

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DI AD PERSONAM – AZIENDA DEI SERVIZI
ALLA PERSONA DEL COMUNE DI PARMA, PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Il giorno del mese di dell'anno, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente di Ad Personam – Azienda dei Servizi alla Persona del Comune di Parma, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Stefania Miodini, Direttore generale

R.S.U., nelle persone di:

.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Ruggero Manzotti CGIL/FP
Elisabetta Oppici CISL FPS
Biagio Ambra UIL FPL
Laura Ganzerli CSA

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio
2019-2021

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DI AD PERSONAM – AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA
DEL COMUNE DI PARMA, PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Premesso che:

in data è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente di Ad Personam – Azienda dei Servizi alla Persona del Comune di Parma per il triennio 2019-2021;

è stato acquisito il parere del Revisore Unico in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge;

l'Amministratore Unico con propria deliberazione n. del, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente :
Stefania Miodini, Direttore generale

R.S.U., nelle persone di:

.....

GIALLO ASP AD PERSONAM
VERDE NOTE CSA PARMA
AZZURRO – PROPOSTE CSA PARMA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Ruggero Manzotti CGIL/FP

Elisabetta Oppici CISL FPS

Biagio Ambra UIL FPL

Laura Ganzerli CSA Regioni Autonomie Locali

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 per il personale non dirigente.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione

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

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 per la parte normativa. Relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo, sono sottoscritti accordi annuali, qualora non diversamente disposto.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 sostituisce le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

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

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, potranno essere rideterminate con cadenza annuale in funzione di quanto previsto al successivo art. 11.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 e secondo le modalità richiamate dall'art. 8 CCNL 21/5/2018.

3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano secondo i modelli previsti dal titolo II del CCNL 21/5/2018.

3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 – Prerogative sindacali

1. Viene applicato quanto previsto dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto.

Art. 8 – Contingenti minimi in caso di sciopero

1. In ottemperanza alle norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in occasione di sciopero del personale sono individuate come servizi pubblici essenziali le seguenti attività svolte presso i servizi residenziali gestiti da ASP:

- Igiene personale, somministrazione pasti, cambio dei presidi per l'incontinenza, accompagnamento ospiti in bagno;

- tutte le pratiche ritenute dal medico di struttura indispensabili al fine di garantire la salute psico-fisica degli ospiti.

NOTA 1 CSA : il punto saliente delle attività di struttura che assorbono molte risorse e tempo, sono relative all'alzata ed alla vestizione. In ragione dell'eventualità che si operi in contingente minimo, si chiede di escludere le sopraccitate mansioni se non espressamente necessarie

2. Tali minimi essenziali si intendono garantiti, per quanto riguarda le figure di addetti all'assistenza diretta alla persona (OSS, Infermieri, Fisioterapisti), con la presenza del 70% del personale previsto in ciascun turno di lavoro arrotondato all'unità superiore; il turno notturno si esclude dal computo in quanto il personale previsto rappresenta già il contingente minimo; per quanto riguarda le figure di RAA e Coordinatori, i minimi essenziali sono garantiti, in relazione alla singola struttura, con la presenza del 50% delle medesime figure, anche in alternativa tra loro, da arrotondare all'unità superiore.

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

NOTA 2 CSA: si chiede di adottare il medesimo criterio concordato per il contingente minimo

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

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a) applicare gli istituti previsti dal CCNL in relazione alle specifiche modalità e caratteristiche quali-quantitative dei servizi erogati (ad es. indennità di turno);
- b) implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- c) compensare lo svolgimento di attività svolte in particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018);
- d) compensare il raggiungimento degli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- e) Incentivare la produttività dei dipendenti compensando l'apporto individuale.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività

NOTA 3 CSA : si chiede di escludere le assenze per maternità e/o allattamento trovando pregiudizievole la decurtazione, data la natura specifica dell'assenza (così come anche riportato nel Sistema di Valutazione delle Performance art 14 comma 3) di ASP

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, possono essere applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura

non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, qualora questo principio sia coerente con la tipologia dell'obiettivo o del progetto.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa; sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.67, comma 5 lett. b CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente per l'incentivazione del personale coinvolto nell'importo massimo del 50%.

10. Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata, intesa come tale una valutazione almeno pari al 98% secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio. Tali dipendenti possono beneficiare della maggiorazione fino a concorrenza dell'importo stanziato come previsto dal successivo art. 11, comma 1 lett. c) n. 4. In caso di parità nel punteggio di valutazione, precedono i dipendenti che hanno assicurato maggiore continuità delle prestazioni. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

NOTA 4 CSA : si chiede di escludere questo comma in ragione di una eccessiva frammentazione della valutazione che già di per sé opera una graduazione di valore e relativo controvalore economico . Inoltre, si ritiene che la formulazione delle PEO economicamente in previsione per il 2018 vada ad impattare il fondo la cui rimanenza,

tolte le indennità fisse, e altre voci, si riduce sostanzialmente

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

1. Le risorse disponibili sono destinate come segue:

- a) trattamenti economici derivanti dall'applicazione del CCNL 21/5/2018; la percentuale a fianco di ciascuna voce determina l'importo massimo previsto di utilizzo del fondo per la finalità corrispondente:
 1. Indennità di comparto, indennità direzione struttura: 12,5% delle risorse stabili del fondo;
 2. Progressioni economiche in godimento: 13,5% delle risorse stabili del fondo;
 3. Indennità di turno: 54% delle risorse stabili del fondo;
 4. Indennità di reperibilità: 0,6% delle risorse stabili del fondo;
 5. Ulteriori progressioni economiche aventi decorrenza dall'anno di sottoscrizione del presente CCDI: 3,6% delle risorse stabili del fondotrattandosi di voci fisse e ricorrenti dovute in base alle previsioni del CCNL, verranno pagati gli importi effettivamente maturati anche qualora dovessero superare l'importo derivante dall'applicazione della percentuale sopra riportata;
 - b) trattamenti economici derivanti dall'applicazione del presente CCDI, che generano voci fisse e ricorrenti erogabili a cadenza mensile; la percentuale a fianco di ciascuna voce determina l'importo massimo previsto di utilizzo del fondo per la finalità corrispondente:
 1. Indennità per specifiche responsabilità: 6% delle risorse stabili del fondo;
 2. Indennità per compensare le diverse condizioni di lavoro: 4,2% nell'anno 2018 e 3% nelle annualità successive, da calcolarsi sull'importo delle risorse stabili del fondo;qualora, negli anni successivi al primo, l'applicazione degli accordi del presente CCDI portasse a maturazione importi superiori a quelli derivanti dall'applicazione delle percentuali sopra indicate, andrà avviata specifica contrattazione integrativa per la revisione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili;
 - c) trattamenti economici derivanti dall'applicazione del presente CCDI per l'incentivazione della performance individuale ed il raggiungimento di obiettivi specifici, erogabili nel limite massimo sotto indicato, solo a seguito di valutazione annuale:
 1. indennità previste da specifiche disposizioni di legge (ad es. incentivi per funzioni tecniche): importo pari alla quota stanziata in entrata;
 2. compensi per remunerare specifici obiettivi derivanti dall'applicazione di piani di razionalizzazione: importo pari alla quota stanziata in entrata;
 3. compensi per remunerare specifici obiettivi di cui all'art. 67 comma 4 lett. b): importo pari alla quota stanziata in entrata
 4. compensi destinati alla maggiorazione del premio individuale ex art. 69 del CCNL 21 maggio 2018: 0,25% del valore complessivo del fondo
NOTA 5 CSA : vedi nota 4
 5. compensi incentivanti gli specifici obiettivi individuali e/o di struttura: 50% dell'importo del fondo che residua dopo aver pagato le voci di cui ai precedenti punti a), b) e c) n. 1, 2, 3, 4;
 6. compensi incentivanti i comportamenti organizzativi: 50% dell'importo del fondo che residua dopo aver pagato le voci di cui ai precedenti punti a), b) e c) n. 1, 2, 3, 4;
3. Alla performance individuale è comunque destinata la parte prevalente delle risorse di natura variabile, e comunque almeno il 30% di tali risorse, ai sensi dell'art. 68 comma 3 CCNL 21/5/2018

NOTA 6 CSA : l'art 68 comma 3 CCNL 2018 scrive “almeno” si chiede di alzare la percentuale alla performance individuale al 40 %.

NOTA 7 CSA : inserire riconoscimento dei buoni pasto anche ai turnisti, essendo il nostro Ente sprovvisto di mensa ma il personale è afferente all'assistenza di persone non autosufficienti (https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti/1756-ccnl-14-09-2000.html#Art_46)

Art.12 – Definizione di performance

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

TITOLO V

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

Art. 13 – Orario di lavoro

1. Al fine di rendere più efficace l'organizzazione del lavoro, nel rispetto della normativa di riferimento e salvaguardando il livello quali/quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza, in coerenza con le direttive impartite dal Direttore Generale per l'armonizzazione degli orari di erogazione dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, l'orario di lavoro per tutte le attività e i servizi si articola, di norma, su 5 giorni settimanali, come previsto dall'art. 22 CCNL 21/5/2018, con mantenimento dell'orario di lavoro su 6 giorni settimanali in un numero limitato di servizi o nei confronti di categorie di personale ben individuate.
2. Presso l'ASP sono attivate le seguenti tipologie di orario:
 - turnazioni;
 - orari flessibili.

