

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

### PERSONALE NON DIRIGENTE

#### Modulo I - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Il Contratto collettivo integrativo di parte normativa 2023/2025 e di parte economica 2023 e 2024 per alcuni istituti è stata sottoscritta in data 28/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2023 e triennale normativo 2023/2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Paola Covili - Direttrice Componenti: Flandi Silvia - Istruttore – Ufficio personale Fabio Adelgardi – Funzionario Ribaldi Franca – Funzionario – Direttore vicario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FPCGIL, CISL-FP, Organizzazioni sindacali firmatarie FP-CGIL, CISL-FP,
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2023 (e 2024 per alcuni istituti) e normativo triennale 2023/2025, nel rispetto dei CCNL di comparto vigenti

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certifica-zione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione Contabile con prot. N.1051 del 27/12/2023
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 con delibera dell'Amministratore Unico n. 7 del 27/03/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm. e ii.
		La Relazione della Performance 2023 sarà validata dal nucleo di valutazione monocratico ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

## Modulo II

**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)**

### PREMESSO CHE

- In data 21/12/2022, in ultravigenza del CCI 2019/2021 è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte economica per il personale dipendente non dirigente per l'anno 2022;
- In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 che costituisce la disciplina normativa per gli enti del comparto, che sono obbligati, in coerenza con gli impegni territorialmente assunti, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili;
- con deliberazione di dell'Amministratore Unico n. 37 del 13 dicembre 2019 è stato aggiornato il Regolamento di Organizzazione;
- In data 20/07/2023 con decorrenza agosto 2023 è stato approvato e sottoscritto l'Accordo stralcio per l'applicazione dell'art. 84 del CCNL relativamente all'attribuzione degli incarichi di Specifiche Responsabilità che forma parte integrante al CCI 2023/2025;
- In data 22/08/2023 è stato sottoscritto l'Accordo stralcio su *"Sistema di Valutazione e criteri Progressioni nelle Aree"*;
- In data 25/08/2023 è stato sottoscritto il *"Regolamento per le Progressioni tra le Aree"*;
- Con delibera dell'Amministratore Unico n.13 del 15/06/2023 sono stati approvati:
  - Il *"Protocollo per la Prevenzione degli Atti di Violenza a danno dei dipendenti di Asp Delia Repetto"*;
  - *"Regolamento per l'attivazione e la gestione della identità alias per dipendenti in transizione di genere"*;

- Il *“Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza”*;
- tale contratto collettivo (di seguito *“Contratto territoriale”*) costituisce la disciplina normativa a cui ASP è obbligata, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio in posizione di comando o comunque assegnato, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica. Si applica altresì al personale somministrato qualora esso contribuisca al raggiungimento di obiettivi di performance;

#### VISTE

- La delibera dell'Amministratore Unico n. 26 adottata in data 19 dicembre 2023, avente ad oggetto *“Approvazione nuovo sistema di valutazione e misurazione delle performance del personale non dirigente ASP Delia Repetto”* con la quale ha approvato il nuovo sistema di valutazione della performance competo delle relative schede;
- La delibera n. 1 del 07 marzo 2022 con la quale l'Amministratore Unico ha approvato *l'attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021 e nomina direttore dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia”*, così come confermata con delibera n. 4 del 02 marzo 2023 a tutto il periodo di mandato dell'Amministratore Unico;
- La delibera dell'Amministratore Unico n. 23 del 17/10/2023 con la quale è stato approvato l'atto di indirizzo e costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 - parte variabile;
- La determinazione della Direttrice n. 139 del 01/11/2023 con la quale è stata approvata la costituzione del Fondo anno 2023
- La delibera n. 3 del 29/06/2023 adottata dall'Assemblea dei Soci ASP di approvazione del Piano programmatico triennio 2023–2025, del Bilancio pluriennale di previsione e del Bilancio economico preventivo 2023 su proposta dell'Amministratore Unico approvata con deliberazione n. 17 del 27/06/2023;
- La deliberazione dell'Amministratore Unico n. 7 del 27/03/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- La deliberazione n. 27 approvata dall'Amministratore Unico in data 28/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo di ASP;

ASP Delia Repetto ha rispettato i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 nelle diverse modalità di utilizzo, come meglio rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria, 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 2023.

