



ASP TERRE DI CASTELLI

---

**ACCORDO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON  
DIRIGENTE - parte economica  
anno 2022  
PREINTESA**

*sottoscritto in data 27/10/2022*

A seguito dell'atto dell'Amministratore Unico n. 31 del 5/10/2022, con cui è stato costituito il complessivo Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2022, in data 19 e 27 Ottobre 2022 si sono incontrate in modalità videoconferenza la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi del Protocollo d'Intesa stipulato in data 4 novembre 2018 e secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018. Le delegazioni, come di seguito rappresentate, in data 27 Ottobre 2022 hanno sottoscritto la presente preintesa:

**Delegazione di Parte Pubblica:**

Dr.ssa Elisabetta Pesci

Dr.ssa Paola Covili

**Delegazione di Parte Sindacale:**

Organizzazioni Sindacali Territoriali

FP CGIL Federico Bevini

CISL FP Livio Lomartire

RSU territoriale:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**premessato che:**

- a) in data 4 novembre 2018 è stato stipulato un Protocollo d'Intesa recante disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, anche con riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;
- b) in data 12 luglio 2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, nel testo già siglato nella preintesa del 17 giugno 2019,

su autorizzazione della Giunta Unionale n. 76 del 4 luglio 2019, valevole e impegnativo per tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione;

- c) tale contratto collettivo (di seguito "Contratto territoriale") costituisce la disciplina normativa per gli Enti aderenti al Protocollo, che sono obbligati, in coerenza con gli impegni territorialmente assunti, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.
- d) Il Contratto territoriale, all'art. 28, comma 2, rimanda la fase attuativa alle singole amministrazioni, con la distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi, avviando l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti e procedendo alla relativa rideterminazione nei limiti necessari a garantire un'equilibrata destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti.
- e) Il Contratto territoriale all'art. 3, commi 1 e 2, dispone che gli effetti normativi dello stesso decorrono dalla data di sottoscrizione e restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi;

tanto premesso e considerato le parti come sopra costituite sottoscrivono il seguente accordo decentrato integrativo:



ASP TERRE DI CASTELLI

## **ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE - parte economica anno 2022**

### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione, finalità, decorrenza e durata.**

Il presente contratto economico si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dell'ASP Terre di Castelli, e al personale in servizio presso l'Ente in posizione di comando, esclusi gli istituti retributivi fondamentali incidenti su Fondo, i quali restano regolati nelle Amministrazioni di appartenenza.

Il presente accordo di parte economica va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, evidenziando quando va a modificare gli stessi, e ne quantifica le risorse destinate per l'anno 2022.

Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

### **Art. 2**

#### **Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 del CCNL 21/5/2018.**

Per l'anno 2022 si prende atto che con atto n. 31 del 5/10/2022 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 per un importo di € 536.768,00, nel rispetto del tetto del salario accessorio di cui all'art.23 del D.Lgs. n. 75/2017, così come modificato dall'art. 33 del D.L. n.34/2019.

Le **risorse stabili**, aventi carattere di fissità e continuità, costituite ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/5/2018, sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti, per un importo complessivo stimato pari ad € 179.922,00:

- Progressioni economiche storiche, incluse progressioni orizzontali 2019-2020-2021;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
- Indennità del personale educativo nidi di infanzia di cui all'art. 31, comma 7, del CCNL 14/09/2000 e art. 6 del CCNL del 05/10/2001.

Sulla base di detti importi le parti prendono atto che le risorse attualmente ancora disponibili alla contrattazione 2022 si stimano in € 356.846,00.