Art. 14 – Turnazioni

1. La turnazione consiste in una rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, ed è prevista per garantire la massima copertura dell'orario di servizio giornaliero e settimanale, su cinque, sei o sette giorni.
2. L'orario di lavoro su turni ricorre nei seguenti casi:
 - nell'ambito di servizi di almeno 10 ore giornaliere consecutive;
 - a fronte di una effettiva rotazione su turni nell'arco del mese, intendendosi per tale una distribuzione equilibrata ed avvicinata nel corso del mese dei turni

antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni: in sostanza, il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere simile a quello dei turni prestati in orario pomeridiano e notturno, non essendo sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un orario di lavoro diverso da quello abituale.

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

NOTA 8 CSA PARMA : l'enunciato “deve essere simile” non può che riferirsi alla presenza degli operatori su più turni, lungo l'arco mensile, dato che la sequenza mensile e quindi il numero di mattine, pomeriggio e notte, variano a seconda della sequenza assegnata ad ogni operatore . Posto che non esiste un limite definito numericamente e dato che la storia travagliata dei turni in ASP ha creato problemi non ancora risolti; data la fatica nel reperire cambi, alla luce dell'obbligo di intervallo di 11 ore riposo tra un turno e l'altro; data la difficoltà ad avere autorizzati i 3 gg di congedo straordinari per difficoltà organizzative, si propone di

RICONOSCERE L'INDENNITA' DI TURNO, RISPETTANDO LA PRESENZA MENSILE NEI DUE TURNI A FRONTE DI UN MINIMO DI TRE TURNI PER FASCIA antimeridiana-postmeridiana

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

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

NOTA 9 CSA PARMA : il monitoraggio di ASP potrebbe essere bimestrale e l'eventuale recupero del debito orario deve essere concordato con gli OSS.

Inoltre, si precisa che è nella responsabilità di ASP produrre e quindi comunicare (non a caso il Turno è stato da un certo momento in poi, denominato Ordine di Servizio) un turno che corrisponda al Contratto e quindi alle 36 ore settimanali, pertanto, laddove, si ripeta per più di due volte una circostanza che obbliga il dipendente a rinunciare a dei giorni di riposo per recuperare il proprio debito orario, l'Ente si impegna a **neutralizzare le ore mancanti** (non ascrivibili alla responsabilità degli operatori)

Art. 16 – Orario flessibile

1. Fermo restando che l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, per il personale non addetto alle attività di assistenza diretta alle persone, e in relazione alle esigenze del servizio di appartenenza, è prevista una fascia di flessibilità che consente di posticipare l'entrata di massimo 90 (novanta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare e l'uscita fino a un massimo di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane.

2. La flessibilità può essere usufruita senza bisogno di richiesta e preventiva autorizzazione. Con atto del Dirigente vengono determinate delle fasce di compresenza atte ad assicurare l'ottimale funzionalità dei servizi.

3. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze in organico, il Responsabile del Servizio può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di flessibilità di cui ai commi precedenti, dandone notizia al dipendente interessato.

4. Si applicano i benefici e le condizioni di maggior favore previste all'art. 27 comma 4 del CCNL 21/05/2018 per specifiche situazioni personali, sociali o familiari. Tali specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità

