP coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante per la sicurezza e si impegna, altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale, attraverso moduli formativi ripetuti periodicamente in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **Art. 19 - disciplina dell'orario di lavoro**

1. Le parti concordano di fare riferimento al regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro adottato da ASP.

#### **Art. 20 – servizio sostitutivo mensa e buoni pasto**

1. Le parti concordano di fare riferimento al regolamento servizio sostitutivo mensa e buoni pasto in favore del personale dipendente adottato da ASP.

#### **Art. 21 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo – rinvio**

(art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano di rinviare la disciplina relativa all'istituto a successivi accordi, qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione.

#### **Art. 22 – rinvio materie previste art. 7 comma 4 CCNL 16.11.2022**

1. Le parti concordano di rinviare a successivo accordo le seguenti materie previste all'art. 7 CCNL 16.11.2022 che ad oggi non richiedono una specifica disciplina o attivazione:

- Lett. l) elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese
- Lett. n) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018
- Lett. o) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore ai sensi dell'art. 33 CCNL 16.11.2022
- Lett. q) elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione multi periodale, ai sensi dell'art. 31 comma 2 CCNL 16.11.2022
- Lett. r) individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29 comma 2 CCNL 16.11.2022
- Lett. s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 CCNL 16.11.2022
- Lett. t) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente – Giuseppe Neri

Pezzi Anna

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Bertoni Danilo

De Luca Anna Maria Anna Maria De Luca

Toschi Marco Marco Toschi

Saceanu Mariana Mariana Saceanu

---

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

---

FP-CGIL – Fuschini Alberto Alberto Fuschini

CISL FP – Drudi Manuela Manuela Drudi

UIL FPL – Poggiali Luca Luca Poggiali





## NOTA A VERBALE CCI 2023-2025

In merito al percorso di sottoscrizione del CCI 2023-2025, le scriventi Organizzazioni Sindacali sottolineano la necessità di fare una nota in merito all'istituto del welfare aziendale.

L'istituto del welfare aziendale è previsto dal CCNL 2019/21 e prevede l'utilizzo di parte del Fondo per il Salario accessorio che è oggetto di Contrattazione come previsto dall'art 7 del CCNL.

In maniera ancora più specifica l'art. 82 prevede che siano oggetto di contrattazione, anche le modalità di attuazione del percorso di welfare.

Il CCI del 2023-2025 dell'ASP della Romagna Faentina ha previsto nell'art. 21 un rinvio sui criteri generali per l'attivazione di un piano welfare integrativo a successivi accordi, qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione.

Nelle occasioni di incontro, abbiamo fatto presente che andassero escluse fin dal principio le prestazioni di carattere sanitario, garantite dai Livelli Essenziali di Assistenza, per evitare che i dipendenti paghino due volte lo stesso servizio, definendo con precisione cosa non poteva rientrare in un ipotetico accordo futuro.

A mero titolo esemplificativo vanno benissimo le cure odontoiatriche che oggi sono a carico del singolo ma non le visite specialistiche, diagnostica, esami e terapie in quanto da considerarsi sostitutive del SSN.

FP CGIL

*A. Fuschini*

CISL FP

*M. Drudi*

UIL FPL

*L. Poggiali*