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 2023

INDICE:

### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Art. 1 - **Ambito di applicazione, finalità, decorrenza e durata**

Art. 2 - **Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022**

Art. 3 - **Indennità condizioni lavoro** (Anno 2023: art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e CCI 2019/2021; Anno 2024: art 84-bis CCNL 16/11/2022 e Allegato D) del CCI del 28/12/2023)

Art. 4 - **Indennità di turno - orario notturno, festivo e notturno-festivo - reperibilità** (art. 30 CCNL 16/11/2022 e art 24 CCNL 21/05/2018 - artt. 21 e 22 del CCI del 28/12/2023)

Art. 5 - **Indennità per incarichi di specifica responsabilità** (art. 84 CCNL 16/11/2022 – art. 19 del CCI del 28/12/2023)

Art. 6 - **Progressione economica all'interno delle Aree** (art. 14 CCNL 16/11/2022 – art. 16 del CCI – Accordo stralcio sottoscritto in data 22/08/2023)

Art. 7 - **Performance individuale/bonus premiale** (art. 80, comma 2, lett. b) e art. 81 CCNL 16/11/2022 – artt. 12 e 13 del CCI 28/12/2023 e Nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente ASP Delia Repetto)

Art. 8 - **Performance organizzativa - progetti selettivi** (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 e art. 14 del CCI 28/12/2023)

Art. 9 - **Indennità di reperibilità** (art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 22 del CCI 28/12/2023)

Art. 10 - **Incarico di Direttore**

Art. 10 - **Ulteriore clausola di ripartizione**

Art. 12 - **Incentivi per funzioni tecniche**

Art. 13 - **Tempi di vestizione** (art. 105 del CCNL del 16.11.2022 e art. 31 del CCI 28/12/2023)

Art. 14 - **Banca ore** (artt. 7, 32 e 33 del CCNL del 16.11.2022 e art. 28 del CCI 28/12/2023)

### B) Effetti abrogativi impliciti

C) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

D) **Illustrazione e specifica attestazione della 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 (piano della performance)**

g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

## A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto integrativo, **per la parte a contenuto economico**, disciplina la ripartizione delle risorse per l'anno 2023, 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 del Fondo, costituito con determina n. 139 del 01/11/2023 (**Allegato 2**), la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi di cui alla delibera dell'Amministratore Unico n. 23 del 17/10/2023 (**Allegato n. 1**).

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

Viene espressamente formalizzato che il contratto economico, in linea con il Contratto triennale di parte normativa vigente, va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022, tra le diverse modalità di utilizzo, quantificando le risorse destinate per l'anno 2023.

Viene armonizzata la destinazione delle risorse al Contratto triennale 2023/2025, al SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE, approvato con delibera dell'Amministratore Unico in premessa richiamata.

### **Articolo 2 - Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art 08 del CCNL 16/11/2022**

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 precedente art. 1.

Il CCI e il Sistema di valutazione della Performance approvato, recano quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale per l'anno 2023.

**Art. 3 - Indennità condizioni lavoro** (Anno 2023: art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e CCI 2019/2021; Anno 2024: art 84-bis CCNL 16/11/2022 e Allegato D) del CCI del 28/12/2023)

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 per l'anno 2023 sono determinati secondo la graduazione degli elementi di ponderazione di cui al CCI 2019.

L'importo destinato e presunto per l'anno 2023 è stimato in **€ 6.372,34**

Con decorrenza 1/1/2024 troverà applicazione il nuovo sistema di quantificazione delle indennità di cui all'art. 20 del CCI sottoscritto il 28/12/2023, con determinazione degli importi giornalieri esposti nell'allegato D).

