



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DI ASP
TERRE D'ARGINE, PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025**

Il giorno 15 del mese di gennaio dell'anno 2024, in modalità mista presso la sede di Asp Terre d'Argine e in video conferenza presso la sede di Asp Terre d'Argine, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Cavazzoni Alessandra (Presidente) _____
Baraldi Andrea (Componente) _____
Sbardellati Elena (Componente) – Verbalizzante _____
Sberveglieri Rita (Componente)

R.S.U. nelle persone di:

omissis _____
omissis _____
omissis _____
omissis _____
omissis o _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

omissis (CGIL FP Modena)
omissis (CISL FP Emilia Centrale)

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2023-2025.

CCDI 2023-2025

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo**

**in attuazione del CCNL Comparto Funzioni Locali del
16.11.2022**

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni tra le aree (art. 15 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12 Turnazione (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 14 Servizio mensa (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 16 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 17 Disposizioni particolari per il personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie (art. 105, CCNL 16.11.2022)

Art. 18 Disciplina del lavoro a distanza (artt. 63-69, CCNL 16.11.2022)

Art. 19 Identità alias in percorsi di affermazione di genere (artt. 28, CCNL 16.11.2022)

Art. 20 Prevenzione atti di violenza

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale dipendente di ASP Terre d'Argine.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti da disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate. Si conviene a tal fine che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con la specialità della prestazione del *lavoro a distanza* (artt. 63-69 CCNL 16.11.22)

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'01.01.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri 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 8 del CCNL 16.11.2022. Gli istituti economici disciplinati dal presente contratto saranno applicati a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso.
2. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.22, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con

cadenza annuale a richiesta delle parti, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce almeno una volta all'anno, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. La determinazione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, di esclusiva competenza dell'Amministrazione, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 e alla 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.
3. 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 riconosciuta.

Titolo III -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo dei sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine definisce, ogni anno, in sede di contrattazione integrativa una quota destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale.
2. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi 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, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - 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:
 1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 2. programmazione operativa e gestionale: definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e condivisione;
 3. predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 4. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi;
 5. verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

6. controlli e validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto.
7. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e che hanno prestato servizio nell'Ente nell'anno di riferimento. Si esclude il personale con contratto a tempo determinato (o in somministrazione) di durata inferiore ai 6 mesi.
8. Gli incentivi di produttività generali sono distribuiti ai dipendenti sulla base dei seguenti criteri:
 - a) PRESENZA

Giornate di effettiva presenza in servizio al netto di:
 - N. 10 giornate totali di malattia occorsa durante l'anno;
 - congedi parentali;
 - aspettative non retribuite;
 - giornate di malattia figli;
 - permessi ex D.M. 278/00;
 - giornate di sciopero;tenuto conto che il personale con contratto di lavoro part-time vede una decurtazione matematicamente proporzionale rispetto alle corrispondenti figure a tempo pieno.
 - b) LIVELLO DI INQUADRAMENTO

In base all'Area di inquadramento.
 - c) VALUTAZIONE

Utilizzando gli strumenti di valutazione condivisi con le OO.SS. per il personale non titolare di EQ.
9. Il dipendente a cui siano state accertate e sanzionate violazioni di gravità superiore alla multa di cui all'art. 72, c. 3 del Codice Disciplinare di cui al CCNL del 16.11.2022, è escluso dalla distribuzione degli incentivi di produttività;
10. Il Direttore e i Responsabili di Servizio sono tenuti a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Il Direttore e i Responsabili di Servizio, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunicano le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
12. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

13. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. A una quota massima di personale, valutato pari al 5% del personale in servizio al 31.12 dell'anno della valutazione (con arrotondamento all'unità superiore) che, relativamente alla performance individuale, consegua la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. In caso si registrassero un numero di valutazioni con il massimo punteggio (100/100) superiore alla percentuale sopra definita si terrà conto della migliore media delle ultime 3 valutazioni al fine di premiare la continuità della performance eccellente.
3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) maggiore presenza in servizio (al netto di n. 10 giornate totale di malattia occorsa durante l'anno, dei congedi parentali, delle aspettative non retribuite, delle giornate malattia figli, dei permessi ex D.M. 278/00, delle giornate di sciopero);
 - b) maggior anzianità di servizio nell'attuale Area di inquadramento;
 - c) maggiore età anagrafica.
4. Il dipendente risultato assegnatario del premio individuale maggiorato non potrà concorrere, pur avendone i requisiti, per le 2 annualità successive, salvo il caso in cui il numero dei dipendenti con valutazione massima risulti inferiore alla quota percentuale stabilita in sede di contrattazione decentrata.

