

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DR. VINCENZO ZACCAGNINO

località San Nazario - 71015 San Nicandro G.co (Fg)

Prot.n. 891 del - 6 GIU. 2023

Copia

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

n. 41 del registro in data 06.06.2023

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il periodo: 2023-2025. - Determinazioni

L'anno duemila ventitré il giorno 06 (isei) del mese di giugno alle ore 18:30, n video conferenza ai sensi dell'art. 73 co. 1 d.lgs. 18/2020, convertito in legge n. 27 del 24 aprile 2020, e Circolare Ministero dell'Interno n. 33/2022 - Dipartimento per gli Affari interni e territoriali al seguente link di collegamento <https://meet.google.com/roe-fqkz-hud>, con la presenza in sede del Direttore Generale convocato in seduta ordinaria per le ore 18:30 con avviso scritto recante l'elenco degli argomenti da trattare notificato a tutti i consiglieri, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'ASP.

All'appello nominale risultano:

		Presente	Assente
Patrizia Lusi	Presidente	SI	
Flavio Marrocchella	Vice Presidente	SI	
Michele Facchino	Consigliere	SI	
Nazario Penna	Consigliere	SI	
Costantino De Luca	Consigliere	SI	

Presenti n.5 (CINQUE) – assenti n.0 (ZERO).

Presiede l'avv. Patrizia Lusi, nella sua qualità di Presidente, a norma delle vigenti disposizioni dello Statuto.

Assiste alla seduta, ai sensi dell'art. 14 del vigente Statuto, il Direttore Generale dott. Tommaso Pasqua.

La Presidente, accertata la legalità della seduta, invita il Consiglio a trattare l'argomento di cui all'oggetto, regolarmente iscritto al punto n.02 dell'ordine del giorno, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati acquisiti i prescritti pareri preventivi, ai sensi delle vigenti disposizioni, riportati in calce alla medesima.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sentita la relazione della Presidente;

Richiamata la deliberazione n.22 del 06.04.2023, con la quale è stata disposta l'attuazione del nuovo sistema di classificazione così come previsto dal CCNL del 16.11.2022;

Richiamata la deliberazione n.37 del 26.05.2023, con la quale sono stati dati gli indirizzi alla delegazione di parte pubblica per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo per gli anni 2023-2025;

Considerato che in data 01.06.2023, in apposito incontro tenuto con modalità telematica in remoto sulla piattaforma google-meet, è stata raggiunta una pre-intesa con le OO.SS. di categoria per la definizione del contratto collettivo integrativo per il periodo: 2023-2025, come da verbale allegato alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Constatato che il prospetto di determinazione del fondo incentivante per l'anno 2023, calcolato sulla base di quello del 2017 (approvato con delibera n. 37 del 29.09.2017, contenuto nel limite del fondo certificato dal Collegio dei Revisori nell'anno 2010 con verbale n. 01/2010 del 28.06.2010), e delle risorse stanziare per il fondo relativo all'annualità 2023, recepisce le indicazioni rinvenienti dal vigente CCNL del 16.11.2022;

Ribadito che non può essere acquisito il parere preventivo da parte dell'organo di revisione contabile in quanto l'ultimo collegio dei revisori, nominato in data 16.06.2010 per la durata di tre anni, è cessato dalla carica 16.06.2013 ed è decaduto "*ope legis*" in data 31.07.2013, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.L. n. 293/1994, convertito in legge dall'art. 1, c.1, della L. n. 444/1994. La Regione Puglia, a seguito di ripetute richieste e solleciti, da ultimo con nota prot. n. 811 del 25.05.2023, trasmessa via mail, non ha provveduto, a tutt'oggi, alla nomina del Presidente del Collegio (oggi Revisore Unico per effetto della modifica apportata all'art. 20 dello Statuto dell'ASP in esecuzione della deliberazione del C.d'A. n. 09 del 13.02.2023);

Atteso che di tale impossibilità ha preso atto anche la parte sindacale nel ricordato incontro della delegazione trattante in data 01.06.2023, nulla eccependo riguardo al prospetto di costituzione del fondo in allegato alla ipotesi del C.C.I.;

