

## ACCORDO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER L'ANNO 2021

Premesso che:

in data 03/12/2021 è stata sottoscritta la preintesa di accordo integrativo per l'anno 2021 per il personale non dirigente dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna;

in data 15/12/2021 il revisore dei conti ha verificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i bilanci preventivi e la loro coerenza con i vincoli dei CCNL;

l'Amministratore unico in data 16/12/2021 con delibera n. 21 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'anzidetto accordo integrativo per l'annualità 2021;

In data 20/12/2021 presso la sede dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente:

Direttore Generale (Dott.ssa Monica Tagliavini) \_\_\_\_\_

**Per la R.S.U.**

Monica Baldini \_\_\_\_\_

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Daniela Guastavino (FP CGIL) \_\_\_\_\_

Manuela Drudi (CISL FP) \_\_\_\_\_

Luca Poggiali (UIL FPL) \_\_\_\_\_

sottoscrivono l' allegato accordo integrativo del personale non dirigente per l'annualità 2021 nel seguente testo:

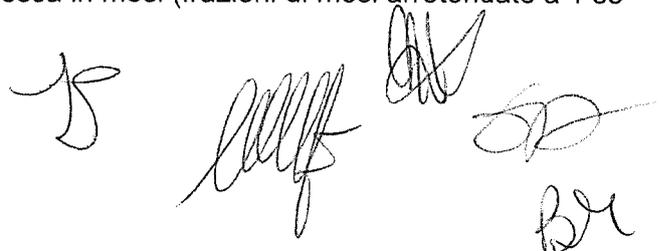
## ACCORDO INTEGRATIVO 2021 - PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

### ART. 1 – ULTRATTIVITÀ CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018-2020

1. In applicazione dell'art. 8 comma 7 del CCNL del 21/05/2018 e dell'art. 1 comma 4 del CCI del 27/12/2018, si conferma l'efficacia del CCI stesso, nel suo complesso, fino alla stipula del prossimo CCI, con la sola esclusione dell'art. 9 che disciplina le progressioni economiche orizzontali per il triennio 2018-2020. In merito a tale istituto vi sono stati indirizzi contrattuali che rendono opportuna una revisione dello stesso per l'applicazione nel futuro.
2. Tutto ciò premesso le parti concordano di disciplinare le progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 01/07/2021, come definito nel seguente art. 2.

### ART. 2 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Tutti i dipendenti a tempo indeterminato concorrono ai meccanismi di progressione economiche orizzontale (in seguito PEO).
2. L'attribuzione della PEO non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della PEO.
3. La selezione avviene mediante apposito "avviso di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali", che contiene i requisiti di accesso e i criteri per la definizione delle graduatorie come di seguito definiti.
4. Requisiti di accesso:
  - a) aver maturato, al giorno precedente a quello della decorrenza, almeno 24 mesi di servizio presso l'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, dall'ultima progressione o dall'assunzione;
  - b) non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente. Ogni singola sanzione potrà essere valutata a questo fine, una sola volta;
  - c) avere conseguito, nella media delle valutazioni degli ultimi tre anni, un punteggio di almeno 60/100;
  - d) essere dipendente dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna alla data della decorrenza delle PEO.
5. I criteri da utilizzare per la definizione della graduatoria utile per le PEO sono così articolati:
  - a) La media delle valutazioni del triennio antecedente l'anno da cui decorrono le PEO. Le valutazioni che concorrono alla media sono quelle effettivamente conseguite per ogni anno (scheda di valutazione consegnata in copia al dipendente valutato), secondo il sistema di valutazione delle prestazioni, con la sola eccezione dei casi indicati di seguito:
    - distacco e aspettativa sindacale (art. 5 e 12 CCNQ 7/8/1998); viene assunta come valutazione quella media della categoria di appartenenza (B, C, D, D-Po);
    - comando e distacco presso terzi; si concorda con l'ente utilizzatore il recupero delle valutazioni adottate dallo stesso, in assenza di un sistema di valutazione si fa riferimento media della categoria di appartenenza (B, C, D, D-Po);
  - b) l'esperienza maturata nel livello retributivo di appartenenza, acquisita presso l'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, espressa in mesi (frazioni di mesi arrotondate a 1 se