**Art. 4 - Indennità di turno - orario notturno, festivo e notturno-festivo - reperibilità** (art. 30 CCNL 16/11/2022 e art 24 CCNL 21/05/2018 - artt. 21 e 22 del CCI del 28/12/2023)

L'indennità di turno e le maggiorazioni sono corrisposte per lo svolgimento di attività comportanti turni di lavoro ai sensi del CCNL. Gli importi spettanti sono determinati secondo il CCNL vigente dell'art. 21 del CCI.

L'importo destinato e presunto per l'anno 2023 è stimato in **€ 50.401,74**, comprensiva della maggiorazione oraria.

**Art. 5 - Indennità per incarichi di specifica responsabilità** (art. 84 CCNL 16/11/2022 – art. 19 del CCI del 28/12/2023)

La definizione dei criteri e delle procedure finalizzate al riconoscimento delle Specifiche Responsabilità sono stati approvati in sede di trattativa con l'ACCORDO STRALCIO CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ sottoscritto in data 20/07/2023 Tale Accordo stralcio e relativi allegati formano parte integrante e sostanziale del Contratto Collettivo Integrativo.

Gli incarichi per l'anno 2023 a partire dal mese di agosto sono stati conferiti in applicazione dei criteri e delle pesature di cui all'Accordo Stralcio. L'importo destinato per l'anno 2023 è stimato in **€ 9.622,37**.

**Art. 6 - Progressione economica all'interno delle Aree** (art. 14 CCNL 16/11/2022 – art. 16 del CCI – Accordo stralcio sottoscritto in data 22/08/2023)

La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata Nell'Accordo Stralcio sottoscritto in data 22/08/2023.

Sulla base degli indirizzi per la contrattazione per l'anno 2023 si definisce quanto segue:

Si sono individuati gruppi omogenei di dipendenti, in relazione all'Area/Profilo di inquadramento, così come definiti negli indirizzi con delibera dell'Amministratore Unico n. 6 del 22/03/2023 e indicati con determina del Direttore n. 43 del 22/03/2023.

In via generale afferiscono alle diverse Aree i seguenti profili:

- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Operatore socio sanitario e Collaboratore ai servizi ausiliari di supporto
- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Collaboratore tecnico-manutentivo autista, Collaboratore terminalista;
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profili: Istruttore Amministrativo, Istruttore Amministrativo Tecnico, Istruttore Amministrativo Contabile
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Animatori
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Responsabile Attività Assistenziali
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – profili: Specialista in attività amministrative e contabili, Specialista Coordinatore responsabile di servizio/struttura,
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – Profilo Infermiere e Infermiere/RAS
- Gruppo INCARICATI DI E.Q./APICALI - Direttore

I differenziali stipendiali per la progressione economica all'interno delle Aree attribuiti nell'anno 2023, per un costo complessivo stimato di **€ 4.550,00** per previsti n. **7 differenziali stipendiali**.

**Art. 7 - Performance individuale/bonus premiale** (art. 80, comma 2, lett. b) e art. 81 CCNL 16/11/2022 – artt. 12 e 13 del CCI 28/12/2023 e Nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente ASP Delia Repetto)

L'importo destinato per l'anno 2023, alla performance individuale stimato in € **29.244,78**, e risulta superiore al 30% delle risorse variabili di costituzione del Fondo 2023.

L'importo complessivo sarà destinato alla performance individuale sulla base dei criteri e della suddivisione stabilita nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente

Si destinano alla premialità individuale gli eventuali importi a residuo di tutti i restanti istituti.

I premi per performance individuale possono anche essere riconosciuti al personale assunto da Agenzia di somministrazione lavoro con contratto di somministrazione per almeno 26 settimane. La premialità verrà liquidata a consuntivo nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dal bilancio e dalle vigenti disposizioni di legge in materia e non incidono sul fondo delle risorse decentrate.