Ritenuto, pertanto, di dover autorizzare il Direttore Generale dell'ASP a sottoscrivere il contratto collettivo integrativo, come da ipotesi concordata in delegazione trattante il 01.06.2023 ed allegata al presente atto e, conseguentemente, di adeguare il vigente regolamento per l'attribuzione e la valutazione delle posizioni organizzative, alle vigenti disposizioni del citato CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;

Viste le disposizioni contenute nel già richiamato C.C.N.L. sottoscritto il 16.11.2022, nonché nei precedenti C.C.N.L. mantenute in vigore, e del contratto integrativo aziendale triennale sottoscritto con deliberazione n.38/2019;

Vista la legge regionale 30.09.2004, n.15 e successive modifiche ed integrazioni, nonché il regolamento della Regione Puglia 28.01.2008, n.1;

Visti i vigenti regolamenti di contabilità, approvato con deliberazione C.d.A. n.8 del 14.03.2012, e di organizzazione e accesso all'impiego, approvato con delibera n. 29 del 29.12.2010;

Ritenuto, pertanto, di dover autorizzare il Direttore Generale dell'ASP a sottoscrivere il contratto collettivo integrativo, come da ipotesi sottoscritta in data 01.06.2023, allegata al presente atto;

Visti i pareri favorevoli del Direttore Generale dell'Ente e del Responsabile del 2° settore;

Con voti unanimi, resi per alzata di mano dai n. 5 componenti presenti e votanti,

DELIBERA

1. di esprimere parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo integrativo, in recepimento, come esplicitato in premessa, dell'intesa sindacale raggiunta in sede di delegazione trattante la contrattazione decentrata in data 01.06.2023, giusta verbale allegato in copia al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di precisare che l'attuale "Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione del C.d'A. n. 19 del 20.05.2019, si applica al personale in servizio, inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla data del 01/04/2023, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), di cui all'art. 13 del vigente CCNL del 16.11.2022;
3. di approvare, altresì, il nuovo "Regolamento per l'attribuzione e la valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione", adeguato alle vigenti disposizioni del CCNL del 16.11.2022 e del CCI, come autorizzato con il presente atto, che si allega alla presente deliberazione per costituirne

- parte integrante e sostanziale;
4. di precisare che il parere dell'organo di revisione contabile non può essere acquisito per le motivazioni precisate in narrativa;
 5. di autorizzare il Direttore Generale dell'Ente alla sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale in recepimento dell'intesa raggiunta e ad adottare i provvedimenti di rispettiva competenza per l'attuazione degli istituti contrattuali ivi previsti;
 6. di riservarsi di apportare al nonché al "Regolamento per l'attribuzione e la valutazione delle posizioni organizzative" le necessarie modifiche per adeguarli alle vigenti disposizioni del CCNL del 16.11.2022 ed al C.C.I. autorizzato con il presente atto;
 7. di precisare che la spesa di cui al presente deliberato farà carico, pro quota, sui seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2023 e di quello pluriennale 2023-2025, tutti di sufficiente disponibilità:
 - l'importo di € 1.471,18 per lavoro straordinario, farà carico al cap.900 "*Compensi lavoro straordinario*";
 - l'importo di € 11.576,01 per indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali maturate nel periodo: 2004-2021 e differenziali stipendiali, sul cap.100 "*stipendi, indennità, assegni ecc. ... al personale*";
 - l'importo di € 41.449,05 per i compensi destinati al merito ed alla performance ed alla retribuzione di posizione e di risultato, sul cap.1000 "*Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi*" che presenta sufficiente disponibilità.

PARERE DEL DIRETTORE GENERALE

Esaminata la sopra estesa proposta di deliberazione si esprime, per quanto di competenza,
parere favorevole

Il Direttore Generale
f.to Dr. Tommaso Pasqua

IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE - SERVIZIO FINANZIARIO
--

A P P O N E

il visto di regolarità contabile e

A T T E S T A

la copertura finanziaria della spesa, come precisato nel dispositivo del presente atto.