- c) si superano i 15gg);
- d) il riparto tra i due criteri è effettuato con le seguenti proporzioni:
- categoria B 65% valutazione 35% esperienza maturata
  - categoria C 70% valutazione 30% esperienza maturata
  - categoria D 80% valutazione 20% esperienza maturata
  - Al fine dell'applicazione delle % di incidenza il valore massimo di ogni parametro sarà attribuito per la valutazione al punteggio più elevato e per l'esperienza maturata al numero più elevato di mesi, di coloro che partecipano alla selezione all'interno di ogni singola categoria.
6. Prima di dare opportuna pubblicità alla graduatoria e di attribuire le progressioni orizzontali, le OO.SS. e la RSU saranno informate dell'esito dei meccanismi di progressione, ed entro 5 gg si provvederà alla pubblicazione.
7. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 al fine di definire una quota limitata di dipendenti a cui viene attribuita la progressione, le parti concordano che il numero delle progressioni economiche da assegnare con decorrenza 01/07/2021 sono il 40% degli aventi diritto, per ogni categoria come di seguito individuate:
- categoria B1
  - categoria B (escluso B1);
  - categoria C
  - categoria D (non titolari di PO)
  - categoria D (titolari di PO).

### ART. 3 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

1. Richiamato l'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018, le parti concordano quanto segue al fine della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo.
2. **Performance organizzativa:** i premi correlati alla performance organizzativa sono collegati ai seguenti specifici progetti obiettivi di miglioramento dei servizi:
- a) Progettazione, implementazione, messa in linea, monitoraggio di un portale Intranet adibito alle comunicazioni con il personale dipendente e supervisione attività condotta dalle aziende appaltatrici contratto di assistenza informatica. Rivolto all'unità staff direzione. La distribuzione avviene in parti uguali tra i soggetti coinvolti. Valore del progetto € 1.000,00.
  - b) Progettazione e realizzazione corsi (FAD) per il conseguimento dell'attestato di "alimentaristi" e relativo aggiornamento (necessario per gli operatori socio sanitari). Rivolto ai capi servizi delle cucine coinvolte direttamente nella realizzazione del progetto. La distribuzione avviene sulla base dell'effettiva partecipazione al singolo progetto. Valore del progetto € 1.000,00.
  - c) Riorganizzazione dell'area contabile-controllo gestione, completamento della digitalizzazione del sistema di protocollazione e archiviazione documentale. Il progetto è destinato agli istruttori amministrativi, che operano nei servizi funzionali amministrativi (come individuati nell'organigramma) e dall'unità di supporto prevenzione e protezione, direttamente coinvolta nella riorganizzazione. La distribuzione avviene sulla base dell'effettiva partecipazione, tenendo conto delle % di part-time. Valore del progetto € 2.500,00.
3. **Premi destinati alla performance:** Le risorse disponibili per premiare la performance, al netto della quota destinata alla performance organizzativa, sono destinate alla performance individuale, indirizzata verso un unico obiettivo generale di mantenimento della qualità dei servizi, raggiunta grazie alle attività innovative avviate negli esercizi precedenti ed entrate a regime, quale miglior forma di "resistenza e resilienza".



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and the letters 'BVC' on the right.

#### ART. 4 – FONDO RISORSE DECENTRATE: DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

4. La distribuzione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo viene riassunta nei seguenti documenti:
- a) il fondo unico delle risorse decentrate anno 2020: costituito con determina del direttore DA in applicazione dell'art. 67 CCNL 2018/2020, è suddiviso tra risorse stabili e variabili. La costituzione del fondo è stata determinata tenendo in considerazione le disposizioni dell'art. 23 D.lgs 25/05/2017 n. 75. (**Allegato A**);
  - b) schema di distribuzione delle risorse decentrate come esposto **nell'allegato B** che costituisce parte integrante del presente contratto. Si evidenzia che gli importi di distribuzioni sono valori presunti (calcolati in proiezioni sui valori attuali), che verranno ricalcolati a consuntivo (in applicazione delle norme contrattuali) al fine di determinare l'importo definitivo delle risorse disponibili per la performance.