Titolo IV –DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").
2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

3. Per concorrere alla procedura selettiva è necessario aver maturato almeno 24 mesi di servizio nell'Area di inquadramento alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, nel rispetto dei criteri e dei requisiti individuati in un apposito Regolamento predisposto previo confronto con le organizzazioni sindacali.
4. Tale Regolamento, concordato con le OO.SS. in data 14.12.2023 è allegato al presente CCDI come **"Allegato A - REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (DIFFERENZIALI STIPENDIALI)"**.

Art. 9

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni tra le aree (art. 15 CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Regolamento per le Progressioni economiche tra le Aree, concordato con le OO.SS in data 14.12.2023, è allegato al presente CCDI come **"Allegato B - REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE"**.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.18 e art. 84-bis CCNL 16.11.22)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità può essere riconosciuta 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa si applica il criterio di prevalenza, in applicazione del quale l'indennità viene integralmente riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza, calcolata in relazione al debito orario giornaliero da assicurare secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato. In caso inverso l'indennità non viene riconosciuta.

2. Per l'attribuzione dell'indennità, deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:
 - a) lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a **rischi** derivanti dalle seguenti attività:
 - movimentazione manuale dei carichi;

- rischio di esposizione ad agenti pericolosi o dannosi per la salute;
 - rischio derivante dall'attività di guida;
 - rischio derivante da gestione utenza con disturbi del comportamento
- b) la persistenza di oggettive situazioni di **disagio**, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, come di seguito specificato:
- disagio derivante da attività amministrativa prestata in condizioni di front office;
 - disagio derivante dal lavorare in più sedi di servizio;
 - disagio psicologico nella gestione delle relazioni con l'utenza;
 - maneggio quotidiano e continuativo di somme di denaro;
3. Le misure delle indennità giornaliere, individuate secondo i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, sono determinate secondo quanto illustrato nell'”**Allegato C**”.
- La pesatura delle singole condizioni di lavoro (viene pesata la quota di rischio che non può essere compensata con i DPI e le misure organizzative individuate nel DVR o dall'RSPP) ai fini dell'attribuzione del valore di riferimento dell'indennità spettante, è determinata utilizzando una scala da 1 a 10 col seguente parametro:
- nessun rischio = 0
 - rischio basso da 1 a 3
 - rischio medio basso da 4 a 5
 - rischio medio da 6 a 7
 - rischio medio alto da 8 a 9
 - rischio alto = 10
4. L'indennità è unica anche in caso di presenza contestuale di più condizioni di lavoro di cui al comma 2, nel qual caso spetta quella di maggior valore.
5. L'indennità è corrisposta mensilmente, per le sole giornate di effettiva presenza in servizio nonché esposizione alle condizioni di lavoro in oggetto, sulla base dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla suddetta corresponsione.
6. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata dal Direttore/Responsabile di Servizio entro le misure massima e minima di cui al precedente comma 3, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'Ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa.
7. L'efficacia della disciplina del presente istituto decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione dell'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le Indennità per specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità attribuite con atto formale, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. L'accordo tra Asp Terre d'Argine e le OO.SS, siglato in data 27.04.2023, per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione delle Indennità per Specifiche Responsabilità è allegato al presente CCDI come **"Allegato D - CRITERI PER INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'"**

Titolo VI –DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12

Turnazioni (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati per lo svolgimento di attività e servizi che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
4. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'Ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera d) del CCNL 16.11.22.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente le parti convengono che, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel determinare l'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte del Direttore/Responsabili di Servizio, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, come di seguito specificate:
- Autorizzare una maggiore flessibilità in entrata ed uscita con riferimento alle esigenze legate all'istruzione primaria dei figli, alle esigenze di assistenza ai componenti del nucleo familiare affetti da gravi patologie o portatori di handicap, alle esigenze derivanti dalla distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro;
 - Dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo, per un periodo non superiore ai sei mesi, eventualmente prorogabili per necessità opportunamente motivate che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
 - Prevedere particolari articolazioni dell'orario di lavoro, quale l'orario di lavoro plurisettimanale, per agevolare, compatibilmente con la salvaguardia delle esigenze di servizio, i dipendenti che debbano assistere i componenti del proprio nucleo familiare affetti da gravi patologie o portatori di handicap, oppure che abbiano particolari esigenze legate all'istruzione primaria dei figli.