### **Art. 3**

**Progressione economica nelle categorie (art. 16 CCNL 21/5/2018 – art. 12-13 e Allegato C del Contratto Territoriale)**

#### **ANNO 2019**

E' stato destinato alle progressioni orizzontali il **45%** della spesa necessaria per l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei relativi requisiti di accesso per l'anno 2019, **per un importo effettivamente destinato di € 24.974,75.**

#### **ANNO 2020**

E' stato destinato alle progressioni orizzontali il **35%** della spesa necessaria per l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei relativi requisiti di accesso per l'anno 2020, **per un importo effettivamente destinato di € 12.438,00.**

#### **ANNO 2021**

E' stato destinato il 10% della spesa necessaria per l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei relativi requisiti di accesso per l'anno 2021, per un importo di € 5.463,00.

## **ANNO 2022**

Richiamato l'art. 4, comma 4, lett. e) dell' Allegato C del Contratto Territoriale del 12/07/2019, il quale dispone che a regime, con decorrenza dal quarto anno di applicazione dell'istituto – cioè dall'anno 2022 - sono azzerati i punteggi derivanti dall'anzianità di servizio nella posizione utilizzati nelle progressioni orizzontali 2019-20-21 – fissati in 0,045 per ogni anno di mancata progressione - e si applica un punteggio di esperienza acquisita, riservato ai dipendenti collocati in graduatoria che non abbiano conseguito la progressione nel triennio precedente ma che abbiano ottenuto una media triennale delle valutazioni non inferiore alla media di coloro che concorrono alla medesima selezione, da sommarsi alla media delle valutazioni ai fini della progressione. Questo punteggio è fissato in 0,300, e precisamente:

primo anno di mancata progressione: 0,300

secondo anno di mancata progressione: 0,600

terzo anno di mancata progressione e seguenti: 0,900

Per l'anno 2022 si concorda di destinare il 30% della spesa necessaria per l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei relativi requisiti di accesso, per un importo stimato pari ad € 14.049,00.

Per le progressioni orizzontali si determinano singoli budget di Area, oltre ad uno specifico per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, e precisamente:

- Budget Area Servizi;
- Budget Servizio Casa residenza per anziani (CRA);
- Budget Servizi Educativi per la prima infanzia;
- Budget Area Amministrativa;
- Budget Posizioni Organizzative.

Si conferma, anche per l'anno 2022, che:

- i suddetti budget sono calcolati in proporzione alle risorse necessarie per le progressioni dei dipendenti presenti al 1 Gennaio dell'anno di riferimento, in possesso dei relativi requisiti di accesso; i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie relative ai diversi budget di cui sopra accedono alla progressione economica orizzontale fino a capienza delle risorse stanziare negli stessi; una ulteriore unità di personale potrà accedervi qualora residui nel relativo budget una somma di almeno il **50%** del costo necessario per la progressione economica dell'unità aggiuntiva stessa.
- la quota di personale interessato per ogni anno alla procedura selettiva deve essere "limitata", cioè non superiore al 50%, rispetto alla platea dei potenziali beneficiari.
- le graduatorie relative ai budget hanno validità annuale, quindi si esauriscono in ciascun anno di riferimento.

#### **Art. 4**

#### **Performance individuale e bonus premiale (art. 68, comma 2, lett.b) e art. 69 CCNL 21/5/2018 – art. 11, art. 14 e Allegato A e D del Contratto Territoriale )**

L'importo medio annuo pro-capite del premio individuale (Categoria C), nell'ambito dell'importo minimo (€ 950) e massimo (€ 1.150), definito con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 103 del 26/9/19, secondo quanto disposto dall'art. 28 del Contratto Territoriale, è fissato in € 1.150 per gli anni 2019-2020 e € 950 per l'anno 2021; gli importi attribuiti nel triennio sono stati: **€ 1.150,00 per gli anni 2019-2020 ed € 1.100,00 per l'anno 2021.**

