

**ASP TERRE DI CASTELLI "GIORGIO GASPARINI"  
(Provincia di Modena)**

**Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente di parte economica per l'anno 2022**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, Prot. n. 64981, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali;

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | La preintesa al Contratto collettivo integrativo di parte economica 2022 è stata sottoscritta in data 27/10/2022, in linea con il contratto collettivo territoriale di parte normativa sottoscritto il 12/07/2019<br>Il contratto collettivo integrativo è stato sottoscritto in data 23/12/2022. |  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>   | Anno 2022   |  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>   | <u>Parte Pubblica:</u> Direttore dell'Ente; Segretario Generale dell'Unione<br><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, C.S.A., UIL FPL e relative RSU<br><u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> FP CGIL, CISL FP, RSU                                  |  |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale non dirigente dell'ASP Terre di Castelli  |  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                     | Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2022 con i criteri concordati nel Contratto Territoriale, nel rispetto dei CCNL di comparto vigenti   |  |
| <b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione Contabile con verbale n. 39 del 28/11/2022  |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>  | E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2022/2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 6 del 24/1/2022 |
|   |   | Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 16 del 685/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024                                |
|   |   | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | La Relazione sulla Performance 2022 sarà validata a consuntivo dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009. |
|--|--|--|

## **MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili).

### **Premessa**

- 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;
- 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;
- 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.
- Il Contratto territoriale, all'art. 28, comma 2, rimanda alle singole amministrazioni la distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi attraverso la contrattazione decentrata, in relazione alle effettive esigenze delle parti, finalizzata alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) di parte economica.
- 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;

\* \* \*

Questa Amministrazione, in linea con i principi del Contratto Territoriale e della deliberazione della Giunta Unionale n. 103 del 26/9/2019, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, meglio rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria a parte formulata, al cui corredo accede questa relazione illustrativa.

Si procede, di seguito, ad illustrare distintamente l'articolazione del contratto integrativo di parte economica per l'anno 2021 di questa Amministrazione:

### **Contratto collettivo integrativo: parte economica 2022**

#### **Articolo 1 - Ambito di applicazione, finalità, decorrenza e durata**

Viene espressamente formalizzato che il contratto economico, in linea con il Contratto triennale di parte economica 2019-2021 dell'ASP TERRE DI CASTELLI "Giorgio Gasparini", sottoscritto in data 31/12/2019, va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, evidenziando eventualmente le modifiche degli stessi, e quantificando le risorse destinate per l'anno 2022.

#### **Articolo 2 - Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art 68 del CCNL 21/5/2018**

Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo rappresentato nella relazione tecnico-finanziaria, sono ripartite e destinate agli istituti del CCI, secondo i principi di cui al citato Contratto territoriale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.

Il CCI reca quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale per l'anno 2022.

**Art. 3 - Progressione economica nelle categorie (art. 16 CCNL 21/5/2018 – art. 12-13 e Allegato C del Contratto Territoriale)**

L'art. 4, comma 4, lett. e) dell' Allegato C del Contratto Territoriale del 12/07/2019, dispone che a regime, con decorrenza dal quarto anno di applicazione dell'istituto, cioè dal corrente 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 hanno conseguito la progressione 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.

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale hanno concordato il seguente punteggio:

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.

Si conferma il rispetto del carattere selettivo imposto dal CCNL, garantendo che solo una quota "limitata" del personale, cioè non superiore al 50%, acceda alla progressione orizzontale.

La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nell'Allegato C del Contratto Territoriale.

**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 stato fissato in € 1.150,00 per gli anni 2019-2020 e in € 1.100,00 per l'anno 2021. Per l'anno 2022 le parti hanno concordato l'importo medio annuo pro-capite del premio individuale (Categoria C) di performance individuale in € 980,00; si è inoltre pattuito che, nel caso in cui a consuntivo emerga una complessiva economia di spesa sulle voci del Fondo, rispetto agli importi stimati di cui al CCI, tali da assicurare una performance organizzativa di almeno € 45.000,00, la performance individuale verrà erogata nella misura di € 1.000 medi pro-capite per Categoria C, mentre nel caso in cui a consuntivo emerga una complessiva maggiore spesa sulle voci del Fondo, rispetto agli importi stimati di cui al CCI, 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.

L'importo destinato per l'anno 2022, stimato in € 113.769,00, è suddiviso in autonomi budget per ogni Area dell'Ente e risulta superiore al 30% delle risorse variabili di costituzione del Fondo 2022, che sono pari a € 28.015,95.

Secondo quanto stabilito dall'art. 11, comma 3, del Contratto Territoriale il 6% dell'organico in servizio al 31/12/2022 (minimo n. 2 unità di personale), 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 prevede che tale bonus spetti a n. 8 dipendenti, per un importo stimato in € 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 da ripartirsi percentualmente sulle Aree dell'Ente, secondo quanto indicato nel CCI.

Si destinano a questo istituto gli eventuali importi ottenuti dalla "perequazione" in applicazione delle % di abbattimento della performance individuale, ex art. 26 del Contratto Territoriale, oltre alle economie/maggiori spese che emergeranno a consuntivo;

**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)**

Gli incarichi vengono preventivamente e motivatamente conferiti in applicazione dei criteri di cui agli Allegati B (art.1) ed E del Contratto Territoriale. L'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in € 24.003,00.

**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.

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 se la reperibilità cade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

**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, 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 della preintesa). L'importo destinato per l'anno 2022 è stimato in € 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 determinato il valore massimo edittale della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative in € 16.000,00 annui, compreso rateo di tredicesima mensilità.

