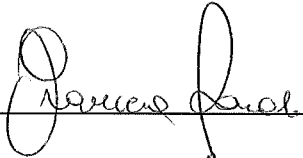


Il giorno 1 ottobre 2018, alle ore 14:00, presso la sala riunioni grande al 4° piano di Palazzo Verdi in Via don G. Grazioli n.1, a Trento, le parti composte da:

per l'UPIPA:

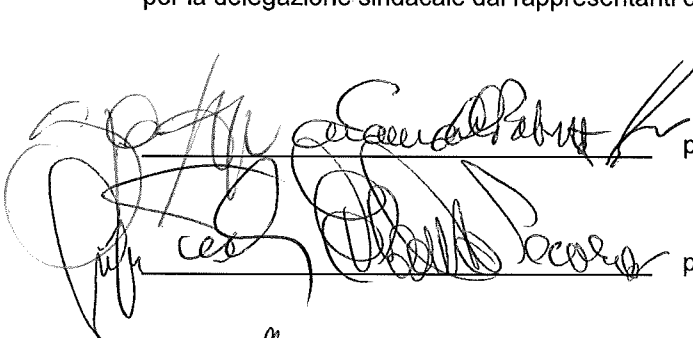
Francesca Parolari – Presidente dell'UPIPA,



Massimo Giordani – Direttore dell'UPIPA, Rappresentante dell'UPIPA presso l'Agenzia Provinciale per la Rappresentanza Negoziale



per la delegazione sindacale dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

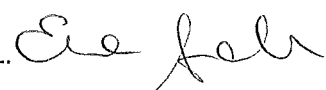


per la C.G.I.L. – F.P.

per la C.I.S.L. – F.P.S.

Novella Tomasi

per la U.I.L. – F.P.L.



per la Fe.N.A.L.T.

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'Accordo di Settore attuativo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2016 - 2018 del personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali siglato il 1 ottobre 2018, nel testo che segue:

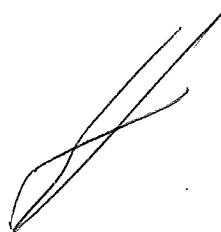


**ACCORDO DI SETTORE DEL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL
COMPARTO AUTONOMIE LOCALI**

A.P.S.P. ED ENTI EQUIPARATI

Art. 1

Campo di applicazione e decorrenze

1. Il presente accordo si applica al personale dipendente delle A.P.S.P., e degli enti eventualmente ad esse equiparati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti.
2. Le disposizioni del presente accordo hanno effetto, salvo diversa espressa previsione, a decorrere dal 01.01.2018.
3. Il presente accordo sostituisce integralmente il precedente accordo di settore siglato in data 04.05.2010.
4. Le disposizioni del presente accordo rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite o modificate da successivo Accordo di Comparto o di Settore.



1



TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle Amministrazioni, si articola nei modelli relazionali della contrattazione collettiva, della concertazione, dell'informazione e delle procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, così come previsti dal vigente CCPL del comparto Autonomie locali.

Art. 3 Contrattazione decentrata

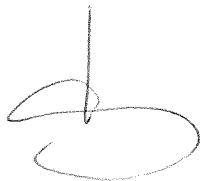
1. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal contratto di comparto.

Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.
2. Il contratto decentrato si attua entro sessanta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e se non disdettati tre mesi prima della scadenza prorogano la loro efficacia sino alla stipula di successivi accordi decentrati.
3. La contrattazione decentrata per tutte le materie ad essa demandate potrà essere avviata a partire dall'esecutività del presente contratto. Gli accordi contrattuali decentrati sono automaticamente modificati dalle previsioni contrattuali contenute negli stessi accordi o di settore.
4. Gli accordi di cui al precedente comma sono trasmessi entro cinque giorni dalla loro sottoscrizione all'UPIPA che ne cura la comunicazione all'A.P.Ra.N., e ne dà notizia per estratto alle OO.SS., che potranno ottenere dalla medesima copia a richiesta.

Art. 5 Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata

1. La delegazione trattante per la contrattazione decentrata è composta:
 - a) per la parte pubblica:
 - per le APSP dal Direttore, ovvero dal Presidente in caso di specifica previsione statutaria;
 - eventualmente dal rappresentante dell'UPIPA in APRAN o da un suo delegato, se richiesto dall'APSP o previsto dal presente accordo per la trattazione di specifiche materie, a tal fine la convocazione è inviata ad Upipa per conoscenza;
 - b) per le organizzazioni sindacali:
 - dalle R.S.U., ove costituite, o in attesa della costituzione dalle RSA;
 - da non più di due componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCPL.



1



TITOLO II

NORME DI CARATTERE GENERALE

Art. 6 Copertura assicurativa

1. Le amministrazioni garantiscono ai dipendenti che la richiedono la copertura assicurativa relativa ai rischi derivanti dalle perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi per colpa grave, rivalendosi nei confronti dei dipendenti per l'importo corrispondente alla estensione di garanzia alla colpa grave. L'estensione per la colpa grave deve essere nominativa e la rivalsa deve in ogni caso coprire il costo complessivo dell'estensione.
2. Il recupero degli importi di cui al comma 1 avviene tramite trattenuta mensile di un dodicesimo dell'importo di competenza del dipendente ovvero, previo accordo decentrato o con il dipendente, in un'unica soluzione.
3. Le condizioni contrattuali relative alla copertura assicurativa di cui al comma 1 sono oggetto di informazione preventiva alle OO.SS.