Saranno applicate le modalità di valutazione e parametrizzazione alla presenza previste per i lavoratori dipendenti

Secondo quanto stabilito dall'art. 13, comma 5, del CCI ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale è attribuita una maggiorazione pari al **20 %** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai sensi dell'articolo 81, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2022, la maggiorazione del premio individuale al **5%** dei dipendenti valutati, con arrotondamento all'unità superiore per i decimali maggiori o uguali a 0,50. In ogni caso, il numero dei dipendenti beneficiari non può essere inferiore a 2.

Per l'anno 2023 si prevede che tale bonus spetti a n. 2 dipendenti (per arrotondamento all'unità superiore), per un importo stimato in € **367,92**.

**Art. 8 - Performance organizzativa - progetti selettivi** (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 e art. 14 del CCI 28/12/2023)

L'importo destinato per l'anno 2023 è stimato in € **7.403,18**, da ripartirsi in *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto come definito nel CCI.

I premi per performance organizzativa possono anche essere riconosciuti al personale assunto da Agenzia di somministrazione lavoro con contratto di somministrazione per almeno 26 settimane. La premialità verrà liquidata a consuntivo nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dal bilancio e dalle vigenti disposizioni di legge in materia e non incidono sul fondo delle risorse decentrate.

Saranno applicate le modalità di valutazione e parametrizzazione alla presenza previste per i lavoratori dipendenti

**Art. 9 - Indennità di reperibilità** (art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 22 del CCI 28/12/2023)

Per l'anno 2023 l'indennità non è riconosciuta in continuità con gli anni precedenti. E' istituita con decorrenza 01/01/2024 nei contenuti indicati nel CCNL 21/05/2018 e nel CCI.

La misura dell'indennità giornaliera riconosciuta è quella fissata dal CCNL, pari ad € 10,33 riconosciuta per 8 ore al giorno, da raddoppiarsi se la reperibilità cade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato ed è relativa al solo turno notturno.

Il servizio di reperibilità partirà con un anno di sperimentazione dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024 e sarà sottoposto a verifica a seguito di confronto sindacale entro il mese di Ottobre 2024.

#### **Art. 10 - Incarico di Direttore**

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

ASP con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 9 del 11/04/2023, ha rimodulato, in osservanza al CCNL del 16/11/2022 il valore della retribuzione di posizione incrementandolo e fissandolo in € 15.000,00 annui, incluso rateo di tredicesima mensilità.

In merito alla determinazione della retribuzione di risultato, che la retribuzione di risultato viene definita nella misura del 30% dell'indennità di posizione vigente.

#### **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 2023 non è ancora concluso, le parti concordano che nel caso in cui le poste liquidate a consuntivo evidenzino, rispetto alle poste stimate, una complessiva economia di spesa, la medesima confluisca nella destinazione della performance individuale; nel caso, invece, si evidenzino una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.

#### **Art. 12 Incentivi per funzioni tecniche.**

Gli incentivi tecnici non incidono sul Fondo delle risorse decentrate, sono previste a bilancio nei diversi quadri economici.

#### **Art. 13 Tempi di vestizione** (art. 105 del CCNL del 16.11.2022 e art. 31 del CCI 28/12/2023)

Si indicano le modalità di applicazione dell'art. 105 del CCNL del 16.11.2022 per le operazioni di vestizione/svestizione effettuate dal personale cui è fatto obbligo di indossare la divisa aziendale, all'interno delle strutture/servizi.

#### **Art. 14 Banca ore** (artt. 7, 32 e 33 del CCNL del 16.11.2022 e art. 28 del CCI 28/12/2023)

E' istituita la Banca Ore ASP cui fare confluire le ore di prestazione di lavoro straordinario nel limite massimo individuato e da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le parti convengono che le ore presenti in Banca Ore sono utilizzate in via prioritaria come permessi compensativi.