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**

Si indica che eventuali economie/maggiori spese che dovessero emergere a consuntivo dell'anno 2022 siano 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.**

Si elencano gli accordi/protocolli d'intesa sottoscritti tra la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale dell'ASP negli anni 2021 e 2022, tuttora vigenti.

**A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Il presente contratto integrativo, **a contenuto economico**, disciplina la ripartizione delle risorse per l'anno 2022, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di contrattazione decentrata.

Le parti negoziali hanno preso atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 31 del 5/10/2022 (**Allegato 1**).

**B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE:**

Si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

| <b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b>  | <b>536.768,00</b> |
|--|-------------------|
| Progressioni economiche orizzontali storiche incluso differenziale pro-eco (ad personam) | 93.638,00         |
| Progressioni 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> |
| Indennità di turno   | 110.428,00        |
| Maggiorazione festiva  | 514,00            |
| Indennità di reperibilità  | 2.283,00          |

|   |                   |
|---|-------------------|
| Indennità condizioni lavoro                         | 43.690,00         |
| Performance individuale                             | 113.769,00        |
| Bonus premiale performance individuale              | 2.760,00          |
| Performance organizzativa                           | 45.000,00         |
| Compensi per incarichi di specifica responsabilità  | 24.003,00         |
| Compensi per particolari responsabilità operative   | 350,00            |
| <b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI</b>        | <b>342.797,00</b> |
| <b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b> | <b>536.768,00</b> |

### C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del Contratto Territoriale vengono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, sia economiche che normative, vigenti presso l'Ente.

### D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

I premi per la *performance* individuale sono erogati al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della *performance*, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle strutture degli Enti.

I principi meritocratici, rinvenibili anche nelle schede di valutazione degli obiettivi di *performance*, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono la base per la valutazione del personale e la conseguente erogazione dei compensi premiali, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 (art. 19, comma 1, e altre norme correlate) e dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018: grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del piano della *performance*, e valutazione individuale del merito.

La disciplina della performance individuale rispetta, quindi, i principi legislativi in materia di premialità, con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti, tenendo comunque conto del fatto che la presenza/assenza del dipendente non rappresenta l'elemento prioritario e dirimente per la misurazione delle prestazioni, dovendo costituire oggetto di misurazione, piuttosto, l'effettiva incidenza dell'apporto individuale ai fini del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, l'incidenza della presenza effettiva in servizio è stata disciplinata nel Contratto Territoriale al fine di assicurare il principio del proporzionamento dei premi all'effettività del lavoro svolto.

All'interno del piano della *performance* possono poi essere individuati obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente; questi obiettivi sono remunerati con l'istituto della performance organizzativa.

In sintesi, il contratto integrativo destina importi significativi anche a istituti di carattere selettivo, secondo il principio di differenziazione dell'impegno richiesto e delle responsabilità da assumere, rispetto dell'importo complessivo del fondo.

L'art. 68, comma 3, seconda parte, del CCNL 21/5/2018 Funzioni Locali impone due vincoli:

- A) almeno il 50% delle risorse variabili del fondo - con esclusione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, delle risorse destinate ai messi notificatori e dei trattamenti accessori destinati ai dipendenti delle case da gioco - deve essere destinato a specifiche voci di utilizzo, qui di seguito elencate:

|  |                   |
|--|-------------------|
| <b>Risorse variabili costituzione del Fondo 2022</b>                                     | <b>28.015,95</b>  |
| <b>50% risorse variabili del Fondo 2022</b>  | <b>14.007,98</b>  |
| Performance organizzativa  | 45.000,00         |
| Performance individuale  | 113.769,00        |
| Indennità condizioni lavoro  | 43.690,00         |
| Indennità di turno, reperibilità e maggiorazione festiva art.24,comma 1, CCNL 14/9/2000  | 113.225,00        |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21/5/2018) | 24.353,00         |
| <b>Totale</b>  | <b>340.037,00</b> |

Si può quindi affermare che almeno il 50% delle risorse del Fondo variabili finanzia tali voci di utilizzo.

B) l'importo destinato alla performance individuale sia almeno il 30% delle risorse variabile del Fondo risorse decentrate costituito, vincolo rispettato in quanto:

|  |            |
|--|------------|
| Performance individuale                                  | 113.769,00 |
| Totale risorse variabili costituzione del fondo          | 28.015,95  |
| Incidenza % performance individuale su risorse variabili | 406,09%    |

**E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Il Contratto Territoriale disciplina la progressione economica (orizzontale) nella categoria, assicurando la sua compatibilità con le disponibilità di parte stabile del fondo e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che possono gravare sulle stesse. In sede di contrattazione decentrata annuale 2022, con i limiti di quanto consentito dalla consistenza del fondo decentrato dell'Ente, si è confermata la destinazione di risorse a nuove progressioni economiche, assicurando la selettività dell'istituto. La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nell'Allegato C al Contratto Territoriale, oltre che nell'art. 3 del CCI 2022.

**F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano della performance)**

Il Contratto territoriale e il Contratto collettivo integrativo di parte economica 2022 contiene norme specificamente volte a garantire che tutte le erogazioni, sia indennitarie che premiali, siano sempre coerenti con la pianificazione delle attività e degli obiettivi di periodo.

Trovano quindi applicazione, in sintesi, i seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale e il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento degli Enti, valorizzando le competenze professionali del personale quali valori irrinunciabili posti a sostegno della quantità e qualità delle funzioni svolte e dei servizi erogati;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale e il miglioramento dei risultati degli Enti, nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane  
Gestione Economica  
Dott.ssa Catia Plessi  
(firmato digitalmente)