Il Responsabile del 2° Settore
f.to rag. Pietro Guerrieri

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DR. VINCENZO ZACCAGNINO

ex Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza

eretta in Ente Morale con decreto C.P.S. n.880 del 10.05.1947 e, successivamente, trasformata in

ASP con D.D.S.I.S.S. della Regione Puglia n. 122 del 12.03.2009.

Località San Nazario - 71015 San Nicandro G.co (Fg)

sito istituzionale: www.aspzaccagnino.it - tel.329/8325400 — pec: aspvincenzozaccagnino@legalmail.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO *(autorizzazione alla sottoscrizione disposta con delibera C.d.A. n. ... del.....)*

L'anno **duemila ventitré** il giorno..... del mese di nella sede
dell'Azienda

Pubblica di Servizi alla Persona "*dott. Vincenzo Zaccagnino*", in San Nicandro Garganico, si è riunita
la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale così composta:

Per la parte pubblica - dr. Tommaso Pasqua, Direttore Generale;

Per la R.S.U. - sig.. Alfonso D'Errico, dipendente dell'A.S.P.

per la parte delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- Sig. Marcello Perulli - F.P.S. - CISL di Foggia

Constatata la legalità dell'adunanza, ritualmente convocata con nota pec prot. N. 831 del 29.05.2023 indirizzata a tutte le OO.SS. di categoria firmatarie del contratto, si aprono i lavori per la contrattazione decentrata per il triennio 2023-2025, in esecuzione delle disposizioni del C.C.N.L. sottoscritto il 16.11.2022.

Si passa quindi ad esaminare l'ipotesi di contratto decentrato e dopo la discussione articolo per articolo, si concorda il testo sotto riportato, che sarà quindi sottoposto al C.d.A. dell'ASP per le valutazioni di competenza e per la successiva autorizzazione alla sottoscrizione.

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il 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;

- c) Il 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Il Regolamento di organizzazione e accesso all’impiego, adottato modificato– da ultimo - con deliberazione n. 29 del 29/12/2010;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.19 del 20/05/2019;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Campo di Applicazione e Durata

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, escluso quello agricolo per il quale vige una diversa disciplina contrattuale.
2. Il fondo per le risorse decentrate, come determinato nell’allegato prospetto contabile, è valido anche per gli anni successivi, in assenza di convocazioni delle parti negoziali, entro il 28 febbraio di ogni anno.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
4. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l’eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall’approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell’anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
7. 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.
8. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 4

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali

- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- g) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- o) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
- p) attività di innovazione;
- q) miglioramento dei servizi promozione della legalità;
- r) miglioramento della qualità del lavoro;
- s) miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale;
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale come indicati con atto
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;
- f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- h) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- i) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- l) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- m) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 4, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie da trattare e l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
3. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 7

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 9

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;

2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 10

Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente, al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.

3. Il sistema di classificazione è articolato in tre aree, per la ASP Dr. Vincenzo Zaccagnino, che corrispondono a tre differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli operatori esperti, vi confluiscono i dipendenti inquadrati nella categoria B;
- Area degli Istruttori, vi confluiscono i dipendenti inquadrati nella categoria C;

• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, vi confluiscono i dipendenti inquadrati nella categoria D. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 11

Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del **31 dicembre 2025**, la progressione tra le aree avverrà anche con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

4. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 3 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali maturate quali:

- percorsi formativi

- competenze tecniche

- anni di effettivo servizio

5. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

6. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 co. 612 della L. 234/2021 in misura non superiore allo 0,55 del monte salario dell'anno 2018.

Nell'eventualità dell'applicazione del presente articolo si attiverà opportuno confronto con le organizzazioni sindacali, per la definizione dei requisiti e dei criteri valutativi, come da art. 13 del Contratto Nazionale Enti Locali.

Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: 25 - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “**differenziali stipendiali**” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale” e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali ammontano a € 2.350,00 per l'anno 2023 e a € 650,00 per l'anno 2025.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Tabella A CCNL 16/11/2022				
Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Operatori esperti	€ 650,00	5	==	
Istruttori	€ 750,00	5	1	€ 750,00
Funzionari E.Q.	€ 1.600,00	6	1	€ 1.600,00

- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Tabella A CCNL 16/11/2022				
Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Operatori esperti	€ 650,00	5	1	€ 650,00
Istruttori	€ 750,00	5	==	
Funzionari E.Q.	€ 1.600,00	6	==	

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'ASP;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel quinquennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se

ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi di durata superiore ad almeno 12 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di durata superiore ad almeno 12 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento e/o di attivazione della procedura di selezione.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche 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 valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (Direttore Generale), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 13 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21, tenuto conto dell'apposito regolamento adottato con deliberazione del C.d'A. n. 19 del 20.05.2019, da adeguare alle vigenti disposizioni contrattuali.

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità al regolamento di organizzazione e accesso all'impiego approvato con deliberazione del C.d'A. n. 29 del 29/12/2010;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Art. 14

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Direttore Generale per un periodo massimo di 3 (tre) anni, con apposita determinazione.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale, la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione, secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021, varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità;

Art. 16
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente si atterrà alla disciplina del regolamento approvato con deliberazione del C.d'A. n. 19 del 20.05.2019, da adeguare alle vigenti disposizioni contrattuali.
2. Per il personale neo assunto con anzianità di servizio nella pubblica amministrazione inferiore a cinque anni, sarà attribuita la retribuzione di posizione nella misura minima di contratto.
3. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata alla retribuzione di risultato ammonta al 17% del totale delle risorse a disposizione pari a € 4.381,42.
3. Le modalità di determinazione della retribuzione di risultato sono disciplinate dall'apposito "*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*", approvato con la citata deliberazione n. 19/2019.

Art. 17
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi collegati all'attuazione delle fasi previste nei piani colturali o nelle attività assistenziali.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - c) orario multi-periodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.
4. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 3, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

5. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

Art. 18

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Direttore Generale e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Art. 19

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

Art. 20

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.
4. Per i dipendenti assunti per la prima volta, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata L. n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 40 del presente CCNL (Permessi retribuiti) e 33 del CCNL del 21.05.2018 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

13. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 40, comma 1, secondo alinea del CCNL.

Art. 21

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione;

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da

fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso.

- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il Direttore Generale un ulteriore periodo per il godimento del diritto.
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso).
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Direttore Generale. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le **18 ore annue**. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal Direttore Generale. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal Direttore; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione necessita di specifica documentazione sanitaria. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

- Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
- Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).

Art. 22

Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile, avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Direttore Generale.
2. In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio su (*cinque giorni*) settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 2 (due) giorni e 18 ore settimanali.
3. Sarà cura del Direttore Generale, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.
4. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza per almeno due giorni per ciascuna settimana.
5. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia

- oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
 - c) Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.
6. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
7. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno un giorno prima.
8. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 23

Compenso lavoro straordinario

1. Per l'anno 2023, l'importo da destinare alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, è stabilita nella stessa misura del precedente anno ed è pari a € 1.471,18.

Art. 24

Fondo delle risorse decentrate

1. Per l'anno 2023, il fondo per le risorse decentrate costituito con le risorse stabili, ammonta ad € 58.987,77, come determinato nell'allegato prospetto contabile; non ci sono risorse variabili e pertanto il fondo disponibile complessivo è pari ad € 58.987,77.
2. Le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, determinate annualmente dall'ASP nell'ambito e nei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale di riferimento, vengono utilizzate in accordo tra le parti, secondo le modalità e i criteri riportati negli articoli che seguono.

Art. 25
Utilizzo del fondo delle risorse decentrate
e per la produttività

Indennità di comparto:

1. L'importo di € 2.266,92 è destinato a finanziare l'indennità di comparto spettante al personale dipendente, in applicazione dell'art. 33, c. 4, del CCNL 22/01/2004.

Progressioni economiche in godimento mantenute a titolo di "differenziale stipendiale" ai sensi dell'art. 78, c. 3, lett.b) del CCNL 16/11/2022:

2. L'importo di € 6.309,09 è destinato a finanziare le progressioni economiche degli anni precedenti del personale in servizio (2004-2005-2016-2018-2019-2021).