## B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE 2023

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022</b>	<b>€ 150.224,98</b>
<b>Risorse fisse</b>	
Progressioni economiche orizzontali storiche	8.540,64
Differenziali stipendiali	21.218,81
Indennità di comparto a fondo	12.503,20
Progressioni economiche all'interno delle aree	4.550,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE</b>	<b>46.812,65</b>
specifiche responsabilità	9.622,37
Indennità di turno e maggiorazioni	50.401,74
Indennità di reperibilità	/
Indennità condizioni lavoro	6.372,34
Bonus premiale performance individuale	367,92
Performance individuale	29.244,78
Performance organizzativa	7.403,18
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE VARIABILI</b>	<b>103.412,33</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE</b>	<b>€ 150.224,98</b>

## C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

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

Pertanto il CCI sottoscritto nel 2019 rimane vigente per tutto l'anno 2023, quello sottoscritto il 28/12/2023 entrerà in vigore dal 1/1/2024, fatta eccezione per gli istituti con decorrenza indicata 2023.

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

La disciplina della performance individuale ed organizzativa rispetta, inoltre 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 Collettivo Integrativo al fine di assicurare il principio del proporzionamento dei premi all’effettività del lavoro svolto. Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di valutazione e misurazione per la performance del personale (approvato con deliberazione n.26 del 22/12/2023 con la quale è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale non dirigente di ASP Delia Repetto).

All’interno del PIAO nell’apposita sezione riferita alla Performance possono poi essere individuati obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo; questi obiettivi sono remunerati con l’istituto della performance organizzativa.

I principi meritocratici, che saranno rinvenibili a consuntivo nelle schede obiettivo - raggiungimento obiettivo - ed il personale coinvolto, costituiscono la base per la valutazione del personale e la conseguente erogazione del compenso premiale, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 (art. 19, comma 1, e altre norme correlate).

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. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 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 2023</b>	<b>14.393,16</b>
<b>50% risorse variabili del Fondo 2023</b>	<b>7.196,58</b>
Performance organizzativa	7.403,18
Performance individuale	29.244,78
Indennità condizioni lavoro	6.372,34
Indennità di turno, reperibilità e maggiorazione festiva art.24,comma 1, CCNL 14/9/2000	50.401,74
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21/5/2018)	9.622,37
<b>Totale</b>	<b>103.044,41</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	<b>29.244,78</b>
Totale risorse variabili costituzione del fondo	<b>14.393,16</b>
Incidenza % performance individuale su risorse variabili	203,18%

#### **E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE**

La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nello stralcio di accordo sul sistema di valutazione e sui criteri delle progressioni all'interno delle aree. ASP assicura la compatibilità delle progressioni con le disponibilità di parte stabile del Fondo e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che possono gravare sul Fondo. In sede di contrattazione decentrata annuale 2023, con i limiti di quanto consentito dalla consistenza del fondo decentrato dell'Ente, si è confermata la destinazione di risorse a nuove progressioni, assicurando la selettività dell'istituto.

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

Il Contratto collettivo integrativo di parte economica 2023 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:

- ✓ 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. Essendo quindi previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi strategici di produttività previsti nel piano degli obiettivi di performance, ASP pone particolare rilevanza alla realizzazione dei programmi che consentono di aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento dei processi di miglioramento, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile 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 nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

#### **G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI**

1. **CON RIFERIMENTO AL PERSONALE SOMMINISTRATO**, in base all'art.23, comma 1, del D.Lgs.n.276/2000, al lavoratore somministrato deve essere corrisposto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'amministrazione utilizzatrice, ovviamente a parità di mansioni svolte.

Nell'ambito di questa generale garanzia di parità di trattamento, con riferimento specifico al trattamento economico accessorio, si conferma che quest'ultimo, qualora si tratti di compensi riconosciuti alla generalità dei lavoratori dell'ente e collegati alla durata dell'orario di lavoro o a specifiche caratteristiche o a particolari contenuti, condizioni e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, deve essere corrisposto anche ai lavoratori somministrati.

