

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

FONDO 2024

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 25.09.2024 Contratto – <i>non sottoscritto alla data di redazione della presente</i>
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Alessandra Cavazzoni - Presidente Andrea Baraldi – componente Rita Sberveglieri - componente Maria Elena Sbardellati – Componente - segretario verbalizzante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL e CISL-FP Firmatarie del contratto: da sottoscrivere alla data di redazione della presente
Soggetti destinatari	Personale non dirigente di ASP Terre d'Argine
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo; b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance c) Definizione delle procedure per le progressioni economiche; d) individuazione misure e criteri generali di attribuzione delle indennità contrattuali;

		e) disposizioni correlate all'orario di lavoro; f) disposizione in materia di incarichi di elevata qualificazione; e) discipline particolari
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo risorse decentrate è successiva alla presente relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione con delibera dell'Amministratore Unico n. 7 del 31.01.2024
		Il Piano della performance, per quanto riguarda la definizione di obiettivi ed attività, è integrato come "sottosezione Performance" nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
		La relazione della Performance 2023 è stata validata dal NUV (Nucleo Unico di Valutazione) ai sensi dell'art. 14 c. 6 del D.Lgs. 150/2009.
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2024-2026 è integrato come "Sottosezione Anticorruzione" nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Compensi per la performance e differenziazione del premio individuale

La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.

Gli incentivi di produttività generali sono distribuiti ai dipendenti sulla base dei seguenti criteri:

a) PRESENZA

Giornate di effettiva presenza in servizio al netto di:

- N. 10 giornate totali di malattia occorsa durante l'anno;
- congedi parentali;
- aspettative non retribuite;
- giornate di malattia figli;
- permessi ex D.M. 278/00;
- giornate di sciopero;

tenuto conto che il personale con contratto di lavoro part-time vede una decurtazione matematicamente proporzionale rispetto alle corrispondenti figure a tempo pieno.

b) LIVELLO DI INQUADRAMENTO

In base all'Area di inquadramento.

c) VALUTAZIONE

Utilizzando gli strumenti di valutazione condivisi con le OO.SS. per il personale non titolare di EQ.

Il dipendente a cui siano state accertate e sanzionate violazioni di gravità superiore alla multa di cui all'art. 72, c. 3 del Codice Disciplinare di cui al CCNL del 16.11.2022, è escluso dalla distribuzione degli incentivi di produttività;

A una quota massima di personale, valutato pari al 5% del personale in servizio al 31.12 dell'anno della valutazione (con arrotondamento all'unità superiore) che, relativamente alla performance individuale, consegua la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

L'importo da erogare per la performance verrà quantificato in modo esatto concluso l'esercizio 2024: è presumibile che l'erogazione dei compensi per la performance anno 2024 sia pari a € **29.130,86**.

Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL

L'accordo tra Asp Terre d'Argine e le OO.SS, siglato in data 27.04.2023, per l'individuazione dei criteri per l'attribuzione delle Indennità per Specifiche Responsabilità è ricompreso quale allegato D - CRITERI PER INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA', al CCDI siglato il 15.01.2024. In applicazione dei suddetti criteri si prevede di erogare per l'anno 2024 € **21.964**.

Progressioni economiche all'interno delle aree

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").

Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Per concorrere alla procedura selettiva è necessario aver maturato almeno 24 mesi di servizio nell'Area di inquadramento alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, nel rispetto dei criteri e dei requisiti individuati in un apposito Regolamento predisposto previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Le risorse del fondo 2024 destinate a finanziare le PEO già effettuate negli anni precedenti ammontano a € **39.664,27**. Si prevede per l'anno 2024 di finanziare le progressioni all'interno delle aree per gli aventi diritto, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, per l'importo di € **15.500**; in particolare verranno assegnati i differenziali stipendiali a:

- N. 4 Funzionari ed EQ;
- N. 4 Istruttori
- N. 10 Operatori esperti

Indennità condizioni di lavoro

Come previsto del CCDI firmato in data 15.01.2024 l'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità può essere riconosciuta solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

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

Per l'attribuzione dell'indennità, deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a **rischi** derivanti dalle seguenti attività:
 - movimentazione manuale dei carichi;
 - rischio di esposizione ad agenti pericolosi o dannosi per la salute;
 - rischio derivante dall'attività di guida;
 - rischio derivante da gestione utenza con disturbi del comportamento
- b) la persistenza di oggettive situazioni di **disagio**, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, come di seguito specificato:
 - disagio derivante da attività amministrativa prestata in condizioni di front office;

- disagio derivante dal lavorare in più sedi di servizio;
- disagio psicologico nella gestione delle relazioni con l'utenza;
- maneggio quotidiano e continuativo di somme di denaro;

Le misure delle indennità giornaliere, individuate secondo i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, sono determinate secondo quanto illustrato nell'Allegato C" del CCDI sottoscritto in data 15.01.2024.