Valutata la consistenza del fondo 2022 le parti concordano di fissare l'importo di performance individuale ad € 980,00 medi pro-capite per Categoria C; nel caso in cui a consuntivo emerga una complessiva economia di spesa sulle voci del Fondo, rispetto agli importi stimati di cui al presente contratto, tali da assicurare una performance organizzativa di almeno € 45.000,00, potrà essere incrementato il valore medio pro-capite per Categoria C; se l'economia è capiente si assicurerà un importo di performance individuale di 1.000 medi pro-capite per Categoria C, se non lo è si

incrementerà in ogni caso l'importo medio pro-capite rispetto ai 980€ inizialmente fissati; nel caso in cui a consuntivo emerga una complessiva maggiore spesa sulle voci del Fondo, rispetto agli importi stimati di cui al presente contratto, tali da non garantire una performance organizzativa di almeno € 45.000,00, la performance individuale verrà erogata nella misura di € 950,00 medi pro-capite per Categoria C;

Agli istituti economici di cui all'art. 68, comma 3 le parti destinano la parte prevalente delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018, assicurando alla performance individuale un importo pari ad almeno il 30% di tali risorse.

L'importo destinato per l'anno 2022 (€ 980 medi pro-capite) è stimato in **€ 113.769,00**, quindi in percentuale superiore al 30% delle risorse variabili del Fondo 2022.

Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, l'Ente assegna dei budget ad ogni Area dell'Ente. La performance individuale può essere riconosciuta, oltre al personale a tempo indeterminato e determinato, anche al personale comandato al 100% da Enti dell'area vasta dell'Unione in possesso dei requisiti di cui al Contratto Territoriale.

Secondo quanto stabilito dall'art. 11, comma 3, del Contratto Territoriale il 6% dell'organico in servizio al 31/12/2022 sarà destinatario del bonus premiale per la performance individuale, secondo l'esemplificazione di cui all'Allegato D del Contratto Territoriale. Per l'anno 2022 si stimano n. 8 dipendenti, per un importo destinato stimato di **€ 2.760,00**.

#### **Art. 5**

**Performance organizzativa - progetti selettivi (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018 – art. 16 Contratto Territoriale.**

L'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in **€ 45.000,00**.

L'Ente assegna tali risorse come di seguito specificato:

AREA	%
AREA SERVIZI	35,50
SERV.CASA RESIDENZA	29,50
SERVIZI EDUCATIVI	15,10
AMMINISTRAZIONE	19,90
	100,00



Si destinano, inoltre, a questo istituto gli eventuali importi ottenuti dalla "perequazione" in applicazione delle % di abbattimento della performance individuale, secondo quanto disposto dall'art.26 del Contratto Territoriale, relativamente al personale che percepisce compensi di cui al Regolamento incentivi gestione entrate e al Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche. Gli abbattimenti per la suddetta "perequazione", relativamente al personale titolare di posizione organizzativa, confluiscono nello stanziamento destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

#### **Art. 6**

##### **Indennità per incarichi di specifica responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018 – art. 17 e Allegato E del Contratto Territoriale)**

Le indennità per specifiche responsabilità sono individuate e graduate in applicazione dei criteri di cui all'Allegato E del Contratto Territoriale. L'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in **€ 24.003,00**.

Al fine della quantificazione dell'indennità si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato B del Contratto Territoriale.

#### **Art. 7**

##### **Indennità per particolari responsabilità operative (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 18 del Contratto Territoriale)**

L'importo della indennità per particolari responsabilità operative è fissata dal CCNL in € 350; l'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in **€ 350,00**.

Al fine della quantificazione dell'indennità si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato B del Contratto Territoriale.

#### **Art. 8**

##### **Indennità di reperibilità (art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 20 del Contratto Territoriale)**

L'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in **€ 2.283,00**.

La misura dell'indennità giornaliera riconosciuta è quella fissata dal CCNL, pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno, da raddoppiarsi per reperibilità prestata in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.

#### **Art.9**

#### **Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 – art. 21 e Allegato F del Contratto Territoriale)**

L'indennità condizioni lavoro (ICL) viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

Gli importi giornalieri spettanti sono determinati secondo la graduazione degli elementi di ponderazione di cui all'Allegato F del Contratto Territoriale. Anche per l'anno 2022 si confermano gli importi giornalieri già contrattati nel triennio precedente (Allegato B) e si stima una spesa complessiva di € 43.690,00.