In relazione a ciò si stabilisce che la produttività sia riconosciuta al personale somministrato che ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente avendo svolto in modo continuativo 26 settimane di attività, che si ritiene assolto anche se svolto su due annualità.

I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa corrente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili

- 2. CON RIFERIMENTO AL RUOLO DI DIRETTORE DI ASP**, si rinvia a quanto contenuto nell'atto di nomina dell'Amministratore Unico con deliberazione n. 1 del 07 marzo 2022 assunto in forza ed in ossequio agli indirizzi dati dall'assemblea dei Soci con deliberazione n.3 del 29/12/2021 ed alla successiva deliberazione dell'Amministratore Unico n. 4 del 02 marzo 2023 di conferma del ruolo di Direttore a tutto il periodo di mandato dell'Amministratore Unico. Il ruolo è ricoperto con la condivisione a tempo determinato della Direttrice di ASP Terre di Castelli "Giorgio Gasparini" in Posizione Organizzativa.

Si prende atto che il trattamento retributivo è stabilito nei limiti di legge e di contratto nazionale, secondo criteri di adeguatezza in relazione alla collocazione apicale, alla complessità delle funzioni e ai livelli di responsabilità gestionale interna ed esterna, tenendo conto della duplicazione dell'incarico, precisando che gli obiettivi sono conferiti formalmente dall'Amministrazione dell'ente di appartenenza e costituiscono oggetto di misurazione e valutazione, ai sensi di legge e di CCNL 16/11/2022, da parte dei rispettivi Nuclei di Valutazione operanti presso le ASP.

Lo stipendio e le indennità non gravano sul fondo del personale.

## RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La presente Relazione tecnico-finanziaria conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero

dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.07.2012, Prot. n. 64981, si articola nei seguenti moduli:

Modulo I – La costituzione del Fondo delle risorse decentrate

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

### MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2023, integrato con la parte variabile è stato quantificato con la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 23 del 17/10/2023.

L'Organo di Revisione, con verbale del 27.12.2023 assunto a prot. 1051 del 27/12/2023, ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di CCNL (art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009);

Precisato che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019, relativo alla facoltà di incremento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è applicabile solo ai Comuni e non alle Unioni e alle ASP;

#### Sezioni I e II

Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 è stato costituito inizialmente nella sola parte stabile e successivamente in data 17/10/2023 con deliberazione n. 23 il Fondo delle risorse decentrate è stato integrato della parte variabile. Con determinazione del Direttore n. 139 del 01/11/2023 il fondo è stato costituito nella sua consistenza complessiva.

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2016/2018	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 -ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 145.723,09
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 626,86
<i>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</i>	€ 626,86
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART 67 COMMA 2 A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 2.579, 20
DIFFERENZIACI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 705,51
<i>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 67 COMMA 2</i>	€ 3.284,71
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</i>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.366,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	286,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	22.779,23
<i>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 79 COMMA 1</i>	28.715,94
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 175.065,89</b>
<i>Risorse VARIABILI soggette al limite CCNL 2019/2021 ART. 79 COMMA 2</i>	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART 79 COMMA 2 LETTERA B)	€ 8.324,64
<i>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 79 COMMA 2</i>	€ 8.324,64
<i>Risorse VARIABILI NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</i>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	4.732,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3</i>	
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.336,52
<i>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</i>	6.068,52
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>14.393,16</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 189.459,05</b>
<i>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</i>	€ 154.674,59
<i>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</i>	€ 34.784,46
<i>Decurtazioni</i>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS DL 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	€ 39.234,07
<b>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>€ 150.224,98</b>
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>€ 150.224,98</b>

## MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Risorse fisse:

Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 8.540,64
Differenziali stipendiali	€ 21.218,81
Progressioni economiche all'interno delle aree	€ 4.550,00
Indennità di comparto a fondo quota fondo	€ 12.503,20
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 46.812,65</b>