di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 17 - Telelavoro

1. Al fine di incentivare il lavoro flessibile, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, la promozione di una cultura orientata al risultato ed al lavoro su progetti/obiettivi, l'azienda istituisce postazioni di telelavoro destinate al personale inquadrato in cat. C e D che si occupi in maniera significativa della predisposizione di documenti, progetti, contratti, atti amministrativi e/o dell'approfondimento di particolari tematiche, attività che siano pertanto frutto dell'elaborazione progettuale del singolo dipendente e che non richiedano un coinvolgimento continuo di altri lavoratori e/o di altri uffici.
2. Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro effettuata in qualsiasi luogo ritenuto idoneo e supportato tecnicamente, collocato al di fuori della sede aziendale, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione di appartenenza.
3. Il telelavoro viene avviato nella sola modalità "parziale", ovvero può riguardare solo una porzione limitata dell'orario di lavoro dei dipendenti coinvolti, da individuare in accordo con il responsabile di area/ufficio, anche al fine di non pregiudicare il corretto inserimento e collegamento tra tali lavoratori ed il contesto organizzativo in cui operano.
4. Il dipendente che opera in telelavoro concorda il piano di lavoro con il proprio referente/superiore, e lo svolge al proprio domicilio. Nelle giornate di lavoro in remoto deve inoltre essere garantita la reperibilità telefonica.
5. Il riscontro relativo allo svolgimento delle attività telelavorate è insito nella modalità organizzativa degli uffici interessati e nel ruolo ricoperto dai lavoratori coinvolti. Infatti:
 - le attività telelavorabili devono essere svolte dal dipendente solo orientandosi all'obiettivo ed al risultato piuttosto che alla mera presenza; pertanto, il dipendente risponderà direttamente di eventuali ritardi ed inefficienze nello svolgimento delle attività assegnate in telelavoro;
 - in ogni caso, come per tutti i dipendenti dell'Ente, le attività svolte sono soggette a valutazione periodica ed annuale sui risultati conseguiti.
6. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro.
7. Le modalità operative di avvio delle postazioni di telelavoro verranno definite in apposito regolamento aziendale.

TITOLO VI

Il trattamento accessorio

Art. 18 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.19 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse rese disponibili dalla delegazione trattante nell'ambito del fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, oltre che in sede di contrattazione decentrata.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. La selezione è riservata ai dipendenti appartenenti alle categoria B1, B3, C, D1;
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore, alla data dell'atto con il quale l'Ente dà avvio alla procedura selettiva, deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver conseguito nei tre anni solari antecedenti la decorrenza della progressione una valutazione non inferiore al 80%;
- b) non aver beneficiato di progressione orizzontale nella precedente selezione effettuata dall'Ente;
- c) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi continuativi;

ai fini della valutazione dei suddetti requisiti, per il personale pervenuto in mobilità da altro ente si terrà conto del servizio prestato presso l'ente di provenienza.

5. La progressione economica orizzontale viene attribuita nel limite delle risorse specificatamente stanziare a tale scopo, selezionando il personale destinatario sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio antecedente la decorrenza del nuovo inquadramento. In caso di assenza non superiore ai 12 mesi, legata a causali valide ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio ma che ha comportato l'impossibilità di effettuare la valutazione, il relativo anno viene escluso dal calcolo della media. In caso di parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

6. Per le progressioni aventi decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto, l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per tale finalità è fissato in base a quanto previsto all'art. 11 comma 1 lett. a) numero 5.

Art.20 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018, le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce, attraverso specifico regolamento che è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. e), la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.

3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura non inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri e le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, tenuto conto degli obiettivi assegnati.

5. La retribuzione di risultato è cumulabile con gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018, solo qualora tali trattamenti non remunerino obiettivi e risultati già valorizzati nell'ambito degli obiettivi assegnati nel piano performance, cui sia stata espressamente correlata la retribuzione di risultato.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano dal 1° gennaio dell'anno successivo alla sottoscrizione del presente CCDI.

NOTA 10 CSA PARMA : si chiede di dettagliare quante PO e le Aree di Competenza nonché le attribuzioni economiche corrispondenti

Art.21 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

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

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

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

FASCIA	Parametro assegnato
Fascia 6 (cat. D3)	184
Fascia 5 (cat D1)	160
Fascia 4 (cat. C)	136
Fascia 3 (cat. B3)	124

Fascia 2 (cat. B1)	112
Fascia 1 (cat. A)	100

- suddivisione dell'importo attribuito a ciascuna categoria (fascia) per il numero di dipendenti appartenenti alla medesima; il personale a tempo parziale viene conteggiato in frazione di unità, corrispondentemente alla percentuale rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;

- ripartizione dell'importo individuale massimo erogabile come sopra determinato tra performance per il raggiungimento di obiettivi specifici, con peso pari al 50%, e qualità del contributo individuale assicurato alla performance valutata in base ai comportamenti organizzativi, con peso pari al 50% (rif. art. 7 del Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance);

- calcolo dell'importo effettivamente dovuto in base alla valutazione conseguita dal dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

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

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

Art. 22 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a €3.000,00.

2. Gli incarichi di particolare responsabilità possono essere conferiti al personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato inquadrato in categoria B, C e D purché non titolare di posizione organizzativa.