#### **Art.10**

#### **Posizioni organizzative**

Ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21/5/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

L'ente con delibera dell'Amministratore Unico n. 20 , assunta in data 17/05/2019, ha provveduto alla nomina della Direttrice ASP e con delibera n. 24 assunta in data 08/07/2021 ha determinato il valore massimo edittale della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative, altresì precisando che il valore della retribuzione di posizione della Direttrice sia stabilita nel valore massimo edittale, allora definita dal CCNL vigente in € 16.000,00, compreso rateo di tredicesima mensilità e ha destinato alla retribuzione di posizione di risultato il 20% dell'importo totale destinabile alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, nel rispetto del limite di legge.

Per l'anno 2022 non si destinano risorse del Fondo dei dipendenti al "fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato, in quanto le pesature delle posizioni dell'Ente

consentono il rispetto del tetto di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, pari ad € 48.418,00.

#### **Art. 11**

##### **Ulteriore clausola di ripartizione**

Essendo che tutte le poste destinate, sia di parte stabile che variabile, sono stimate, anche in ragione del fatto che l'anno 2022 non è ancora concluso, eventuali economie/maggiori spese che emergeranno a consuntivo saranno destinate alla performance organizzativa, fatto salvo quanto specificato all'art. 4.

#### **Art. 12**

##### **Incentivi per funzioni tecniche.**

In data 20/01/2022 è stato approvato il Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche. Per l'anno 2022 si destinano risorse a questo istituto, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 50/2016; tali risorse non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2022, sono previste a bilancio nei diversi quadri economici e la relativa corresponsione avviene secondo i criteri previsti dal regolamento dell'Ente.

#### **Art. 13**

##### **Accordi e protocolli d'intesa vigenti.**

Sono stati sottoscritti tra la delegazione pubblica di ASP e la delegazione di parte sindacale e tuttora vigenti i seguenti accordi / protocolli d'intesa:

- protocollo d'intesa del 11/03/2021, relativo all'orario di lavoro dei dipendenti assegnati alla CRA, CSRR e CA per anziani per emergenza Covid;
- accordo del 24/05/2021 relativo a nuovi criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
- accordo, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 14/09/2000, per la disciplina della prestazione lavorativa del personale dei Nidi d'infanzia con decorrenza dal 1 settembre 2022 e a valere sull'anno educativo 2022/2023 e seguenti.

## ALLEGATO A

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022</b>	<b>536.768,00</b>	<b>note / riferimenti normativi</b>
<b>Risorse fisse</b>		
Progressioni economiche orizzontali storiche incluso differenziale pro-eco (ad personam)	93.638,00	
Progressioni economiche orizzontali 2022	14.049,00	
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	60.017,00	
Indennità personale educativo asili nido (art.31,c.7,CCNL14/9/2000 - art.6,CCNL5/10/2001)	26.267,00	
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE</b>	<b>193.971,00</b>	
<b>Risorse variabili</b>		
Indennità di turno	110.428,00	art. 68, comma 2, lett. d) - art. 24, comma 1, CCNL 14/9/00
Maggiorazione festiva	514,00	art. 24, comma 1, CCNL 14/9/00
Indennità di reperibilità	2.283,00	art. 24, comma 2, lett. d) CCNL 21/5/18
Indennità condizioni lavoro	43.690,00	art. 70-bis CCNL 21/5/18 - dal 1/7/19
Performance individuale	113.769,00	art. 68, comma 2, lett.b) CCNL 21/5/18
Bonus premiale performance individuale	2.760,00	art. 69 CCNL 21/5/18 - dal 1/7/19
Performance organizzativa	45.000,00	art. 68, comma 2, lett.a) CCNL 21/5/18
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	24.003,00	art. 70-quinquies,comma 1, CCNL 21/5/18
Compensi per particolari responsabilità operative	350,00	art. 70-quinquies,comma 2, CCNL 21/5/18
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>342.797,00</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022</b>	<b>536.768,00</b>	