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 14, c. 1, del CCNL 16/11/2022:

3. L'importo di € 2.350,00 è destinato a finanziare per il corrente anno 2023, l'attribuzione di 2 (due) "*differenziali stipendiali*", una per i dipendenti collocati nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) e l'altra per i dipendenti collocati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
4. L'importo di € 650,00 è destinato a finanziare nell'anno 2025, l'attribuzione di 1 (uno) "*differenziale stipendiale*", per i dipendenti collocati nell'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B).

Retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di EQ:

5. L'importo di € 25.773,05 è destinato alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite, ricondotte, dal 1° aprile 2023, alla nuova tipologia di incarichi ad Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 13, c. 3, del CCNL 16.11.2022. Di tale importo, ai sensi dell'art. 17 - comma 4 - del CCNL medesimo, la quota pari al 17% delle risorse complessive viene destinata alla retribuzione di risultato, che sarà attribuita con applicazione del "*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*".

Compensi per il riconoscimento del merito e per la valutazione della performance:

6. L'importo di € 15.676,00 è destinato all'incentivazione di tutto il personale dell'Ente, escluso il personale incaricato della posizione dell'area organizzativa, remunerato con la relativa indennità di posizione e di risultato, sulla base del "*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*". In particolare:
 - a) Il 50% dell'importo viene destinato alla performance organizzativa ed individuale connessa all'attuazione delle fasi previste dai piani colturali 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025 che è il documento di programmazione della gestione diretta dei terreni di proprietà dell'ASP, delinea le scelte colturali, gli investimenti da realizzare e le rendite da conseguire; la gestione diretta di detta attività costituisce la fonte principale di reddito dell'ASP e richiede il massimo impegno e la costante presenza ed applicazione di tutto il personale dipendente per il raggiungimento del risultato economico ottimale e degli obiettivi generali e specifici del settore agricolo;
 - b) Il 50% dell'importo viene destinato alla performance organizzativa ed individuale connessa

7. Per i criteri di ripartizione si provvederà secondo quanto precisato al successivo articolo, nel rispetto del “*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*”.

1. L'attribuzione dei compensi di cui al precedente art. 25 - comma 6, lettere a) e b) - è strettamente correlata alla misurazione, mediante il sistema di valutazione della performance, dei risultati di lavoro di aggregati organizzativi e dei singoli individui, nonché il grado di sviluppo e di utilizzo delle competenze per il raggiungimento dei risultati effettivi in base alle attività programmate.
2. I compensi di che trattasi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati sulla base del "*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*".
3. La valutazione della performance spetta al Direttore Generale che, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione, adottato previo confronto con la R.S.U. aziendale ai sensi dell'art.5 - comma 3, lett. b) - CCNL 21.5.2018, sottoporrà l'esito al Nucleo di Valutazione per la conseguente verifica sulle modalità seguite e sul compiuto e corretto utilizzo degli indicatori stabiliti nel sistema aziendale, senza riferimenti al merito del giudizio espresso dal Direttore Generale.
4. L'attribuzione dei premi riferiti alla performance dovrà essere disposta solo a conclusione delle procedure conciliative eventualmente attivate dai lavoratori interessati come previsto dal sistema aziendale.
5. Per quanto attiene l'importo di cui al precedente art. 25 - comma 6, lett. a) - si provvederà alla liquidazione dei compensi al termine della raccolta dei prodotti cerealicoli delle campagne agrarie 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025 ad avvenuto espletamento della valutazione della performance ed in relazione ai punteggi attribuiti in base al sistema aziendale risultanti dalle apposite schede.
6. Per quanto attiene l'importo di cui al precedente art. 25 - comma 6, lett. b) - alla liquidazione dei compensi si provvederà per il 25% al 30 settembre di ciascun anno compreso nel triennio 2023-2025 e per il restante 25% a conclusione di ciascun esercizio finanziario del medesimo periodo, dopo l'espletamento della valutazione della performance ed in relazione ai punteggi attribuiti in base al sistema aziendale risultanti dalle apposite schede.
7. Per la determinazione delle premialità da attribuire ai singoli aventi diritto, saranno applicate le procedure previste nella scheda apposita del sistema di valutazione, avendo presente che eventuali riduzioni dei compensi costituiscono economie da ripartire in favore del restante personale.
8. Per le assenze compiute durante il periodo di riferimento della valutazione sarà calcolata una riduzione sul compenso individuale come innanzi determinato, nelle seguenti misure:
 - sino a 20 gg. di assenza quota intera;
 - da 21 a 30 gg. di assenza riduzione 5%;