Art. 7 Istituzione di nuove figure professionali

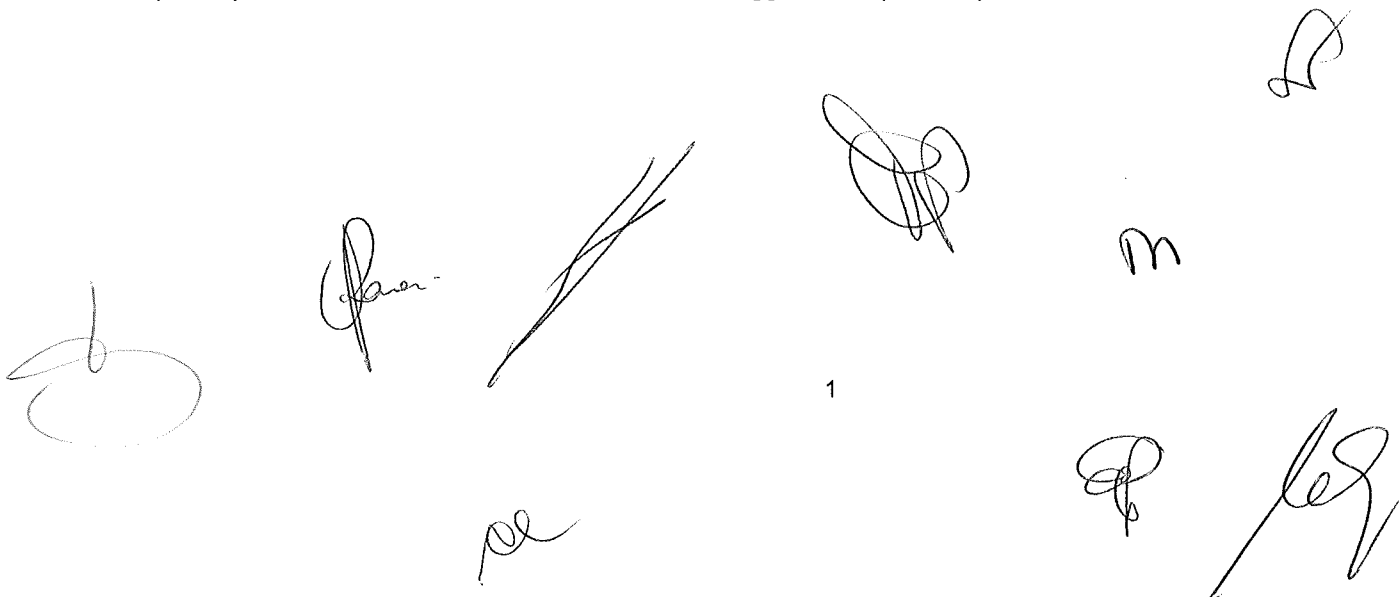
1. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, potranno definire ulteriori figure professionali da collocare nelle categorie e livelli individuati dal contratto e dal Nuovo Ordinamento Professionale, nel rispetto delle declaratorie ivi previste, promuovendo apposita contrattazione di comparto ai sensi dell'art. 3 comma 5 del vigente Ordinamento Professionale.

Art. 8 Gratuità del pasto

1. Oltre al personale addetto ai servizi di cucina, usufruisce del pasto gratuito il personale addetto ai servizi educativi ed assistenziali, limitatamente ai casi in cui il consumo del pasto vada effettuato insieme all'utenza per motivi di carattere educativo od assistenziale.

Art. 9 Assemblee sindacali fuori orario di servizio

1. La partecipazione del personale non in orario di servizio alle assemblee sindacali, regolarmente convocate e nei limiti previsti dall'art. 19 del CCPL 2016-2018 di data 1 ottobre 2018, è considerata servizio a tutti gli effetti.
2. La presenza è oggetto di rilevazione e certificazione, previa condivisione delle modalità con le OO.SS., ed in caso di liquidazione della prestazione aggiuntiva, essa è considerata come la misura oraria del compenso per lavoro straordinario base al netto delle maggiorazioni previste per lo stesso.



1

TITOLO III

INDENNITA'

Art. 10

Criteria generali in materia indennitaria

1. Le indennità previste dal presente accordo sono dirette a compensare lo svolgimento di specifiche attività di particolare impegno nonché le attività obiettivamente disagiate.
2. Le indennità di cui al comma 1 sono corrisposte negli importi e secondo le modalità previste dal contratto collettivo per l'effettiva durata dello svolgimento delle predette attività. Il venir meno nell'attività svolta dei requisiti di cui al comma 1 o l'assegnazione del lavoratore, nell'ambito delle mansioni proprie della categoria/livello di appartenenza, ad attività diverse non altrettanto caratterizzate, comporta la contemporanea cessazione del diritto al relativo trattamento indennitario già in godimento.
3. Le indennità che vengono introdotte per la prima volta dal presente accordo hanno decorrenza dall'1 gennaio 2018.

