

## ACCORDO INTEGRATIVO ANNUALITÀ 2022 - PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente accordo disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022.
1. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCI è fissata dall'1/1/2022 si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.
3. Si dà atto che in data 16/11/2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;

### ART. 2 – LE PROGRESSIONI ECONOMICHE PER L'ANNO 2022

1. Le parti, richiamata e confermata la disciplina delle progressioni economiche di cui all'art. 2 nell'accordo integrativo per l'annualità 2021, al fine di definire una quota limitata di dipendenti a cui viene attribuita la progressione e la decorrenza della stessa, limitatamente all'anno 2022, concordano che il numero delle progressioni economiche da assegnare con decorrenza 01/11/2022 è pari alle % degli aventi diritto per ogni categoria come precisato di seguito:

Categoria	% degli aventi diritto
B	40%
C	30%
D	25%
D-PO	20%

### 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) Progetto informatico/amministrativo per un valore totale di € 3.000,00 è così suddiviso:

Classificazione obiettivo	Attività	peso sul progetto complessivo	dipendenti coinvolti (rapportati PT)
Digitalizzazione	Sviluppo e coordinamento della gestione totalmente informatizzata permessi/assenze e supervisione del Upgrade della CSS da un punto di vista informatico;	20	1
Digitalizzazione	Analisi, simulazioni e attivazione sito Ente in ottemperanza alle nuove indicazioni Agid per i siti della PA	5	
Obiettivo di efficienza per completamento delle procedure	Ottimizzazione delle procedure del controllo di gestione, con utilizzo di nuove funzionalità di calcolo che migliorano l'elaborazione e la qualità dei risultati. Studio e adattamento nuovi report prodotti dal nuovo programma presenze 2.0	35	2,83
Digitalizzazione	Upgrade software presenze e portale personale 2.0, controllo sulle nuove funzionalità, collaborazione per l'avvio della gestione dei permessi informatizzata. Riorganizzazione della gestione degli infortuni	40	3,53

b) Progetto gestione e controllo servizi guardaroba presso Cra F.lli Bedeschi del valore di € 400,00.

Classificazione obiettivo	Attività	peso sul progetto complessivo	dipendenti coinvolti (rapportati PT)
Obiettivo di efficienza per completamento delle procedure	Gestione attività di controllo e monitoraggio nel servizio guardaroba per il cambio fornitore durante assenza del titolare del servizio stesso	100	1

3. **Premi destinati alla performance:** Le risorse disponibili per premiare la performance, (risorse di cui all'art. 68 comma 2 detratte delle indennità di turno, delle indennità condizioni lavoro art. 70 bis, indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies) al netto della quota destinata alla performance organizzativa, sono destinate alla performance individuale, quale contributo individuale assicurato alla performance della struttura, verso un obiettivo generale di mantenimento della qualità dei servizi alla persona e di efficientamento e valorizzazione aziendale.

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

1. La distribuzione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo viene riassunta nei seguenti documenti:

a) il fondo unico delle risorse decentrate anno 2022: costituito con determina del direttore area amministrativo in applicazione dell'art. 67 CCNL 2018/2020, ed integrato sulla base di quanto previsto dall'art. 79 comma 5 del CCNL 2019-2021, è suddiviso tra risorse stabili e variabili. La costituzione del fondo è stata determinata tenendo in considerazione le disposizione 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 distribuzione sono valori presunti (calcolati in proiezioni sui valori attuali) e verranno ricalcolati a consuntivo (**in applicazione delle norme contrattuali**) al fine di determinare l'importo definitivo delle risorse che restano disponibili per la performance.