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| - da 31 a 40 gg. di assenza | riduzione 10%; |
| - da 41 a 50 gg. di assenza | riduzione 15%; |
| - da 51 a 60 gg. di assenza | riduzione 20%; |
| - da 61 a 70 gg. di assenza | riduzione 25%; |
9. Ai dipendenti che hanno superato i 70 gg. di assenza, sarà calcolata una riduzione pari al 50% del compenso, salvo che le assenze stesse non siano dovute a maternità (periodo obbligatorio), permessi sindacali e malattia per causa di servizio.
10. Sono escluse dal predetto computo le assenze relative a: congedo ordinario e residuo, recupero festività soppresse, permessi retribuiti, partecipazione ad assemblee delle organizzazioni sindacali.
11. Per il personale a part-time la quota sarà attribuita in proporzione all'incidenza percentuale dell'orario di lavoro prestato rispetto al tempo pieno.

Art. 27
Norme finali e di rinvio

1. In caso di controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto, gli unici soggetti abilitati a darne l'autentica interpretazione sono le stesse parti contraenti.
2. In tal caso una delle parti richiede formalmente la convocazione della delegazione trattante per l'interpretazione autentica della norma oggetto della controversia.
3. L'interpretazione autentica, debitamente approvata dalle parti contraenti, avrà decorrenza dalla stessa data di validità del presente contratto ai sensi dell'art.49 d.lgs. n. 165/2001.
4. Per quanto non previsto dal presente articolato, si fa espresso rinvio alla disciplina derivante dai contratti collettivi nazionali di comparto e alle norme di legge vigenti in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott. Tommaso Pasqua, Direttore Generale ASP Dr. V. Zaccagnino _____

Sig. Marcello Perulli, FPS-CISL Foggia _____

Sig. Alfonso D'Errico, R.S.U. _____



**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DR.
VINCENZO ZACCAGNINO *ex Istituzione Pubblica di
Assistenza e Beneficenza***

*eretta in Ente Morale con decreto C.P.S. n.880 del 10.05.1947 e, successivamente, trasformata in
ASP con D.D.S.I.S.S. della Regione Puglia n. 122 del 12.03.2009.*

Località San Nazario - 71015 San Nicandro G.co (Fg)

sito istituzionale: www.aspzaccagnino.it - tel.0882/430692 - pec: aspvincenzozaccagnino@legalmail.it

REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE E LA VALUTAZIONE

**DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

*in attuazione degli art. 16,17, 18, 19 e 20
CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022*

**Approvato con Deliberazione del
Consiglio di Amministrazione n.**

xx del xxxxxxxxx



Indice

Art. 1 - Oggetto del regolamento	pag. 3
Art. 2 - Assegnazione delle risorse	pag. 3
Art. 3 – Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	pag. 3
Art. 4 - Modalità di conferimento degli Incarichi di EQ	pag. 4
Art. 5 - Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato	pag. 4
Art. 6 - Durata, valutazione e revoca	pag. 5
Art. 7 - Retribuzione di risultato	pag. 6
Art. 8 - Rinvio	pag. 6
Art. 9 - Disposizioni finali	pag. 6
Allegato A	
 SCHEMA per la Graduazione delle Posizioni Organizzative	pag. 7



Articolo 1 - Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina e organizza la costituzione e l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito indicate per brevità EQ), secondo quanto previsto dagli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, all'interno dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "dott.- Vincenzo Zaccagnino", di seguito indicata brevemente ASP Zaccagnino.