3. Per il conferimento dell'incarico non è sufficiente avere la titolarità di un determinato ufficio per il quale si è ritenuto, in via generale, che compori determinate funzioni di particolare rilevanza; occorre altresì che il singolo soggetto titolare di quell'ufficio abbia dimostrato la propria attitudine e la propria capacità professionale ad assumersi le responsabilità connesse. Pertanto, i possibili destinatari degli incarichi devono possedere adeguate abilità professionali, competenze e idoneità.

4. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Direttore Generale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In particolare, la sospensione del pagamento è prevista in caso di assenza continuativa superiore ai 30 giorni di calendario.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a) individuazione a cura del Direttore Generale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di coordinamento;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di organizzazione;

- Responsabilità di funzioni vicarie;
 - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
 - Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- b) graduazione da parte del Direttore Generale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100)
da valutare tenendo conto delle relazioni che l'assunzione dell'incarico comporta, degli interlocutori abituali, della rilevanza della relazione anche in riferimento alla possibilità di influire sul grado di soddisfazione dell'utenza ;
 - Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità (max 35/100)
da valutare tenendo conto della pluralità delle attività da svolgere, del loro rilievo esterno, del livello di discrezionalità ed autonomia rimesso in capo a chi assume le responsabilità, delle eventuali risorse coordinate;
 - Grado di competenza specialistico/professionale richiesto in relazione alle funzioni da svolgere (max 35/100);
da valutare tenendo conto della diversificazione dei processi assegnati o al loro grado di ripetitività, e del grado di formazione specifico richiesto per lo svolgimento delle attività connesse al ruolo
- c) Attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, negli importi così determinati:
- da 91 a 100 €3.000,
 - da 81 a 90 €2.500,00
 - da 71 a 80 €2.100,00
 - da 61 a 70 €1.600,00
 - da 51 a 60 €1.000,00
 - da 41 a 50 €800,00
5. I valori calcolati come sopra indicato verranno corrispondentemente riproporzionati qualora le risorse effettivamente destinate a tale finalità dalla contrattazione decentrata non fossero di ammontare sufficiente a coprire tutti gli incarichi individuati.
6. I requisiti presi in esame per il conferimento di un incarico di responsabilità sono i seguenti:
- capacità professionali: in riferimento alla esperienza nel servizio, al giudizio conseguito nell'ambito della valutazione della performance individuale nell'ultimo triennio (o del minor periodo di tempo disponibile, in relazione alla data di assunzione del dipendente), alla capacità di risolvere i problemi tecnico-organizzativi nel rispetto del quadro normativo e regolamentare, nell'affidabilità e nella tempestività nell'assolvimento dei compiti affidati, nella capacità di gestire in modo ottimale le risorse;
 - grado di autonomia: disponibilità e capacità di assumersi responsabilità dirette, capacità di risolvere in autonomia i normali problemi legati all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilevanza tale da richiedere l'attenzione del diretto superiore;
 - capacità relazionali: capacità di rapportarsi costruttivamente con colleghi e superiori; capacità di contribuire alle attività di gruppo.
7. Gli elementi di cui sopra sono desunti dai documenti risultanti agli atti, eventualmente integrati da colloquio individuale.
8. Il conferimento dell'incarico viene effettuato per un periodo di tempo predeterminato e può essere rinnovato.
9. Durante il periodo di incarico, il Direttore Generale, su proposta del Direttore di Area competente, a seguito di valutazione negativa e/o di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidatogli con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
10. L'incarico può essere altresì revocato in caso di assenza prolungata che comporti l'oggettiva impossibilità di svolgere i compiti che hanno determinato l'attribuzione

dell'indennità.

11. Le disposizioni di cui al presente articolo inerenti l'importo massimo delle indennità, i criteri di attribuzione degli incarichi e di graduazione delle indennità ad essi correlati si applicano dal 1° gennaio dell'anno successivo alla sottoscrizione del presente CCDI.