Capo I

AREA DIRETTIVA

Art. 11

Indennità per area direttiva

1. L'indennità è attribuita alle posizioni di lavoro appartenenti al livello evoluto della categoria C e al livello base ed evoluto della categoria D, individuate quali particolarmente rilevanti per l'ente, avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:
 - a. specializzazione, che evidenzia il grado di conoscenza, talvolta esclusivo, delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita;
 - b. particolare discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;
 - c. complessità del processo decisionale: deriva dall'applicazione di normative, procedure e tecnologie soggette a variazione ed innovative;
 - d. coordinamento di gruppi di lavoro e di settori.
2. L'indennità è differenziata sulla base del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e della specializzazione richiesta dai compiti affidati, entro i limiti minimi e massimi specificati nella allegata tabella A.

Art. 12

Conferimento e revoca dell'indennità per area direttiva

1. Le amministrazioni individuano con atto scritto e motivato le posizioni di lavoro che, in relazione ai criteri di cui all'articolo precedente, possono beneficiare dell'indennità per area direttiva. L'individuazione avviene entro il 31 gennaio di ciascun anno, fatte salve modificazioni organizzative sopravvenute successivamente.
2. Essa è erogata agli aventi diritto anche in misura frazionata mensile o multipla e comunque entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. L'individuazione della posizione di lavoro viene effettuata annualmente e può essere revocata con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:
 - a. inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - b. intervenuti mutamenti organizzativi, già previamente comunicati alle OO.SS.;
 - c. accertamento di risultati negativi;
 - d. assenze protratte per un periodo continuativo superiore a 3 mesi, escluse quelle retribuite per intero.

4. La revoca di cui al comma precedente comporta la perdita dell'indennità.
5. L'indennità per area direttiva è ridotta, in caso di assenze, escluse quelle retribuite per intero, superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.
6. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1 e 3.

Capo II

ALTRE INDENNITA'

Art. 13

Indennità per particolari attività

a) Indennità di coordinamento

1. Al personale inquadrato nella categoria B e nella categoria C, livello base, cui sia affidata la responsabilità di coordinamento di gruppo di lavoro o di squadre di operai, viene attribuita per il periodo annuale di riferimento un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 600,00= ad un massimo di Euro 2.400,00=, secondo quanto previsto dalla tabella C allegata.

b) Indennità per coordinatori di nuclei assistenziali

1. Al personale coordinatore di servizi assistenziali e/o di nucleo, categoria B livello evoluto, viene attribuita un'indennità di coordinamento annua lorda da un minimo di Euro 1.200,00= ad un massimo di Euro 2.400,00=, in relazione alle effettive responsabilità di coordinamento esercitate. Nella stessa Azienda non sono ammesse indennità di importi diversi per i coordinatori di nucleo.
2. L'individuazione della posizione di coordinamento viene effettuata dalle Amministrazioni annualmente.
3. In assenza della figura specifica in dotazione organica, l'incarico per le posizioni di coordinamento di nuclei assistenziali sarà individuato mediante prova selettiva su test scritti/pratici e/o orali, tra gli operatori a tempo indeterminato in possesso del requisito dell'attestato professionale di OSS ed almeno 5 anni di esperienza professionale in mansioni assistenziali o in alternativa dell'attestato professionale di OSA ed almeno tre anni di incarico formale del coordinamento di cui sopra. Le graduatorie così determinate avranno validità quinquennale. Nel rispetto dei requisiti di cui al presente comma potranno altresì essere adottate modalità sperimentali autogestite di individuazione del coordinatore da parte del gruppo coordinato, che avranno la stessa validità della prova selettiva, purché formalmente documentate.
4. La presente indennità non può essere cumulata con l'indennità di coordinamento, di cui alla lettera a) del presente articolo.

c) Indennità per mansioni rilevanti

1. Al personale inquadrato nella categoria B e nella categoria C, livello base, che svolga mansioni rilevanti ai fini organizzativi, potrà essere attribuita per il periodo annuale di riferimento un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 300,00= ad un massimo di Euro 2.400,00=, rientrano tra queste le funzioni e le responsabilità connesse all'applicazione del D. Lgs. nr. 81/2008 con l'esclusione della funzione di RLS, del D. Lgs. nr. 155/1997 e di sostituzione delle figure di coordinamento.
2. Al personale amministrativo inquadrato nella categoria C livello base che svolge mansioni individuate quali particolarmente rilevanti per l'Ente, avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:
 - a) specializzazione;
 - b) autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;può essere corrisposta un'indennità annua lorda di importo compreso tra un minimo di Euro 600,00= ed un massimo di Euro 2.400,00=.
3. I destinatari di detta indennità dovranno essere individuati, sulla base delle specifiche esigenze organizzative, con espresso provvedimento dell'amministrazione che dovrà altresì indicare l'importo da attribuire.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large circular signature, a signature that looks like 'D. B.', a signature that looks like 'pe', a signature that looks like 'E', a signature that looks like '1' followed by a scribble, a signature that looks like 'm', and a large signature that looks like 'leg'.

