

Deliberazione n° 25 del 08/11/2023	OGGETTO: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE DI ENTE PER LA CONTRATTAZIONE DI PARTE ECONOMICA 2023 DEL PERSONALE DELL'ASP DELIA REPETTO
---	--

L'AMMINISTRATORE UNICO

Premesso che:

- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 18 del 08/11/2022 è stata nominata delegazione trattante di parte pubblica per le procedure di contrattazione e concertazione inerente il personale non dirigente, ai sensi dell'art. 7, comma 3 e art. 8 comma 2 del ccnl 2016-2018 per il comparto funzioni locali;
- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 10 del 21/04/2023, è stata modificata la delegazione trattante di parte pubblica approvata con deliberazione n.18 del 08/11/2022;

Visto il CCNL 16/11/2022 per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto significative novità sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio del personale dipendente, sia di ordinamento professionale del personale medesimo;

Richiamato l'art. 79 del suddetto CCNL che disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

Dato atto che:

- la costituzione e determinazione del fondo delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo, mentre i criteri di ripartizione delle risorse costituiscono oggetto di contrattazione in sede decentrata;
- con atto della Direttrice n. 130 del 11/10/2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate di parte stabile dell'anno 2023, con deliberazione n. 23 del 17/10/2023 l'Amministratore Unico ha

fornito gli indirizzi in merito alla determinazione di parte variabile del Fondo 2023, con atto della Direttrice n. 139 del 01/11/2023 si è proceduto alla costituzione complessiva del Fondo 2023;

- l'art. 7 del CCNL definisce i soggetti titolari della contrattazione integrativa e le materie che formano oggetto della contrattazione medesima;
 - rientra nelle competenze dell'Amministratore Unico determinare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la disciplina negoziale delle materie ed istituti demandati alla contrattazione in sede decentrata;
-

Considerato che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire la corretta ed adeguata impostazione della contrattazione integrativa sia di parte normativa triennale 2023/2025, che di parte economica anno 2023 ed impostazione 2024 di ASP;

Ritenuto pertanto di dover impartire alla delegazione trattante di parte datoriale di questo Ente gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa parte economica 2023, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa, perseguendo in particolare le seguenti finalità:

- ✦ l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito, tramite gli istituti della performance individuale e performance organizzativa, andando ad applicare, se possibile già dal 2023, il sistema di misurazione e valutazione del personale in fase di definizione, al fine di superare le oggettive difficoltà operative del sistema ad oggi vigente;
- ✦ di aumentare la percentuale di risorse da destinare alla performance individuale;
- ✦ di agganciare la performance organizzativa ai progetti definiti nel PIAO approvato con proprio atto n. 7 del 27 marzo 2023;
- ✦ di adeguare in aumento, fatto salvo le disponibilità del fondo, l'indennità condizioni lavoro (ICL) ponderandole e quantificandole in relazione ad un sistema oggettivo di pesatura che tenga in considerazione le specifiche mansioni, la reale esposizione a fattori di rischio, disagio e maneggio valori. A tal fine potranno essere destinate maggiori risorse rispetto agli anni precedenti ma a condizione che sia mantenuto un sostanziale equilibrio nella destinazione e quantificazione dei diversi istituti;
- ✦ di valutare la possibilità di riconoscere il buono pasto sostitutivo rispetto all'attuale mensa, allargato a tutti i lavoratori che ne hanno diritto ai sensi delle disposizioni vigenti e del CCNL funzioni Locali, a patto che l'importo complessivo a carico del Bilancio corrente di ASP non sia maggiore di un importo complessivo pari al 100% di quello attualmente sostenuto. In tal caso si può procedere in via sperimentale per l'anno 2024 con un valore nominale del buono di 6 euro max;
- ✦ il riconoscimento e la valorizzazione delle prestazioni lavorative di operatori che svolgono attività con responsabilità, mediante il conferimento di incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari con aumento della platea dei lavoratori interessati e conseguente incremento del budget, rispetto all'anno precedente mediante un sistema di attribuzione trasparente, oggettivo ed in grado di misurare l'effettiva assunzione di responsabilità. Si da atto che tale indirizzo è già assunto dalla delegazione trattante;

1. la remunerazione della indennità per i turni di reperibilità garantiti nella Casa residenza a garanzia della continuità della prestazione del turno notturno in caso di assenza del personale del turno notturno per situazioni emergenziali ed imprevedibili. Si applica per la quantificazione della indennità quanto disposto dal CCNL vigente, rapportato a 8 ore di reperibilità per turno. Tale istituto si applicerà in via sperimentale alla sola Casa Residenza per dal 01.01.2024 al 31.12.2024. Tale istituto sarà sottoposto ad ulteriore confronto all'inizio dell'ultimo trimestre, in modo tale da definire eventuali correttivi, prima che diventi operativo in via definitiva;

