

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

sottoscritta il 14/02/2014

Premessa

La presente intesa rappresenta un momento particolarmente importante per l'ASP Carlo Sartori ed i suoi lavoratori in quanto sancisce, con maggior forza, i principi legati all'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione, attraverso un riferimento specifico al rapporto tra *performance* e prestazione di carattere organizzativo e individuale.

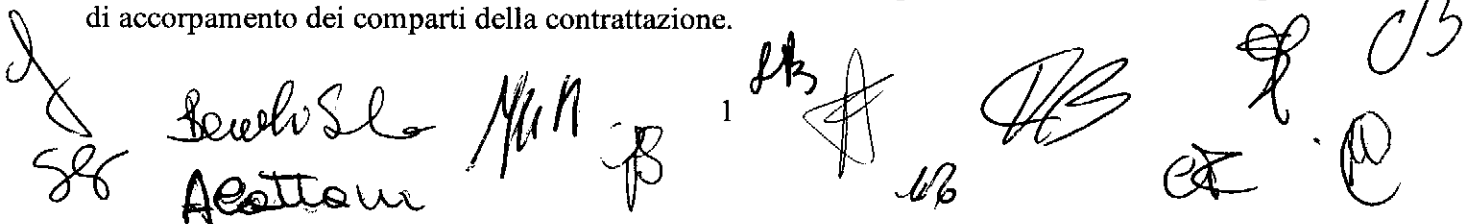
Tale innovazione introduce modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione di specifiche responsabilità. Tutto ciò in coerenza con modelli organizzativi orientati alla flessibilità e adeguati tanto alle esigenze di una Pubblica Amministrazione moderna ed efficiente, quanto alla valorizzazione delle diffuse professionalità presenti all'interno del personale dipendente.

Nel quadro di uno sviluppo di una coerente ed organica politica di gestione del personale, le relazioni sindacali, seppur con le novità introdotte dalla recente riforma, costituiscono un tema di assoluto rilievo, in quanto la dialettica ed il confronto costruttivo generano orientamenti e soluzioni proattive.

Le parti, quindi, nell'ambito, del vigente sistema di relazioni sindacali, con la presente premessa, intendono stipulare un "patto sociale" teso a favorire la possibilità di partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e della Rappresentanza dei Lavoratori ai vari e diversi processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione che l'Ente intende effettuare, da attuarsi anche nell'ambito dei temi non costituenti materia di contrattazione o di concertazione. In tal senso, le parti dichiarano di:

- riconoscere come essenziali le prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro, promuovendone il coinvolgimento rispetto ai processi prima richiamati e alle nuove iniziative che l'Amministrazione vuole adottare relativamente all'organizzazione degli uffici e dei servizi, anche a livello sovra-comunale.
- Favorire, negli ambiti sopra richiamati, un pieno coinvolgimento delle OO.SS. in forme e tempi tali da poter attivare un confronto costruttivo, secondo modalità coerenti con l'autonomia prevista dall'ordinamento.
- Considerare l'informazione preventiva come elemento indispensabile alle OO.SS. e alla RSU per poter attivare e concludere un confronto che potrà articolarsi attraverso la convocazione di più incontri.

La presente intesa è stata raggiunta facendo anche riferimento al Protocollo sul lavoro pubblico del 10/05/2012 e del 19/11/2013 tra Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, le Regioni, le Provincie e i Comuni e le Organizzazioni Sindacali e nella consapevolezza delle parti riguardo al particolare momento critico che attraversa l'economia del Paese e riguardo al particolare contesto in cui si svolge la contrattazione nel Pubblico impiego. In particolare si fa riferimento alle limitazioni alla contrattazione decentrata prorogate sino al 2014, come da recenti disposizioni normative (DPR 122/2013 e Legge di Stabilità 2014), alla delicata fase di coordinamento tra quanto previsto nella contrattazione nazionale vigente, al processo di riforma della Pubblica Amministrazione, alle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni e al processo di accorpamento dei comparti della contrattazione.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