d) Indennità per il personale di cucina

1. Per i cuochi coordinatori di servizi, inquadrati nella cat. B livello evoluto, è attribuita per il periodo annuale di riferimento un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 300,00= ad un massimo di Euro 2.400,00= graduata in relazione al numero di pasti giornalieri di cui hanno la responsabilità del confezionamento, comprensivi di quelli da destinare ai servizi per l'esterno.
2. Al personale di cucina (OSA, Ausiliario, Addetto ai servizi generali o ausiliari) che garantisca, nel rispetto della normativa vigente, il servizio di preparazione dei pasti in caso di assenza o impedimento del cuoco, viene corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 15,00=.

e) Indennità per il personale addetto ai servizi all'utenza (ex indennità di assistenza)

1. Al personale qualificato come Ausiliario, Addetto ai servizi ausiliari o generali, Operatore socio-assistenziale, Operatore dei servizi ausiliari o generali, impegnato in funzioni a diretto contatto con l'utenza, compete un'indennità annua lorda di Euro 430,00=.
2. Al personale di cui al comma 1 impegnato in funzioni non a diretto contatto con l'utenza compete un'indennità annua lorda di Euro 280,00=.
3. La presente indennità si applica a tutto il personale delle APSP appartenente alle figure professionali di cui al comma 1, indipendentemente dalla tipologia di utenza.
4. Al personale inquadrato nella categoria C livello base che svolge servizi a diretto contatto con l'utenza a carattere educativo anche di supporto agli educatori professionali, compete un'indennità annua lorda di Euro 775,00=.

f) Indennità per infermieri

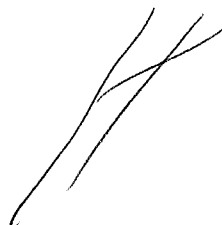
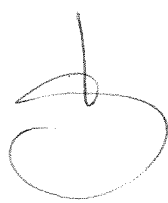
1. Al personale in possesso dell'attestato di infermiere, al fine di riconoscere l'autonomia operativa e le responsabilità del ruolo nelle RSA, è corrisposta un'indennità annua lorda di Euro 1.460,00=.
2. Al personale in possesso dell'attestato di infermiere generico, già riqualificato nella figura professionale di Infermiere professionale cat. C livello Base, in sede di applicazione del N.O.P. allegato al CCPL 1998-2001 del 08.03.2000, non si applicano le norme del presente articolo.
3. L'indennità per infermieri è esclusa dal cumulo di cui all'art. 15 del presente Accordo.

g) indennità per personale ausiliario con mansioni di assistenza

1. Al personale Ausiliario, a decorrere dal mese successivo a quello in cui ha maturato tre anni di esperienza specifica a qualunque titolo prestata anche non continuativa con mansioni assistenziali, viene aggiunta una indennità integrativa annua lorda di € 600,00=.
2. Il godimento di quanto sopra è subordinato al rispetto del diritto – dovere alla formazione e all'aggiornamento professionale previsto dall'art. 91 del CCPL del 1 ottobre 2018 e successive modificazioni ed integrazioni e cessa in caso di rifiuto alla partecipazione ad attività formative programmate dal datore di lavoro, fatti salvi i casi di forza maggiore debitamente documentati.

h) indennità per funzioni R.S.P.P. per il personale appartenente a livelli o categorie inferiori alla cat. C livello evoluto

1. Qualora le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D. Lgs nr. 81 del 09.04.2008 siano ricoperte da personale appartenente a livelli o categorie inferiori a quelle di cui al comma 1 dell'art.11, viene erogata una indennità annua lorda da un minimo di Euro 1.800,00 fino ad un massimo di Euro 4.380,00=.
2. La presente non ha effetti ai fini del calcolo del cumulo di cui all'art. 15 del presente accordo.



1



m



Art. 14
Individuazione e revoca degli incarichi

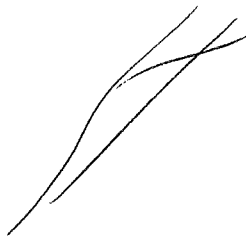
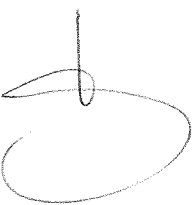
- 1 L'individuazione delle posizioni di lavoro, di cui all'articolo 13 lettere a), b), c) e d) comma 1, viene effettuata annualmente e può essere revocata con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:
 - a) inosservanza delle funzioni e dei compiti assegnati;
 - b) intervenuti mutamenti organizzativi, già previamente comunicati alle OO.SS.;
 - c) accertamento di risultati negativi;
 - d) assenze protratte per un periodo continuativo superiore a 3 mesi escluse quelle retribuite per intero.
2. La revoca di cui al comma precedente comporta la perdita dell'indennità.
3. All'inizio di ciascun anno l'amministrazione informerà le organizzazioni sindacali circa il numero, le categorie/livelli e gli importi del personale interessato alle indennità di cui all'articolo 13 del presente accordo.
4. Le indennità di cui al precedente articolo 13 sono proporzionalmente ridotte, in caso di assenze, escluse quelle retribuite per intero, superiori a 30 giorni anche non continuativi o per periodi multipli, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito, con una franchigia iniziale di 30 giorni. Per tali periodi le indennità possono essere attribuite, a seguito di provvedimento formale d'incarico, al personale incaricato della sostituzione.