- ✚ le parti si accordano per incontrarsi nuovamente all'inizio dell'ultimo trimestre per definire
- ✚ il riconoscimento selettivo delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, con la seguente % di dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, da applicarsi a gruppi omogenei di dipendenti delle diverse Aree/Profili di inquadramento, e con arrotondamento a unità per eccesso, in caso di decimale di almeno 0,40:
 - anno 2023: fino ad un massimo di 7 progressioni
 - anno 2024: fino ad un massimo di 3 progressioni, eventualmente aumentabili a 4 se le risorse a disposizione lo permettono

Tutto ciò premesso;

DELIBERA

1) **di impartire** alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa parte economica 2023 del personale ASP:

- ✚ l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito, tramite gli istituti della performance individuale e performance organizzativa, andando ad applicare, se possibile già dal 2023, il sistema di misurazione e valutazione del personale in fase di definizione, al fine di superare le oggettive difficoltà operative del sistema ad oggi vigente;
- ✚ di aumentare la percentuale di risorse da destinare alla performance individuale;
- ✚ di agganciare la performance organizzativa ai progetti definiti nel PIAO approvato con proprio atto n. 7 del 27 marzo 2023
- ✚ di adeguare in aumento, fatto salvo le disponibilità del fondo, l'indennità condizioni lavoro (ICL) ponderandole e quantificandole in relazione ad un sistema oggettivo di pesatura che tenga in considerazione le specifiche mansioni, la reale esposizione a fattori di rischio, disagio e maneggio valori. A tal fine potranno essere destinate maggiori risorse rispetto agli anni precedenti ma a condizione che sia mantenuto un sostanziale equilibrio nella destinazione e quantificazione dei diversi istituti;
- ✚ di valutare la possibilità di riconoscere il buono pasto sostitutivo rispetto all'attuale mensa, allargato a tutti i lavoratori che ne hanno diritto ai sensi delle disposizioni vigenti e del CCNL funzioni Locali, a patto che l'importo complessivo a carico del Bilancio corrente di ASP non sia maggiore di un importo complessivo pari al 100% di quello attualmente sostenuto. In tal caso si può procedere in via sperimentale per l'anno 2024 con un valore nominale del buono di 6 euro max;
- ✚ il riconoscimento e la valorizzazione delle prestazioni lavorative di operatori che svolgono attività con responsabilità, mediante il conferimento di incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari

con aumento della platea dei lavoratori interessati e conseguente incremento del budget, rispetto all'anno precedente mediante un sistema di attribuzione trasparente, oggettivo ed in grado di misurare l'effettiva assunzione di responsabilità. Si dà atto che tale indirizzo è già assunto dalla delegazione trattante;

2. la remunerazione della indennità per i turni di reperibilità garantiti nella Casa residenza a garanzia della continuità della prestazione del turno notturno in caso di assenza del personale del turno notturno per situazioni emergenziali ed imprevedibili. Si applica per la quantificazione della indennità quanto disposto dal CCNL vigente, rapportato a 8 ore di reperibilità per turno. Tale istituto si applicerà in via sperimentale alla sola Casa Residenza per dal 01.01.2024 al 31.12.2024. Tale istituto sarà sottoposto ad ulteriore confronto all'inizio dell'ultimo trimestre, in modo tale da definire eventuali correttivi, prima che diventi operativo in via definitiva;
- ✦ il riconoscimento selettivo delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, con la seguente % di dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, da applicarsi a gruppi omogenei di dipendenti delle diverse Aree/Profili di inquadramento, e con arrotondamento a unità per eccesso, in caso di decimale di almeno 0,40:
- anno 2023: fino ad un massimo di 7 progressioni
 - anno 2024: fino ad un massimo di 3 progressioni, eventualmente aumentabili a 4 se le risorse a disposizione lo permettono
- 2) **di stabilire** che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire la corretta ed adeguata impostazione della contrattazione integrativa sia di parte normativa triennale 2023/2025, che di parte economica anno 2023 ed impostazione 2024 di ASP;
 - 3) **di mettere** a conoscenza del presente atto alla delegazione trattante di parte pubblica per la sessione negoziale nei termini di cui all'art. 8, comma 4, del CCNL 2019-2021, al personale preposto;
 - 4) **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile come previsto dalla normativa di specie.

L'Amministratore Unico
(Prof. Giuseppe Madellis)