Articolo 2 - Assegnazione delle risorse

1. Le risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ sono stanziare dal Consiglio di Amministrazione in apposito fondo all'atto dell'approvazione del relativo Bilancio di Previsione di ogni anno, nel rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni di legge, dei contratti collettivi nazionali di comparto e dei contratti integrativi aziendali.
2. Per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato al personale titolare di un incarico di EQ, deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi conferiti.

Articolo 3 – Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di EQ di cui all'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, in considerazione della articolazione degli uffici e servizi dell'ASP Zaccagnino e della relativa organizzazione, sono graduate in tre livelli economici, che implicano responsabilità dei processi lavorativi di varia complessità.
2. Esse costituiscono un'articolazione organizzativa coerente con il regolamento di organizzazione e accesso all'impiego, approvato con deliberazione C.d.A. n.29 del 29/12/2010.
3. Le suddette posizioni di lavoro sono contraddistinte dai sotto specificati gradi di responsabilità, decisioni e competenze:

a) I Livello economico

Responsabilità: rilevante ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione, Aree di responsabilità ampie con margini di discrezionalità considerevoli, rilevante grado di esposizione;

Decisioni: elevata complessità dei problemi, necessità di ricorso a modelli teorici non immediatamente utilizzabili, elevati margini interpretativi, possibilità di soluzione di problemi estremamente variabili;

Competenze: elevatissime capacità di analisi e di sintesi, ottime capacità di comunicazione orale e scritta, elevata creatività, impegno continuo ed elevato, continua necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro;

b) II Livello economico

Responsabilità: significativa presenza di attività di coordinamento e direzione, Aree di responsabilità ampie ma con limitati margini di discrezionalità, medio grado di esposizione;

Decisioni: significativa complessità dei problemi, necessita di ricorso a modelli teorici esterni applicabili per analogia, elevati margini interpretativi, possibilità di soluzione di problemi ampiamente

variabili;

Competenze: elevate capacità di analisi e di sintesi, ottime capacità di comunicazione orale e scritta, buona creatività, impegno continuo ed elevato, normale necessità di aggiornamento relativo anche a procedure, norme, regolamenti, tecniche e tecnologie associate allo svolgimento del proprio lavoro.

Articolo 4 - Modalità di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di EQ vengono conferiti con determinazione del Direttore Generale, nel rispetto del citato Regolamento di organizzazione, in relazione alla programmazione pluriennale dei servizi dell'ASP al personale cui si richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Per il conferimento degli incarichi di EQ, oltre alle caratteristiche oggettive del precedente comma 1, occorre anche la sussistenza dei seguenti requisiti soggettivi in capo all'incaricato:
 - a) Requisiti culturali e professionali coerenti con l'attività lavorativa assegnata alla posizione;
 - b) Attitudini e capacità professionale comprovate;
 - c) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare.
3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D), sulla base e per effetto di un incarico a termine.
4. Nel caso in cui non si disponga di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori, nel rispetto del limite previsto per la quantificazione della retribuzione di posizione dall'art. 17 - comma 3 - del CCNL medesimo.

Articolo 5 - Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che le caratterizzano.
3. Per il personale neo assunto con anzianità di servizio nella pubblica amministrazione inferiore a cinque anni, sarà attribuita la retribuzione di posizione nella misura minima di contratto.
4. Nelle ipotesi di cui al precedente art. 4, punto 4, l'importo della retribuzione di posizione è definita nell'intervallo da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.
5. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni

organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, compete al Direttore Generale ed è comunicata, insieme al parere non vincolante del Servizio di Controllo Interno, al Consiglio di Amministrazione.

6. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione dei punteggi entro i minimi e massimi previsti nella allegata scheda "A", con applicazione delle formule e criteri ivi indicati; il punteggio massimo raggiungibile è pari a 100 (cento) punti.
7. L'individuazione degli importi economici da attribuire per la retribuzione di posizione è determinato in ragione proporzionale, sulla base dell'ammontare complessivo delle risorse stanziare per il finanziamento delle indennità assegnate agli incaricati di EQ, detratta la quota destinata alla retribuzione di risultato: l'importo economico della retribuzione di posizione da attribuire al singolo incaricato, si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili, al netto della retribuzione minima di cui al precedente art. 5, punto 3, per la somma di tutti i punteggi attribuiti ai restanti incaricati di EQ, e moltiplicando la risultante per il punteggio attribuito a ciascuno.
8. Per esigenze organizzative, gli incarichi di EQ possono essere conferiti anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché in misura non inferiore al 50%; in tal caso la misura della retribuzione di posizione è proporzionalmente ridotta.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Per la definizione della percentuale da attribuire, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito ad interim nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Articolo 6 -Durata, valutazione e revoca

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti per un periodo massimo di tre anni eventualmente rinnovabili, previa adozione del relativo provvedimento motivato e salvo revoca anticipata.
2. In nessun caso è possibile il conferimento d'ufficio delle posizioni di cui al presente regolamento; l'atto di conferimento non può essere retroattivo.
10. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
11. I titolari degli incarichi di cui al presente Regolamento devono produrre annualmente idonea documentazione attestante l'attività svolta e il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, sulla base di quanto previsto dall'apposito "*Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance*".
12. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Direttore Generale e comporta:
 - a) La cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

Articolo 7 - Retribuzione di risultato

1. Le modalità di valutazione dell'attività resa dai lavoratori incaricati di EQ e di assegnazione della retribuzione di risultato sono disciplinate dall'apposito *"Sistema aziendale per la misurazione e valutazione della performance"*.
2. Ai sensi dell'art.17 - comma 4 - CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, alla retribuzione di risultato viene destinata annualmente *"una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento"*.
3. Le economie derivanti dalla mancata o parziale attribuzione della retribuzione di risultato ad uno o più lavoratori incaricati di EQ, confluiscono nella performance individuale dello stesso anno, incrementando la base di calcolo della retribuzione di risultato in favore del restante personale incaricato di EQ.

Articolo 8 - Rinvio

1. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme - nazionali, regionali e/o di contratti collettivi - che non richiedano espresso recepimento mediante normazione interna all'ente.
2. La normativa sopravvenuta che non necessiti di recepimento, pertanto, si applica immediatamente all'atto della sua efficacia, fermo restando l'obbligo di adeguamento del presente Regolamento.

Articolo 9 - Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente Regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia nell'ASP Zaccagnino.
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della deliberazione di approvazione sul sito internet dell'ASP.
3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute nella normativa vigente in materia.

SCHEMA A - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	MODALITÀ E PUNTEGGI	PUNTI ATTRIBUITI
Dimensione organizzativa	Risorse umane coordinate	Fino a 5 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane coordinate) / N. Risorse Umane totali ASP Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 5 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali coordinati) / N. Profili Professionali totali ASP Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi totali ASP	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 5 punti Media: 7,5 punti Alta: 10 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget totale ASP	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: 5 punti Medio: 7,5 punti Alto: 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 5 Medio: 7,5 punti Alto: 10 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 7,5 punti Medio: 10 punti Alto: 15 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 5 punti Medio: 7,5 punti Alto: 10 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ASP	Basso: 7,5 punti Medio: 10 punti Alto: 15 punti	
TOTALE PUNTEGGIO (max 100)			

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to (avv. Patrizia C. Lusi)

IL DIRETTORE GENERALE
f.to (dr. Tommaso Pasqua)

N. 12144 del registro delle

PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per dieci giorni consecutivi a decorrere dal 6 GIU. 2023 e fino al 16 GIU. 2023

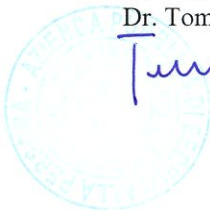
San Nicandro G., 6 GIU. 2023

Il Direttore Generale
f.to (dr. Tommaso Pasqua)

È copia conforme all'originale da utilizzare per uso amministrativo.

San Nicandro Garganico, 6 GIU. 2023

Il Direttore Generale
Dr. Tommaso Pasqua



[Handwritten signature of Dr. Tommaso Pasqua]