Art. 15
Cumulabilità delle indennità

1. Il dipendente può cumulare, per effetto di legge o per norma contrattuale, indennità fisse per un importo complessivo fino ad Euro 4.380,00= annue lorde, fatti salvi specifici divieti di cumulo previsti dai singoli articoli del presente accordo. Nel caso in cui la verifica del rispetto del limite di cumulabilità non possa essere effettuata tempestivamente la stessa può avvenire al termine del periodo di riferimento. In tal caso l'eventuale recupero è effettuato in un'unica soluzione con la prima mensilità utile successiva alla verifica.

Art. 16
Modalità di corresponsione

1. Le indennità stabilite al precedente articolo 13 possono essere erogate agli aventi diritto individuati anche in misura frazionata mensile o multipla e comunque entro e non oltre entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
2. Le indennità di cui alle lettere d) comma 1, e), f) e g) vengono corrisposte mensilmente per tredici mensilità.
3. Ai fini pensionistici le indennità di cui alle lettere d) comma 1, e), f) e g) costituiscono elemento fisso e continuativo della retribuzione.
4. Le indennità del presente articolo sono utili ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio dell'INPDAP.



1



m



TITOLO IV

POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DELLE APSP

Art. 17

Posizione organizzativa per i Direttori IPAB ad esaurimento

1. Ai Direttori delle IPAB ad esaurimento inquadrati nella cat. D livello evoluto dal ai quali non viene rinnovato l'incarico di direzione dell'A.P.S.P., viene conferita una posizione organizzativa, come previsto dall'art. 150 del CCPL del 1 ottobre 2018, di Euro 16.800,00= annui lordi. Con specifico provvedimento l'Amministrazione provvede ad individuare le responsabilità connesse e gli obiettivi assegnati a tale posizione organizzativa.
2. L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è attribuita a seguito di valutazione annuale da espletarsi secondo le modalità previste dalla scheda di cui all'allegata tabella D che integra, per gli incaricati di posizione organizzativa, la valutazione permanente del personale inquadrato nella cat. D ai sensi del comma 3 dell'art. 151 del CCPL del 1 ottobre 2018.

Art. 18

Altre posizioni organizzative

1. Nelle APSP le posizioni organizzative sono preventivamente individuate dall'Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 150 e 151 del CCPL del 1 ottobre 2018, secondo i limiti di spesa annua e di importo individuale indicati nella tabella B allegata, con riferimento alle posizioni di cui al comma 1 del citato articolo. Le posizioni organizzative individuate per lo svolgimento di funzioni di coordinamento richieste dai requisiti di accreditamento dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali devono rispettare i limiti di importo individuale di cui alla tabella B allegata, ma non concorrono al calcolo del limite di spesa annua. In caso di gestione associata tra due o più A.P.S.P. di un'attività per la quale è stata individuata una posizione organizzativa, con conseguente maggiorazione del carico di lavoro, a decorrere dal mese di attivazione della gestione associata, l'importo della posizione organizzativa è rideterminato nei limiti dell'importo massimo individuale riferito ai requisiti dimensionali di cui alla tabella B allegata derivante dalla somma del valore della produzione delle A.P.S.P. interessate alla gestione associata e l'incremento rispetto al precedente valore della posizione organizzativa non concorre al calcolo del limite di spesa annua.
2. Con specifico provvedimento le Amministrazioni dovranno:
 - a) individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento entro i limiti di cui al comma 1 e le relative risorse;
 - b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
 - c) individuare l'ammontare delle indennità attribuite alle singole posizioni;
 - d) fissare gli obiettivi da raggiungere in funzione della liquidazione delle indennità connesse.
3. L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni ed è sottoposto a verifica annuale. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisite dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 8 del D. Lgs 626/94, qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 150 del CCPL del 1 ottobre 2018, possono giustificare l'attribuzione della posizione organizzativa.
4. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:
 - a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - b) per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
 - c) per modifiche organizzative dell'Ente di qualsiasi natura, che richiedano la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso;
 - d) per assenze superiori a tre mesi continuativi, escluse quelle retribuite per intero.

5. Le amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguente revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connesse. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

7. L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è attribuita a seguito di valutazione annuale da espletarsi secondo le modalità previste dalla scheda allegato D) che integra, per gli incaricati di posizione organizzativa, la valutazione permanente del personale inquadrato nelle cat. C livello evoluto e cat. D ai sensi del comma 3 dell'art. 151 del CCPL del 1 ottobre 2018.

8. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al presente articolo.

Art. 19 Modalità di corresponsione

1. La retribuzione di posizione e di risultato decorrono dalla data di conferimento dell'incarico. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCPL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

2. Ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione.

3. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità.

4. La retribuzione di posizione è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio dell'INPDAP.

1

TITOLO V

NORME RIGUARDANTI L'ORARIO DI SERVIZIO

Art. 20

Precisazione sull'art. 41 comma 6 del CCPL 1 ottobre 2018

1. Viene precisato che al personale dipendente delle APSP è garantito il godimento della festività infrasettimanale coincidente con il giorno di riposo che cade nei giorni dal lunedì al sabato compreso.
2. Tale godimento va assicurato con la concessione di un ulteriore giorno di riposo compensativo o nelle forme di liquidazione economica contrattualmente previste per il personale inserito in una turnistica a ciclo continuo con articolazione settimanale. Al personale inserito in una turnistica a ciclo continuo con articolazione settimanale e non, il godimento di quanto sopra va comunque assicurato adeguatamente nel computo del monte orario teorico mensile o settimanale.