ALLEGATO A ACCORDO INTEGRATIVO 2021

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 CO. 1 CCNL 2016/2018

Unico importo consolidato (CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1) 548.722,55

INCREMENTI FONDO ART. 67 CO.2 CCNL 2016/2018

13.062,40

ART. 67 CO 2 lett a) (83,20 personale al 31/12/2015)

ART. 67 CO. 2 lett b) – Rideterminazione delle progressioni economiche (personale in servizio alle decorrenze incremento) incremento 2016-2017 per cessati, quota 2018 e quota 2019

5.189,86

ART. 67 CO. 2 lett c) Ria e Assegni ad personam personale cessati

2.527,20

ART. 67 CO 2 lett h) Incremento dotazione organica

18.666,67

**TOTALE FONDO – RISORSE STABILI**

**588.168,68**

RISORSE VARIABILI 2020 (DA DEFINIRSI OGNI ANNO)

Voci incluse nel limite art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017

ART. 67 CO. 3 lett a): Art. 43 L. 449/97 tenuto conto art. 4, comma 4 CCNL 5/10/01 in modifica art. 15 c. 1 lett. d)

ART. 67 CO. 3 let d) Ria e Assegni ad personam personale cessato anno prec.(quota parte anno di cessazione) - solo anno successivo alla cessazione

362,39

ART. 67 CO. 3 let h) Integrazione 1,2% monte salari 1997

14.320,67

ART. 67 CO 3 let i) finanziamento obiettivi ente, anche di mantenimento definito nel piano della performance

73.000,00

Voci escluse nel limite art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017

ART. 67 CO. 3 let e) economie straordinario (art. 14 ccnl 1998/2001) – importo confluisce nel Fondo anno successivo

5.663,87

**TOTALE RISORSE VARIABILI ART. 67 CO.3**

**93.346,93**

ART. 68 CO. 1 economie fondo anno precedente

26.244,03

**TOTALE RISORSE VARIABILI**

**119.590,96**

**SOMMA RISORSE STABILI E VARIABILI**

**707.759,64**

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE (art. 1 c.456 L147/2013)

-2.506,88

DECURTAZIONE PER L'APPLICAZIONE ART 23 CO. 2 DEL D.LGS 75/2017

-23.720,13

**TOTALE FONDO UNICO**

**681.532,63**

## ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 2016/2018			totale
<b>FONDO UNICO</b>			681.532,63
<b>Fondo Progressioni Orizzontali (art. 68 co. 1 CCNL 2016/2018)</b>		152.987,36	
Importo originario del fondo	188.427,46		
Incremento per rideterminazione peo per aumenti CCNL 2016/2018	5.189,86		
quota licenziamenti anni precedenti	-58.913,96		
Nuove peo anno 2021	18.284,00		
	152.987,36		
<b>Indennità di comparto art. 33 CCNL 22/01/2004</b>		71.363,26	
Quota art 33 c. 4 let. B e C	71.363,26		
<b>totale somme utilizzate</b>		224.350,62	
<i>SOMME DISPONIBILI ART. 68 CO. 1</i>			457.182,01

## UTILIZZO RISORSE – ART. 68 CO. 2

<b>Compenso per le seguenti indennità art 68 comma 2 ccnl 2016/2018</b>			
indennità di turno	265.000,00	299.300,00	
<b>Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis:</b>			
indennità di rischio	34.000,00		
indennità maneggio valori	300,00		
<b>Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</b>			
<b>Art. 70 quinquies CCNL 2016/2018</b>		31.003,80	
Area sanitaria	647,49		
Area amministrativa	3.591,69		
Area assistenziale	13.691,62		
Area Cucina	2.748,00		
Area attività di animazione	3.000,00		
Area tecnico logistica	1.800,00		
Area terapisti	2.100,00		
Area socio-occupazionale	1.500,00		
Area servizio sicurezza	1.925,00		
<b>totale</b>	<b>31.003,80</b>		
<b>Risorse destinate a premi correlati alla performance</b>			
<b>ar. 68 comma 2 e art. 69 CCNL 2016/2018</b>			
<b>Performance organizzativa</b>	<b>4.500,00</b>		
Progetto corsi alimentaristi interni	1.000,00		
Progetto intranet e supervisione sull'assistenza informatica	1.000,00		
Progetto di integrazione controllo di gestione con le altre aree contabili, completamento sistema di digitalizzazione protocollo	2.500,00		
<b>Performance individuale (compreso quota destinata al differenziale del premio individuale)</b>	<b>122.378,21</b>		
<b>Totale premi correlati alla performance</b>	<b>126.878,21</b>	<b>126.878,21</b>	
<b>Totale utilizzo risorse art. 68 co.2</b>		<b>457.182,01</b>	
<b>Residuo fondo</b>			<b>0,00</b>