



**ASP**

DELIA REPETTO

La persona al centro

**ACCORDO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON  
DIRIGENTE – Parte  
normativa 2023/2025  
Parte economica 2023  
MODIFICA al CCI 2023**

*sottoscritto in data 17/05/2024*

Il 17 maggio 2024 presso la sede di ASP Delia Repetto alla Via Circondaria n. 39 – Castelfranco Emilia (MO) - ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente	Direttrice PAOLA COVILI	P [ ]	A [ ]
Componente	Coordinatrice FRANCA RIBALDI	P [ ]	A [ ]
Componente	Amministrativo SILVIA FLANDI	P [ ]	A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP JESSICA TALLARIDA	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP LIVIO LOMARTIRE	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	CGIL INCORONATA DI LUCCHIO	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	CGIL BARBARA CASSANELLI	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	CISL CINZIA ANDREANO	P [ ]	A [ ]

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale e sottoscrivono il seguente accordo modificativo del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente di parte economica dell'anno 2023:

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

Premesso che:

- a seguito di autorizzazione dell'Amministratore Unico n. 27 del 28/12/2023, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente di parte economica per l'anno 2023 in data 28/12/2023;
- a causa di un errore materiale dell'amministrazione nell'istruttoria per l'attribuzione delle PEO 2023 sono state riconosciute n. 7 progressioni economiche nelle aree anziché n. 8;

**Valutato che** l'importo di € 4.550,00 stabilito nella destinazione del fondo (Allegato B) debba essere modificato in € 5.200,00, recuperando le risorse dall'importo effettivamente destinabile a titolo di performance individuale, senza creare pregiudizio ai lavoratori di Asp in quanto la parte detratta è un importo che non incide in modo significativo la destinazione individuale.



## **ACCORDO MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE di parte economica dell'anno 2023 del 28/12/23**

### **TITOLO I - PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1- Quadro normativo e contrattuale**

Articolo invariato

#### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

Articolo invariato

#### **Art. 3 - Principi e finalità**

Articolo invariato

#### **Art. 4 - Decorrenza e durata**

Articolo invariato

### **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5 - Monitoraggio sull'applicazione del contratto**

Articolo invariato

#### **Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

Articolo invariato

### **Titolo III - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 7 - Fondo delle risorse decentrate**

Articolo invariato

### **Art. 8 - Destinazione e utilizzo del fondo**

1. Le risorse finanziarie, annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*”, sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
  - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati da ASP, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l’utilizzo dei seguenti principali strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 81 del CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - e) indennità di turno, indennità di reperibilità;
  - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - h) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell’art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall’art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022;
4. Per l’anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € **150.224,98** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall’art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall’art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da allegato **prospetto – Allegato B)** -.

## **Art. 9 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione**

*Articolo invariato*

## **TITOLO IV - VALORIZZAZIONE DEL MERITO E DELLA PRODUTTIVITÀ**

### **Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

*Articolo invariato*

### **Art. 11 - Ambiti, elementi e sistema di valutazione**

*Articolo invariato*

### **Art. 12 - Criteri di accesso alla valutazione della performance individuale e organizzativa**

*Articolo invariato*

### **Art. 13 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 5 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi generali, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base:

- alla valutazione meritocratica della prestazione individuale, e pertanto in relazione al punteggio complessivo ottenuto
- In proporzione alla presenza in servizio
- Alla percentuale di part-time
- Ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

I parametri per i giorni lavorati sono quelli convenzionalmente stabiliti in relazione al servizio prestato su 5 o 6 giorni e più precisamente:

- lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

1. Le parti danno atto che la quota destinata alla Performance Individuale potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale ed in relazione alle eventuali economie derivanti dall'applicazione dei diversi istituti di cui al presente CCI.

**2.** Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità per l'anno 2023 ammontano a indicativi € **28.594,78**

3. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 20 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le parti, ai sensi dell'articolo 81, commi 2 e 3 del CCNL del 16 novembre 2022, concordano di destinare 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.

4. La maggiorazione è assegnata nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di Area di inquadramento o Servizio di appartenenza del dipendente.

5. Per l'anno 2023, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 4 una quota indicativa **di € 367,92 annui**.

6. Eventuali risorse non attribuite al termine dell'assegnazione ad ogni singolo dipendente dei premi correlati agli istituti di cui al presente contratto, saranno ridistribuite nell'ambito della performance individuale ai dipendenti in relazione al peso specifico che ognuno di loro ottiene in considerazione delle assenze effettuate e del punteggio ottenuto nella valutazione. In alternativa e previo confronto sindacale le risorse che residuano potranno essere riportate nel fondo dell'anno successivo.

7. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale (importo A) si individua il valore medio pro-capite;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) dividendo l'importo A) per il numero dei lavoratori in relazione al tempo lavoro (parziale o pieno);

d) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 20% dell'importo B) = (importo C);

d) la quota individuata per la differenziazione del premio individuale (importo C) viene attribuita al numero di personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate nella percentuale definita al precedente comma 6 (5%);

8. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

**Art. 14 -Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi  
Premio correlato alla performance organizzativa**

*Articolo invariato*

**Art. 15 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio**

*Articolo invariato*

## **TITOLO V - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

### **Art. 16 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. (cfr) Si fa espresso rinvio ALL'ACCORDO STRALCIO SU SISTEMA DI VALUTAZIONE E CRITERI PROGRESSIONI NELLE AREE, sottoscritto in data 22/08/2023. Tale Accordo stralcio ed eventuali relativi allegati formano parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo
2. Le risorse destinate al pagamento delle progressioni per l'anno 2023 ammontano a indicativi € **5.200,00**

## **TITOLO VI - PROGRESSIONI TRA LE AREE**

### **Art. 17 - Definizione delle procedure per le progressioni tra Aree**

*Articolo invariato*

## **TITOLO VII - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ**

### **Art. 18 - Principi generali**

*Articolo invariato*

### **Art. 19 - Incarichi per specifiche responsabilità**

(art. 84 CCNL 16/11/2022)

*Articolo invariato*

### **Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro**

(art. 84 bis CCNL 16/11/2022)

*Articolo invariato*

## **TITOLO VIII - ALTRE VOCI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **Art. 21 - Turnazioni**

(art. 30 CCNL 16/11/2022)

*Articolo invariato*

### **Art. 22 - Reperibilità**

(art. 24 CCNL 21.05.2018)

*Articolo invariato*

## **TITOLO IX - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO**

### **Art. 23 - Personale comandato o distaccato**

*Articolo invariato*

### **Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo determinato**

*Articolo invariato*

### **Art. 25 - Lavoro somministrato**

*Articolo invariato*

### **Art. 26 - Personale parzialmente utilizzato da ASP e per i Servizi in Convenzione *Indennità di Risultato del Direttore di ASP***

*Articolo invariato*

## **TITOLO X - RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 27 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018)

*Articolo invariato*

### **Art. 28 - Lavoro straordinario e Banca Ore**

(artt. 32 e 33 del CCNL del 16.11.2022)

*Articolo invariato*

### **Art. 29 - Orario massimo di lavoro settimanale**

(art. 29, comma 2 del CCNL del 16.11.2022)

*Articolo invariato*

### **Art. 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 29, comma 4, e art. 36 del CCNL del 16.11.2022)

*Articolo invariato*

### **Art. 31 - Tempi di vestizione**

(art. 105 del CCNL del 16.11.2022)

*Articolo invariato*

**Art. 32 - Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza**

(art. 43 del CCNL del 16.11.2022)

*Articolo invariato*

**Art. 33 - Servizio Mensa e Buoni Pasto sostitutivi**

(art. 35 del CCNL del 16.11.2022)

*Articolo invariato*

**Art. 34 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio**

*Articolo invariato*

**TITOLO XI - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI**

**Art. 35 - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

*Articolo invariato*

**Art. 36 - Welfare integrativo**

(art. 82 CCNL 16/11/2022)

*Articolo invariato*

**TITOLO XII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 37 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

*Articolo invariato*

**Art. 38- Innovazioni tecnologiche**

*Articolo invariato*

**Art. 39 - Disapplicazioni**

*Articolo invariato*

**Art. 40- Adeguamento del contratto decentrato agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi**

*Articolo invariato*

Allegato A) *invariato*

Allegato B)

<b>2023</b>	
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</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	5.200,00 €
Indennità di comparto qt.a fondo	12.503,20 €
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE</b>	<b>47.462,65 €</b>
<b>Risorse variabili</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	28.594,78 €
Performance organizzativa	7.403,18 €
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>102.762,33 €</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>150.224,98 €</b>

Allegato C) *invariato*

Allegato D) *invariato*

Allegato E) *invariato*