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo

Risorse variabili:

Indennità di turno e maggiorazione	€ 50.401,74
Indennità di condizioni lavoro	€ 6.372,34
Performance individuale	€ 29.244,78
Bonus premiale	€ 367,92
Performance organizzativa	€ 7.403,18
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	€ 9.622,37
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 103.412,33</b>

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 46.812,65</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 103.412,33</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022</b>	<b>€ 150.224,98</b>

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico -finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

- a) **Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**  
Le risorse stabili che ammontano a complessivi € 175.065,89 finanziano interamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla Sezione I, pari ad € 46.812,65
- b) **Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**  
si rimanda a quanto indicato nella relazione illustrativa al punto D);
- c) **Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa:**  
Le valutazioni del personale rispetto alle progressioni di carriera finanziate con il Fondo avvengono sulla base dei criteri stabiliti nell'accordo stralcio aziendale e come meglio esplicitate nella relazione illustrativa

**MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

**COSTITUZIONE FONDO:**

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 16/11/2022	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 -ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 145.723,09
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 626,86
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>€ 626,86</b>
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART 67 COMMA 2 A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 2.579, 20
DIFFERENZIACI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 705,51
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 67 COMMA 2</b>	<b>€ 3.284,71</b>
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</i>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.366,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	286,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	22.779,23
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 79 COMMA 1</b>	<b>28.715,94</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 175.065,89</b>
<i>Risorse <b>VARIABILI</b> soggette al limite CCNL 2019/2021 ART. 79 COMMA 2</i>	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART 79 COMMA 2 LETTERA B)	€ 8.324,64

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 79 COMMA 2	€ 8.324,64
Risorse VARIABILI NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	4.732,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.336,52
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	6.068,52
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>14.393,16</b>
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	<b>€ 189.459,05</b>
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 154.674,59
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 34.784,46
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS DL 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	€ 39.234,07
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	<b>€ 150.224,98</b>
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>€ 150.224,98</b>

#### DESTINAZIONE FONDO:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>	<b>€ 150.224,98</b>
<b>Risorse fisse</b>	
Progressioni economiche orizzontali storiche	8.540,64
Differenziali stipendiali	21.218,81
Progressioni economiche all'interno delle aree	4.550,00
Indennità di comparto quota fondo	12.503,20
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE</b>	<b>46.812,65</b>
Indennità di turno e maggiorazioni	50.401,74
Indennità di reperibilità	/
Indennità condizioni lavoro	6.372,34
Performance individuale	29.244,78
Bonus premiale performance individuale	367,92
Performance organizzativa	7.403,18
Specifica responsabilità	9.622,37
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE VARIABILI</b>	<b>103.412,33</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE</b>	<b>€ 150.224,98</b>

## Modulo IV Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Atteso che:

- con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 3 del 29/06/2023 adottata dall'Assemblea dei Soci ASP di approvazione del Piano programmatico triennio 2023–2025, del Bilancio pluriennale di previsione e del Bilancio economico preventivo 2023 su proposta dell'Amministratore Unico approvata con deliberazione n. 17 del 27/06/2023
- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 7 del 27/03/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025
- il Fondo delle risorse decentrate 2022, così come definito con delibera dell'Amministratore Unico n. 23 del 17/10/2023 (atto di indirizzo e costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 - parte variabile) e con la determinazione della Direttrice n. 139 del 01/11/2023 (costituzione del Fondo anno 2023) rispetta l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla qualità dei servizi erogati, così come previsto per le ASP dall'art.18, comma 2bis, del D.L. n. 112 del 25.06.2008

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Si evidenzia che la costituzione del Fondo relativo all'anno 2023 assicura il rispetto del limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio, secondo quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, così come modificato dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è previsto nel bilancio di previsione 2023.

Le somme per oneri riflessi ed IRAP sono previste in appositi centri di costo del bilancio 2023.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

La Direttrice  
*Paola Covili*