La pesatura delle singole condizioni di lavoro (viene pesata la quota di rischio che non può essere compensata con i DPI e le misure organizzative individuate nel DVR o dall'RSPP) ai fini dell'attribuzione del valore di riferimento dell'indennità spettante, è determinata utilizzando una scala da 1 a 10 col seguente parametro:

- nessun rischio = 0
- rischio basso da 1 a 3
- rischio medio basso da 4 a 5
- rischio medio da 6 a 7
- rischio medio alto da 8 a 9
- rischio alto = 10

L'indennità è unica anche in caso di presenza contestuale di più condizioni di lavoro di cui al comma 2, nel qual caso spetta quella di maggior valore.

L'indennità è corrisposta mensilmente, per le sole giornate di effettiva presenza in servizio nonché esposizione alle condizioni di lavoro in oggetto, sulla base dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla suddetta corresponsione.

La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata dal Direttore/Responsabile di Servizio entro le misure massima e minima di cui al precedente comma 3, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'Ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa.

L'efficacia della disciplina del presente istituto decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

Si prevede per l'anno 2024 di corrispondere per le indennità condizioni di lavoro **€ 21.126**.

Turnazione

Si prevede per l'anno 2024 di corrispondere per remunerare le indennità di turno (diurno, festivo, notturno, festivo infrasettimanale) **€ 106.872**.

Differenziali economici B3-B1

Per l'anno 2024 sono stati impegnati **€ 51.563,23** per remunerare i differenziali economici B3-B1.

Indennità di comparto

L'indennità di comparto per l'anno 2024 prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004 e finanziata con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse stabili del CCNL 2019/2021 è presumibilmente quantificata in **€ 32.937**.

Altre voci

Per l'anno 2024 si prevede di remunerare l'istituto dell'indennità specifica art. 4 per **€ 64,56**.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (Art. 80 CCNL 2019/2021):

- PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (precedenti alla riclassificazione ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021)
- INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA B CARICO FONDO (art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004)
- DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 14 CCNL 2019/2021) FINANZIATE CON RISORSE STABILI
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
- INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis del CCNL 2016/2018)
- INDENNITÀ DI TURNO
- INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 DEL CCNL 2019/2021)

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applicano le schede per la valutazione e la premialità del personale
Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance.

Le schede valutative inerenti la valutazione della performance individuale dei dipendenti sono previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica all'interno delle Aree, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- 24 mesi di servizio nell'Area di inquadramento alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;
- Non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata
- Non avere ricevuto, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- Non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 2 anni antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio **non** sono considerate assenze dal servizio:
 - ferie;
 - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
 - permessi e congedo straordinario di cui alla legge 104/92;
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
 - assenze per terapie salvavita;
 - permessi e distacchi sindacali;
 - aspettative/permessi per l'espletamento di funzioni connesse a cariche pubbliche negli enti locali
 - aspettative per l'espletamento di altre funzioni lavorative all'interno di ASP Terre d'Argine;
 - aspettative per gravi motivi accertati come previsti dal contratto.

L'elenco dei dipendenti ammessi alla fase di valutazione per la progressione orizzontale sarà reso noto ai dipendenti, distinto per categoria.

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:

- **“PERFORMANCE”**: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 3 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. Al presente criterio di valutazione le parti concordano di attribuire un **peso del 60%**, per cui il punteggio massimo attribuibile è pari a 60 punti;
- **“ESPERIENZA PROFESSIONALE”**: da intendersi quale esperienza maturata nella categoria/area/differenziale stipendiale (ex categoria/posizione) e 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 o comparti diversi. Sono prese in considerazione solo le valutazioni di performance individuale “positive”, cioè quelle pari o **superiori all’ 85%** del punteggio individuato dal sistema di valutazione adottato dall’ Ente, conseguite da ciascun dipendente al massimo **nell’ultimo quinquennio**.
Al presente criterio di valutazione le parti concordano di attribuire **un peso del 40%**. Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 0 a un massimo di 40 punti – è determinato assegnando 8 punti per ogni anno in cui il dipendente ha conseguito una valutazione positiva come sopra definita.

Al personale che **non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni**, le parti concordano di attribuire un **punteggio aggiuntivo pari al 3%**. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

Vengono definiti i seguenti **criteri di priorità in caso di parità** di punteggio, verificatisi in applicazione di quanto sopra, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:

1. maggiore periodo di mancato riconoscimento di progressione economica o differenziale stipendiale;
2. numero di anni di inquadramento nella medesima Area ex Cat./Pos;
3. maggiore punteggio conseguito al criterio “esperienza professionale”;
4. anzianità di servizio;

In caso di ulteriore parità conseguirà il differenziale stipendiale il dipendente maggiore di età.

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi relativi alla *Performance* e *all’Esperienza Professionale* oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al presente articolo;

Si attesta pertanto la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto decentrato, oltre al finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale e dai precedenti contratti integrativi, mira ad ottenere specifici risultati che riguardano l’accrescimento professionale del personale, il miglioramento della qualità dei

servizi erogati dall'Ente con un grado di soddisfazione dell'utenza più elevato, l'introduzione di processi di innovazione organizzativa, il riconoscimento delle prestazioni del personale in servizio, il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

Data 26.09.2024

IL DIRETTORE
D.ssa Alessandra Cavazzoni