Art. 21

Computo delle ferie

1. Le ferie potranno essere computate ad ore, tenendo conto di quanto previsto dalle norme contrattuali vigenti.
2. In materia di ferie e di assenze (compresi i permessi) del personale a tempo parziale con articolazione del servizio ad orario giornaliero intero, con riduzione delle giornate lavorate (part-time verticale), si applica quanto previsto dall'art. 29 comma 9 del CCPL 1 ottobre 2018.

Art. 22

Contabilizzazione dell'orario di servizio

1. La contabilizzazione dell'orario di servizio del personale inserito in una turnistica a ciclo continuo con articolazione settimanale e non, nel caso di ferie ed assenze per malattia e permessi, va effettuata computando la durata effettiva oraria del turno di competenza previsto e quindi senza modificazioni della turnistica programmata per lo stesso.
2. I congedi e le aspettative del personale dipendente inserito in turnistica non modificano il saldo del monte ore lavorato risultante alla data di inizio dei suddetti periodi di assenza dal servizio.
3. Al personale dipendente deve essere riconosciuto il tempo di servizio effettivamente prestato anche nei giorni (notte) deputati al cambio dall'ora solare all'ora legale e viceversa.

Art. 23

Riposi settimanali e monte ore teorico mensile o annuo

1. Il numero dei riposi spettanti al personale dipendente è di 52 giorni annui. I giorni non lavorati ulteriori al riposo settimanale per effetto dell'articolazione dell'orario di servizio inferiore a sei turni lavorativi settimanali sono da considerarsi giornate lavorative a zero ore. Al personale che operi su 5 turni lavorativi o meno alla settimana, a seconda dell'orario di servizio e dei modelli di turnistica, vanno comunque assicurate almeno 52 giornate lavorative a zero ore annue in aggiunta ai riposi settimanali.
2. Il monte teorico mensile od annuo di competenza di ogni dipendente è calcolato sottraendo ai giorni totali (30/31 o 365 giorni): i giorni di riposo ed eventualmente la giornata lavorativa a zero ore (convenzionalmente nel calcolo mensile sabato e/o domenica), i giorni di festività infrasettimanali dal lunedì al sabato, e moltiplicando il numero delle giornate così ottenuto rispettivamente per 7,2 ore o 6,0 ore (decimali) a seconda di turnistica con 1 giorno di riposo settimanale e 1 giornata lavorativa a zero ore oppure con 1 giorno di riposo.
3. Al fine di assicurare la maggior trasparenza e comprensibilità possibile, il saldo orario mensile va comunicato al personale dipendente in termini di ore e minuti.
4. La programmazione mensile dei turni di servizio va resa nota al personale con congruo anticipo, comunicando tempestivamente agli interessati le eventuali variazioni successive.



1



Art. 24
Modalità di recupero delle ore di lavoro straordinario, di surplus orario e delle festività infrasettimanali

1. Le modalità di recupero delle ore di lavoro straordinario e/o di surplus orario effettuate saranno concordate con le OO.SS. in sede di accordo decentrato.
2. Al personale di cui al comma 2 dell'art. 20, allo scopo di ridurre le variazioni delle turnistica e di assicurare eguale trattamento a tutti gli operatori, con specifico accordo decentrato, si potrà procedere alla liquidazione delle festività infrasettimanali annue che danno origine a recupero.

Art. 25
Fruizione permessi giornalieri ex L. 104/1992

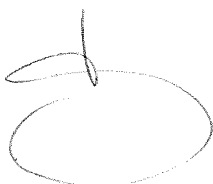
1. Per la fruizione oraria degli stessi (come da legge) va considerato l'orario di servizio medio giornaliero = 36/5 giorni lav. 7h, 12 m/21h 36 m.- 25 h/5 giorni lav. 5 h/ 15 h.
2. La programmazione della fruizione del diritto di cui sopra va effettuata mensilmente in via anticipata e non è consentita la modifica in corso mese, fatti salvo casi di forza maggiore.

Art. 26
Servizio notturno – notti passive

1. Nei servizi alla persona di tipo residenziale per minori, per specifiche esigenze organizzative, gli accordi decentrati possono prevedere la disciplina di forme di disponibilità notturna quali la notte passiva.
2. Nel caso di stipulazione di accordi decentrati ai sensi del presente articolo la delegazione di parte datoriale di cui all'art. 5 del presente accordo deve essere composta necessariamente anche dal rappresentante dell'UPIPA in APRAN o da un suo delegato.

Art. 27
Disciplina della reperibilità nei servizi di assistenza diretta alla persona

1. Il personale che presta servizio di assistenza diretta alla persona avente, alternativamente, rapporti di lavoro a tempo parziale, figli fino agli otto anni di età oppure carichi assistenziali ai sensi dell'art. 33 Legge n. 104/1992, può essere inserito in turni di reperibilità solamente previo relativo consenso. Il consenso può essere revocato con preavviso di 30 giorni, salvi i casi di necessità.
2. L'istituto della reperibilità nei servizi di assistenza diretta alla persona è finalizzato al rafforzamento del servizio in caso di necessità e non può essere utilizzato nei casi in cui, nei corrispondenti orari, risulti una riduzione del personale rispetto al dato medio dell'anno precedente.