Art. 14

Servizio mensa (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per non meno di 2 ore, purchè effettuino una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle 2 ore. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione per la produzione del servizio pasti appaltato a terzi.
3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Titolo VII –DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato tra l'altro:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Spetta al Direttore di Asp Terre d'Argine, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di EQ conferito.
4. L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio abbia consentito il raggiungimento degli obiettivi al titolare di EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Direttore.
5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati e dalla relazione di autovalutazione del titolare di EQ.

Titolo VIII –DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 16

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori -come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. -e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 17

Disposizioni particolari per il personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie (art. 105, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi del comma 1 dell'art. 105 CCNL 16/11/22, i tempi necessari per la vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale sono a tutti gli effetti considerati tempo di lavoro e pertanto riconosciuti quale prestazione a tutti gli effetti.
2. Il tavolo di contrattazione definisce di sperimentare per l'annualità 2024, che sarà oggetto di verifica tra le parti nell'ultimo trimestre 2024 al fine di inserire eventuali correttivi che si rendessero necessari prima del passaggio a regime, la seguente applicazione dell'art. 105 del CCNL comparto Funzioni Locali:
 - a) a tutto il personale sanitario, socio-sanitario e socio assistenziale vengono riconosciuti 10 minuti giornalieri da dedicare alla vestizione e svestizione compresi nell'orario di lavoro;
 - b) al fine di garantire lo scambio consegne del personale montante e smontante del Servizio di Casa residenza anziani si provvederà a modificare (aumento di 10 minuti) l'orario di lavoro del solo personale OSS individuato quale addetto al passaggio di consegne al personale del turno successivo;
 - c) Per quanto riguarda gli altri Servizi (ADI, CDA,...) i 10 minuti per la vestizione e svestizione saranno ricompresi nell'orario di lavoro senza aggiunta di minuti per scambio consegne che risulta garantito dall'attuale turnazione del personale ;
3. L'inserimento dei tempi di vestizione e svestizione comporterà l'aggiornamento a cura dei Referenti Attività Assistenziali e Referente Attività Sanitarie dei Piani di lavoro giornalieri del Personale .

Art. 18

Disciplina del lavoro a distanza (artt. 63-69, CCNL 16.11.2022)

1. Il Regolamento relativo al lavoro a distanza, condiviso con le OO.SS. e approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 25 del 10.07.2023 è allegato al presente CCDI come "**Allegato E – Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza**".

Art. 19

Identità alias in percorsi di affermazione di genere (art. 28, CCNL 16.11.2022)

1. Il Regolamento inteso a tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori transgender ai sensi dell'art. 28 del CCNL 16.11.2022, condiviso con le OO.SS. e approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 25 del

10.07.2023 è allegato al presente CCDI come **“Allegato F – Regolamento per l’attivazione e la gestione dell’identità alias per i dipendenti in transizione di genere”**.

Art. 20
Prevenzione atti di violenza

1. Il Protocollo inteso a promuovere, programmare e implementare misure che consentano la riduzione del rischio di comportamenti aggressivi e di atti di violenza contro i dipendenti, condiviso con le OO.SS. e approvato con Deliberazione dell’A.U. n. 25 del 10.07.2023 è allegato al presente CCDI come **“Allegato G – Protocollo per la prevenzione degli atti di violenza a danno dei dipendenti di Asp Terre d’Argine”**.

Letto visto ed approvato

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Cavazzoni Alessandra - Presidente _____

Baraldi Andrea – Componente _____

Sbardellati Elena - Componente verbalizzante _____

Sberveglieri Rita – Componente _____

Per la delegazione trattante di parte sindacale

omissis (FP CGIL) _____

omissis (FP CISL) _____

omissis - R.S.U. _____

omissis - R.S.U. _____

omissis - R.S.U. _____

omissis - R.S.U. _____

omissis - R.S.U. _____