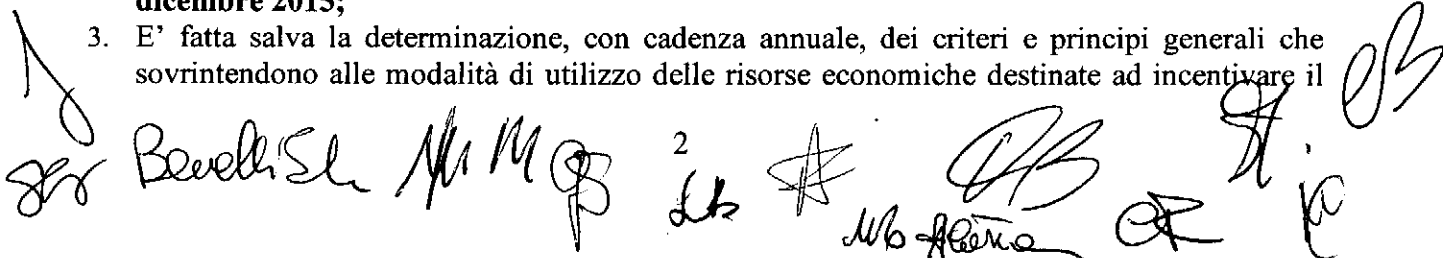
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 1. D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
 2. D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31
 3. D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
 4. D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
 5. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 48 e 49 del 16/12/2010;
 6. Piano della Performance, approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 24 del 31/12/2012;
 7. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015**;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il



Intestazione ASP

merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e conseguente sottoscrizione di relativo Accordo annuale con la definizione della distribuzione delle risorse destinate alle varie voci del fondo risorse decentrate.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 10 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 alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse decentrate sono determinate annualmente dall'Amministrazione secondo le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo e le disposizioni normative specifiche.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare

382

Benedicti Ali II

3

AS

10
CR
16
A. Costa

OB

Intestazione ASP

esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, 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 predeterminati dagli organi 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito”; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *“deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...”*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Benucci, Alb, and others.]

Intestazione ASP

controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- g) il ciclo di gestione della valutazione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Il Direttore o il Responsabile incaricato, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, o il venir meno delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione, è di competenza del Responsabile sulla base dei criteri concordati nel presente contratto, la cui conforme e corretta applicazione sarà verificata annualmente in apposita seduta negoziale tra le parti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

f
ser Baudli Sela

M. M. M.

5 *A*

AB
Alone

CR
MBO

EL

OB

Intestazione ASP

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 9 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.
3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale/ferie/recupero compensativo ha diritto solo all'applicazione della disciplina prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese (Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. B) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo).

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 8 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
2. Si individuano a titolo di esempio i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - quanto rilevato nel documento di valutazione dei rischi (DVR) come fattore di rischio difficilmente eliminabile dall'amministrazione attraverso azioni di prevenzione (es fattori strutturali)
3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio è necessaria un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di far emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore ai fattori di rischio. Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle

Dr. Beardi S. L. M. W. 6 # LB AB ER H J

Intestazione ASP

specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00, e comunque non superiore ad €. 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 8 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. E’ fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 8 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore o Responsabile incaricato.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad **agenti atmosferici sfavorevoli**; l’esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi**, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo**; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, nella misura di €. 26,00 la chiamata in orario festivo o notturno per personale non turnista sulle 24h. Tale chiamata e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile del Settore competente.
5. L’erogazione dell’indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L’indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Berelli", "Muller", "LB", "A", "Ber", "R", "S", and "NO ACQUA"]

Intestazione ASP

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,54 al giorno per la figura dell'Economo.

Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore o dal Responsabile competente, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. Le fattispecie alle quali il Direttore o il Responsabile competente dovrà fare riferimento per definire i destinatari di tale indennità sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio):**
 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza
 - b) **Responsabilità gestionale:**
 1. Responsabilità di procedimenti di spesa
 2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
 3. Responsabilità di realizzazione piani di attività
 - c) **Responsabilità professionale:**
 1. Responsabilità di processo
 2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
 3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile apicale
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Direttore o Responsabile apicale applicando i criteri di cui all'unità tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è

EB

Benelli SW
EB

M. M. 8

EB
M. M.

EB
M. M.

EB
M. M.

EB
M. M.

Intestazione ASP

quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate semestralmente di norma, entro la mensilità di luglio e di gennaio dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

"Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità"
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA INTERMEDIA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = €. 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti = €. 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti = €. 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti = €. 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti = €. 500,00;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Sudhi', 'M.M.', 'A.', 'LB', 'R', 'CB', 'ER', and 'A. Loteo'.

Intestazione ASP

CAPO V – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 15 - Disciplina del premio di efficienza

1. Le eventuali economie effettivamente realizzate sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente come approvati nei Piani di Razionalizzazione o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, nell'importo massimo del 50% sono destinate, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto
2. Il Responsabile apicale o il Direttore valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente .
3. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa. Il conseguimento del risparmio è documentato dalla certificazione del revisore dei conti

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

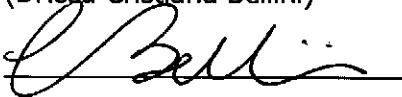
1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Benelli, Albano, and others.]

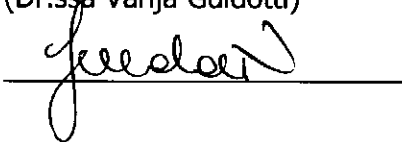
Intestazione ASP

**Per la delegazione
trattante di parte pubblica:**

Il Presidente
(Dr.ssa Cristiana Bellini)



I componenti
(Dr.ssa Vanja Guidotti)

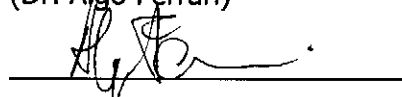


(Dr.ssa Simona Garretto)



**Per le organizzazioni
sindacali rappresentative:**

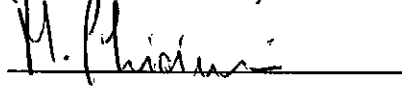
CGIL – FP
(Dr. Algo Ferrari)



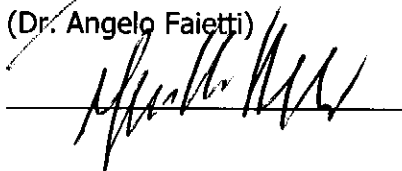
CISL – FPS
(Dr. Fabio Bertoria)



UIL – FPL
(Dr. Mauro Chiarini)

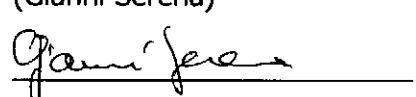


UIL – FPL
(Dr. Angelo Faietti)

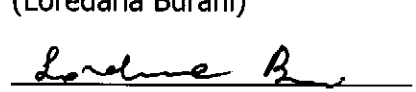


Per la R.S.U. dell'ente:

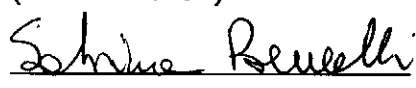
I componenti
(Gianni Serena)



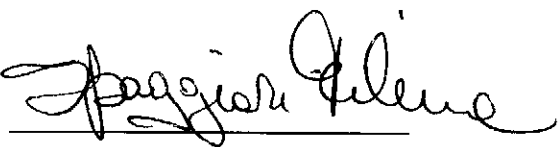
(Loredana Burani)



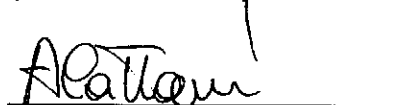
(Sabrina Benelli)



(Milena Spaggiari)



(Antonella Cattani)



(Rosalia Castronovo)



(Elena Messori)