1



TITOLO VI

NORME FINALI

Art. 28 Mansioni superiori

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dall'Ordinamento professionale di cui all'Accordo del 20.04.2007, ovvero a quelle corrispondenti al profilo professionale superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o del superamento di procedure selettive.

2. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti al livello ed alla categoria di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione d'incarichi di posizione organizzativa od direzione.

3. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dall'Ordinamento professionale di cui all'Accordo del 20.04.2007, si considerano, ai sensi dell'art. 19 del D.P.G.R. 19.5.99 n.3/L, " mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa categoria nel profilo professionale appartenente al livello evoluto rispetto a quello base in cui egli è inquadrato secondo le declaratorie del citato contratto. Sono altresì considerate "mansioni immediatamente superiori" per i dipendenti che rivestono il profilo professionale appartenente al livello evoluto della categoria di appartenenza, le mansioni corrispondenti al profilo professionale del livello base della categoria professionale immediatamente superiore.

4. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni;

5. L'attribuzione temporanea di mansioni superiori può avvenire esclusivamente nei casi di:

a) vacanza di posto in dotazione organica, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabili a dodici mesi qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;

b) sostituzione di altro dipendente con diritto alla conservazione del posto per la durata dell'assenza, tranne l'ipotesi di assenza per ferie;

Nel caso di attribuzione di mansioni superiori per vacanza di posto (lett. A) in dotazione organica, nel termine massimo di 90gg. dalla data di assegnazione al dipendente delle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura del posto vacante.

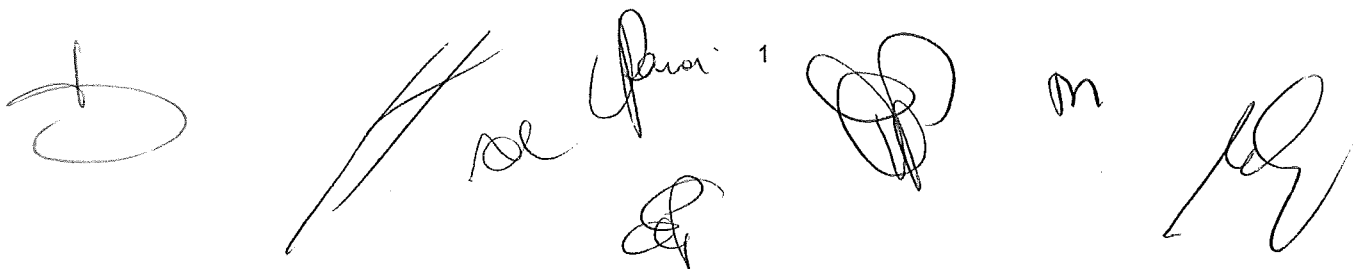
6. Nelle predette ipotesi l'attribuzione di mansioni superiori avviene mediante comunicazione scritta al dipendente incaricato da parte del dirigente o segretario. La comunicazione deve contenere espressamente la descrizione delle mansioni e l'individuazione del profilo superiore di riferimento, nonché la fattispecie applicata ai sensi del comma 5 del presente articolo e la durata dell'attribuzione. Analoga comunicazione è necessaria al termine dello svolgimento temporaneo di mansioni superiori.

7. Il dipendente assegnato a mansioni superiori, per il periodo di effettiva prestazione, ha diritto a percepire la differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per il profilo professionale oggetto dell'incarico temporaneo e il trattamento economico iniziale previsto per il profilo di effettivo inquadramento. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5 del presente articolo è nulla l'assegnazione del dipendente a mansioni proprie di un profilo superiore. In tal caso il dirigente o segretario che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere eventualmente conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

8. Al dipendente assegnatario delle mansioni superiori, sussistendone i presupposti dovranno essere corrisposte le indennità previste per il profilo superiore di assegnazione.

Art. 29 Accordi decentrati in materia di mensa e di formazione

1. Gli accordi decentrati potranno disciplinare modalità migliorative rispetto alle previsioni del CCPL per quanto riguarda la fruizione o servizi alternativi alla mensa aziendale e la contabilizzazione dell'orario di formazione e aggiornamento.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a circular signature, a signature that appears to be 'se', a signature that appears to be 'Pavoni' with a '1' next to it, a signature that appears to be 'M', and a large, stylized signature on the far right.

2. Nel caso di stipulazione di accordi decentrati ai sensi del presente articolo la delegazione di parte datoriale di cui all'art. 5 del presente accordo deve essere composta necessariamente anche dal rappresentante dell'UPIPA in APRAN o da un suo delegato.

Art. 30
Revisione istituti contrattuali

1. Nel caso in altri accordi di settore del comparto introducessero modifiche sostanziali agli istituti equivalenti a quelli del presente accordo di settore, gli stessi saranno oggetto di revisione anticipata.