**ALLEGATO A**

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022**

<b>IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 CO. 1 CCNL 2016/2018</b>		
<b>Unico importo consolidato (CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1)</b>		<b>548.722,55</b>
<b>INCREMENTI FONDO ART. 67 CO.2 CCNL 2016/2018</b>		
ART. 67 CO. 2 lett a) (83,20 personale al 31/12/2015)		13.062,40
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		3.339,96
<b>ART. 67 CO. 2 lett h) Incremento dotazione organica</b>		<b>28.000,00</b>
- assunzione anno 2021 infermieri	18.666,67	
- assunzione anno 2022 infermieri	9.333,33	
<b>art. 79 al comma 1 let. b) CCNL 2019/2021</b>		<b>13.013,00</b>
<b>art. 79 al comma 1 let. d) CCNL 2019/2021</b>		<b>6.286,31</b>
<b>TOTALE FONDO – RISORSE STABILI</b>		<b>617.614,08</b>
<b>RISORSE VARIABILI 2020 (DA DEFINIRSI OGNI ANNO)</b>		
<b>Voci incluse nel limite art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017</b>		
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		377,33
ART. 67 CO. 3 let h) Integrazione 1,2% monte salari 1997		14.305,73
ART. 67 CO. 3 let i) finanziamento obiettivi ente, anche di mantenimento definito nel piano della performance		73.000,00
<b>Voci escluse nel limite art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017</b>		
<b>art. 79 al comma 1 let. b) CCNL 2019/2021 anno 2021 – una tantum</b>		<b>13.013,00</b>
<b>art. 79 al comma 3 CCNL 2019-2021</b>		<b>7.585,95</b>
ART. 67 CO. 3 let e) economie straordinario (art. 14 ccnl 1998/2001) – importo confluisce nel Fondo anno successivo		7.944,65
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>116.226,66</b>
ART. 68 CO. 1 economie fondo anno precedente		27.485,02
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>143.711,68</b>
<b>SOMMA RISORSE STABILI E VARIABILI</b>		<b>761.325,76</b>
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE (art. 1 c.456 L147/2013)</b>		<b>-2.506,88</b>
<b>DECURTAZIONE PER L'APPLICAZIONE ART 23 CO. 2 DEL D.LGS 75/2017</b>		<b>-33.866,22</b>
<b>TOTALE FONDO UNICO</b>		<b>724.952,66</b>

## ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 2016/2018			
<b>FONDO UNICO</b>			totale 724.952,66
<b>Fondo Progressioni Orizzontali (art. 68 co. 1 CCNL 2016/2018)</b>		161.448,42	
Importo originario del fondo	188.427,46		
Incremento per rideterminazione peo per aumenti CCNL 2016/2018	5.189,86		
<b>Incremento per rideterminazione peo per aumenti CCNL 2019-2021</b>	<b>6.286,31</b>		
quota licenziamenti anni precedenti	-42.932,34		
Quote peo anno in corso	4.477,13		
	161.448,42		
<b>Indennità di comparto art. 33 CCNL 22/01/2004</b>		67.656,99	
Quota art 33 c. 4 let. B e C	67.656,99		
<b>totale somme utilizzate</b>		229.105,41	
<b>SOMME DISPONIBILI ART. 68 CO. 1</b>			<b>495.847,25</b>

## UTILIZZO RISORSE – ART. 68 CO. 2

<b>Compenso per le seguenti indennità art 68 comma 2 ccnl 2016/2018</b>			
indennità di turno	265.223,00	326.755,00	
Arretrati 2019-2021- conguaglio turni 2022 e turni festività dicembre 2022	28.000,00		
<b>Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis:</b>			
indennità di rischio	33.055,00		
indennità maneggio valori	477,00		
		-	
<b>Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</b>			
<b>Art. 70 quinquies CCNL 2016/2018</b>		32.812,47	
Area sanitaria	1.585,90		
Area amministrativa	5.800,28		
Area assistenziale	13.583,29		
Area Cucina	2.718,00		
Area attività di animazione	1.750,00		
Area tecnico logistica	1.800,00		
Area terapisti	2.100,00		
Area socio-occupazionale	1.375,00		
Area servizio sicurezza	2.100,00		
<b>totale</b>	<b>32.812,47</b>		
<b>Risorse destinate a premi correlati alla performance ar. 68 comma 2 e art. 69 CCNL 2016/2018</b>			
<b>Performance organizzativa</b>	<b>3.400,00</b>		
Progetto complessivo informatico/amministrativo	3.000,00		
Progetto di gestione e controllo monitoraggio servizio guardaroba	400,00		
<b>Performance individuale (compreso quota destinata al differenziale del premio individuale)</b>	<b>132.879,79</b>		
Totale premi correlati alla performance	136.279,79	136.279,79	
<b>Totale utilizzo risorse art. 68 co.2</b>		495.847,26	
<b>Residuo fondo</b>			<b>0,00</b>