## ASP - graduazione degli elementi di ponderazione ai fini della determinazione dell'indennità condizioni di lavoro (ICL)

## ALLEGATO B

SERVIZIO	servizio / dipendente	grado di rischio	grado di disagio	livello del maneggio valori	totale (A)	incidenza annua in mesi (B)	incidenza ponderata sui mesi effettivi nell'anno (C=A/12*B)	unità di personale (D)	totale punti (E=C*D)	riparto annuale del fondo (F=M*E)	indennità annua individuale (G=F/D)	indennità mensile media individuale (H=G/B)	n. giorni orario settimanale	indennità giornaliera (N=K/gg)
	valore massimo	13	11	6	30									
CRA -MELOGRANO - COMUNITA' ALLOGGIO	CSA ED EDUCATORI servizi su 6 giorni	13,00	10,27		23,27	12,00	23,27	34	791,07	26.936,12	792,24	66,02	6	€ 2,60
CRA	INFERMIERI E RAS	11,05	10,27		21,32	12,00	21,32	5	106,60	3.629,77	725,95	60,50	6	€ 2,38
CD anziani	CSA in servizio su 5 giorni	12,13	9,90		22,03	12,00	22,03	8	176,27	6.001,95	750,24	62,52	5	€ 2,97
PORTICI E CASPITA	CSA ED EDUCATORI servizi su 5 giorni	12,13	10,63		22,77	12,00	22,77	13	295,97	10.077,78	775,21	64,60	5	€ 3,06
CRA E CD	RAA CRA E CD	9,75	11,00		20,75	12,00	20,75	3	62,25	2.119,64	706,55	58,88	6	€ 2,32
CRA	SERVIZI ALBERGHIERI (cucina lavanderia)	11,70	9,35		21,05	12,00	21,05	1	21,05	716,76	716,76	59,73	6	€ 2,35
CRA E CD	ANIMATORE CRA E CD	6,50	9,63		16,13	12,00	16,13	1	16,13	549,06	549,06	45,76	5	€ 2,17
PORTICI CRA	AUTISTA MANUTENTORE	10,40	8,62		19,02	12,00	19,02	2	38,03	1.295,05	647,52	53,96	5	€ 2,56
PORTICI	COORDINATORE - CSRD "I PORTICI" -	8,45	10,27	4,80	23,52	12,00	23,52	1	23,52	800,75	800,75	66,73	5	€ 3,17
CASPITA COMUNITA' ALLOGGIO	COORDINATORE - CASPITA - COMUNITA' ALLOGGIO	8,45	10,27	2,40	21,12	12,00	21,12	1	21,12	719,03	719,03	59,92	5	€ 2,84
MELOGRANO	COORDINATORE - MELOGRANO	8,45	10,27		18,72	12,00	18,72	1	18,72	637,31	637,31	53,11	6	€ 2,09
NIDI	COLLAB. PROFES. TECNICO E ESECUTORE TECNICO - NIDI D'INFANZIA	9,62	0,00		9,62	12,00	9,62	16	153,92	5.241,03	327,56	27,30	5	€ 1,29
UFF PERSONALE	AMMINISTRATIVI		8,80	4,80	13,60	12,00	13,60	2	27,20	926,17	463,09	38,59	5	€ 1,83
NIDI	COORDINATORE NIDI D'INFANZIA		10,27		10,27	12,00	10,27	1	10,27	349,58	349,58	29,13	5	€ 1,38

totale punti (I)

1.762,10

budget annuo (L)

60.000,00

valore punto (M=L/I)

€ 34,05

spesa complessiva annua

€ 60.000,00

= (L)