Art. 31
Importi annui spettanti per quota obiettivi generali FO.R.E.G. ex art. 140 CCPL 1 ottobre 2018

1. Gli importi annui spettanti per quota obiettivi generali FO.R.E.G. ai sensi dell'art. 140 del CCPL del 1 ottobre 2018 sono così determinati:

CATEGORIE/LIVELLI	Valore minimo	Valore massimo
A	€ 636,00	€ 763,20
B base	€ 699,75	€ 939,70
B evoluto	€ 744,75	€ 893,70
C base	€ 819,75	€ 983,70
C evoluto	€ 920,25	€ 1.104,30
D base	€ 1.062,75	€ 1.275,30
D evoluto	€ 1.230,00	€ 1.476,00

Art. 32
Una tantum per flessibilità del personale impegnato nell'assistenza diretta alla persona

1. Nelle more della definizione, con decorrenza 2019, di una specifica indennità anche per le altre figure impegnate nell'assistenza alla persona, agli ausiliari, agli OSA, agli infermieri, agli educatori professionali e ai Fisioterapisti, impegnati nei servizi diretti alla persona che richiedono particolare flessibilità nell'organizzazione dell'orario, è attribuito un importo una tantum per l'anno 2018 pari ad Euro 150,00 a persona.

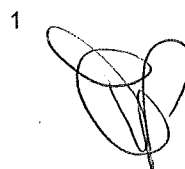


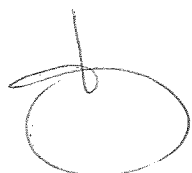
Tabella A**Area Direttiva**

APSP	Numero massimo	Importo minimo erogabile	Importo massimo erogabile
Tutte gli Enti	Nessun limite	Euro 1.800,00	Euro 6.000,00

Tabella B**Posizioni Organizzative**

REQUISITI DIMENSIONALI APSP	SPESA MASSIMA ANNUALE	IMPORTO MINIMO INDIVIDUALE	IMPORTO MASSIMO INDIVIDUALE
Valore della produzione superiore ad € 6.500.000	€ 100.000,00	€ 6.000,00	€ 18.000,00
Valore della produzione superiore ad € 3.500.000 e fino ad € 6.500.000	€ 60.000,00	€ 6.000,00	€ 16.000,00
Valore della produzione superiore ad € 2.500.000 e fino ad € 3.500.000	€ 40.000,00	€ 6.000,00	€ 14.000,00
Valore della produzione fino ad € 2.500.000	€ 20.000,00	€ 6.000,00	€ 11.000,00

Il valore della produzione da considerare per la valutazione dei requisiti dimensionali delle A.P.S.P. è quello del bilancio di esercizio chiuso al 31.12.2017. In caso di A.P.S.P. esito di fusione si considera la somma del valore della produzione del bilancio di esercizio chiuso al 31.12.2017 di ciascuna delle A.P.S.P. che si sono fuse.



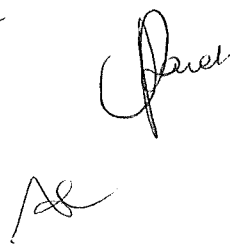
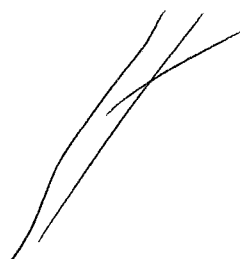
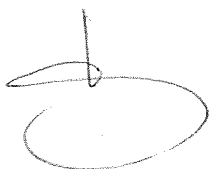
1



Tabella C

Indennità di coordinamento

Categorie e livelli di inquadramento	Importo minimo
Categoria B livello Base	Euro 600,00
Categoria B livello Evoluto	Euro 1.050,00
Categoria C livello Base	Euro 1.500,00



1



m



ALLEGATO D

Scheda di valutazione delle posizioni organizzative

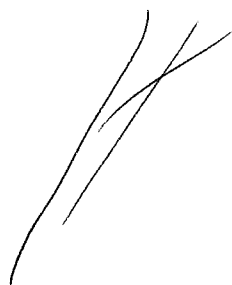
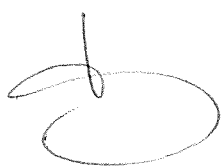
VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1) Capacità professionale dimostrata nel raggiungere gli obiettivi - tecniche gestionali adottate

Fattori di valutazione	Punteggio assegnato	Valutazione finale
1.1) capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati:	da 40 a 60	
* obiettivo 1 (descrizione)		
* obiettivo 2 (descrizione)		
* obiettivo n. (descrizione)		
1.2) rispetto dei tempi assegnati		
1.3) impegno profuso nella gestione dell'incarico		
1.4) capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività		
1.5) capacità di gestione dei rapporti		
a) con gli organi istituzionali		
b) con il cittadino		
totale assegnato	100	


MECCANISMI DI EROGAZIONE

Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede ad erogazione in percentuale sul risultato raggiunto



Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sull'opportunità di consentire, nei limiti eventualmente posti dalle disposizioni legislative vigenti, che variazioni contingenti e concordate dei turni di lavoro individuali, causate da necessità organizzative dell'ente o da problemi personali del dipendente, possano derogare all'obbligo di stacco di 11 ore tra un turno e l'altro.



1



m

