

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DI ASP AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA DELLE TERRE D'ARGINE, PER L' ANNUALITA' ECONOMICA 2025.

Premesso che:

- 1) In data 27.11.2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2025;
- 2) in data 10.12.2025 il Revisore Unico dell'Azienda ha espresso il parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi nonché al riparto del fondo risorse decentrate con i vincoli di bilancio;
- 3) L' Amministratore Unico con delibera n. 21 del 11.12.2025 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2025;

Il giorno 19.12.2025 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Cavazzoni Alessandra	(Presidente)
Sberveglieri Rita	(Componente)
Sbardellati Elena	(Componente – Verbalizzante)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

omissis	(Funz. Pubblica CGIL di Carpi)
omissis	(Funz. Pubblica CISL di Modena)
omissis	R.S.U.
omissis	R.S.U.
omissis	R.S.U.
OMISSIS	R.S.U.

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2025.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DI ASP AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA DELLE TERRE D'ARGINE, PER L' ANNUALITA' ECONOMICA 2025.

PREMESSA

La presente fa esclusivo riferimento al solo Fondo per la Contrattazione Integrativa del Personale Non Dirigente (ai sensi dell'art. 40 comma 2, del d.lgs. n. 165/2001).

In data 15/01/2024 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il triennio normativo 2023-2025 che, in applicazione del CCNL – Funzioni locali del 16.11.2022, regola le seguenti materie:

- **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**
- **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**
- **DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**
- **INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**
- **DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**
- **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**
- **DISCIPLINE PARTICOLARI**
 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)
 - Disposizioni particolari per il personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie (art. 105, CCNL 16.11.2022)
 - Disciplina del lavoro a distanza (artt. 63-69, CCNL 16.11.2022)
 - Identità alias in percorsi di affermazione di genere (artt. 28, CCNL 16.11.2022)
 - Prevenzione atti di violenza

Il Fondo risorse decentrate Anno 2025 risulta così costituito:

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025
CCNL 2019/2021**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	215.634,12
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) (2017-2022)	3.058,77
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018 (stabile da anni precedenti)	28.166,65
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	31.225,42
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	4.326,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.313,81
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	5.661,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	5.461,87
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	52.077,05
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	68.840,63
TOTALE RISORSE STABILI	315.700,17
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	138,49
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	539,47
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	677,96
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	742,39
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023	7.238,56
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	950,32
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	3.260,46
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	12.191,73
TOTALE RISORSE VARIABILI	12.869,69
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	328.569,86
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	247.537,50
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	81.032,36

Art. 1 Campo di applicazione e durata

Il presente CCDI di parte economica si applica al personale dipendente di ASP Terre d'Argine ed ha valenza dall'**01.01.2025 al 31.12.2025**.

Art. 2 Indennità di comparto

L'indennità di comparto per l'anno 2025 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 € **35.097,72**.

Art. 3 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 2025 destinate a finanziare le PEO già effettuate negli anni precedenti ammontano a € **54.654,06**. Si prevede per l'anno 2025 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 € **2.050**; in particolare verranno assegnati i differenziali stipendiali a:

- N. 1 Istruttore
- N. 2 Operatori Esperti

Art. 4 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 firmato 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 2025 di corrispondere per le indennità condizioni di lavoro **€ 23.863,28**.

Art. 5 Turnazione

Si prevede per l'anno 2025 di corrispondere per remunerare le indennità di turno (diurno, festivo, notturno, festivo infrasettimanale) **€ 113.734,16**.

Art. 6 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 2025 **€ 22.065,10**.

Art. 7 Differenziali economici B3-B1/D3-D1

Per l'anno 2025 sono stati impegnati **€ 52.077,05** per remunerare i differenziali economici B3-B1/D3-D1.

Art. 8 Altre voci

Per l'anno 2025 si prevede di remunerare l'istituto dell'indennità specifica art. 4 per **€ 64,56**.

Art. 9 Incentivi per funzioni tecniche

Per l'anno 2025 si destinano risorse a questo istituto, secondo quanto indicato nella *"Disciplina generale per l'incentivazione delle Funzioni Tecniche svolte dal personale"*, approvato con deliberazione dell'A.U. di Asp Terre d'Argine n. 14 del 04.07.2025 per un importo di **€ 7.238,56**.

Art. 10 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 2025: è presumibile che l'erogazione dei compensi per la performance anno 2025 sia pari a € **17.725,37**.

Art. 11 Norme finali

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti CDI con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto si applicano i CCNL vigenti. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Si dà atto che le risorse sopra quantificate verranno distribuite non in maniera indifferenziata ma sulla base di un concreto e tangibile svolgimento delle prestazioni da parte del personale, afferenti ai suddetti istituti contemplati, verificabile su base temporale, nell'ambito dell'organizzazione secondo gli istituti fissati dalla disciplina contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Cavazzoni Alessandra	(Presidente)
Sberveglieri Rita	(Componente)
Sbardellati Elena	(Componente – Verbalizzante)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

OMISSIS	(Funz. Pubblica CGIL di Carpi)
OMISSIS	(Funz. Pubblica CISL di Modena)
OMISSIS	R.S.U.
OMISSIS	R.S.U.
OMISSIS	R.S.U.
OMISSIS	R.S.U.