NOTA 11 CSA PARMA : si chiede di dettagliare e specificare criteri e gli obiettivi che verranno utilizzati per assegnare le Indennità di cui sopra, nonché le assegnazioni

PROPOSTA CSA :

A) con riferimento agli ANIMATORI, considerando la loro partecipazione ed organizzazione ad eventi che comportano, la responsabilità di relazionarsi con altri attori, agenzie, enti e aziende, si chiede che vengano ricompresi in questa misura economica(in alternativa all'attribuzione di un progetto speciale Art 11 lett b) comma 5)del CCDI 2018

B) Con riferimento alle RAA, si chiede di valutare un riconoscimento adeguato da concordare

C) Con riferimento alle figure AMMINISTRATIVE (non PO) si chiede di valutare un riconoscimento adeguato da concordare

Art.23 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018, al ricorrere delle condizioni ivi previste e specificate all'art. 14 del presente CCDI.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al turno. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono pertanto escluse dal pagamento delle indennità di turno le ore di lavoro svolte nell'ambito delle riunioni di équipe quando la loro collocazione temporale non rientra nel turno assegnato, e le ore di lavoro finalizzate alla formazione.

Art. 24 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente istituisce il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, cui fare riferimento per il valore delle indennità ed il numero di turni reperibilità in un mese.

2. Qualora, per particolari esigenze, il numero di turni nel mese dovesse essere occasionalmente incrementato fino ad un massimo di dieci, l'indennità di reperibilità da erogare per i turni di reperibilità ulteriori rispetto ai primi sei viene incrementata ad €11,50.

Art.25 – Indennità condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e macchinari atti a determinare lesioni, traumi, etc.

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

- sensibile €1,00 giornaliero;
- significativo €1,18 giornaliero;
- intenso €1,36 giornaliero
- notevole €1,54 giornaliero

NOTA 12 CSA : uniformiamo ad una sola fattispecie € 1,50

2. Le prestazioni che, dietro richiesta del datore di lavoro, comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- prestazioni rese con una particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esempio che risulti disagiato per la particolare distribuzione all'interno della giornata e/o della

settimana; l'orario su turni non rientra in questa fattispecie, in quanto già compensato con specifica indennità;

- prestazioni rese con modifica frequente del proprio orario di lavoro, o in condizioni di particolare flessibilità, intendendosi per tale il cambiamento impreveduto dell'orario assegnato per far fronte a sopravvenute esigenze di servizio;
- prestazioni richieste e rese con frequenti spostamenti sul territorio e/o presso diverse sedi;
- prestazioni rese in condizioni particolarmente gravose (ad es., nei servizi h24, per far fronte a temporanee assenze di personale minimizzando il turnover)

NOTA 13 CSA PARMA – si propone un riconoscimento economico in unica soluzione pari a 10 € per evento, omnicomprensivo ad eccezione di eventuali ore in surplus da turno programmato

Le fattispecie sopra indicate possono essere anche compresenti, dando luogo ad un grado di disagio di maggiore intensità.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di €1,55 a un massimo di €10,00 e sono graduati dal dirigente come segue:

- sensibile €1,55 giornaliero;
- significativo €3,00 giornaliero;
- intenso €4,55 giornaliero;
- notevole €7,00 giornaliero;
- estremo €10,00 giornaliero.

NOTA 14 CSA si chiede di raccogliere in minor frammentazione il dettaglio di cui sopra, raggruppando in tre casistiche la gradazione :

Significativo/Intenso/Estremo con i corrispondenti importi di riferimento

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera pari ad €1,00.

4. Mensilmente il Direttore Generale, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, attesta formalmente l'ammontare del corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

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

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

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art.27 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

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

CSA PARMA :

- 1) Contingente minimo per sciopero**
- 2) Contingente minimo per modulo ridotto e mansioni**
- 3) Escludere l'assenza per maternità /allattamento, dal computo totale giorni prestazione lavoro ai fini destinazione risorse decentrate**
- 4) Esclusione premio per valutazioni superiori al 98%**
- 5) Come punto 4 – comma 49 premio individuale**
- 6) Alzare al 40% il peso della percentuale performance individuale**
- 7) Buoni pasto ai turnisti (chiarimenti sui criteri di assegnazione)**
- 8) Riconoscimento indennità di Turno con tre turni per fascia al mese**
- 9) Neutralizzazione di eventuali debiti orari dopo la 2° rilevazione bimestrale sbilanciata da Turno assegnato (no responsabilità OSS)**
- 10) Quante PO, Aree di Competenza, e attribuzioni economiche corrispondenti**
- 11) Indennità di responsabilità : criteri, obiettivi e assegnazioni**
 - **Animatori**
 - **RAA**
 - **Amministrativi**
- 12) Indennità di condizioni lavoro art 25) punto 1: Unica a €1.5**
- 13) Indennità condizioni lavoro art 25) punto 2 : Unica 10 €**
- 14) Indennità condizioni lavoro art 25) Graduazione : ridurre in tre casistiche Significativo/Intenso/Estremo con i corrispondenti importi di riferimento**

