

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"G.Gasparini" – Vignola (MODENA)**

Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali relativo all'anno 2014 a contenuto normativo ed economico

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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;

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	La preintesa al Contratto collettivo decentrato integrativo è stata sottoscritta in data 9/7/2015
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore dell' ASP "G.Gasparini" e Dirigente ad interim della Struttura Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL, CISL C.S.A. e Diccip Sulpm e relative RSU DA VERIFICARE <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> CGIL FP e CISL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'ASP "G.Gasparini"
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2014, con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, a compensi per specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D, a performance selettiva
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
	E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2014/2016 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 22/01/2014
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015/2017, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30/01/2015
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009
	La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(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; altre informazioni utili).

Il contratto integrativo si compone di n. 9 articoli che disciplinano:

Articolo 1 – si definisce l'ambito di applicazione del contratto;

Articolo 2 – si indicano le materie oggetto di contrattazione decentrata;

Articolo 3 – si esplicita la quantificazione delle risorse tenuto conto dei processi di trasferimento di funzioni e di personale, con conseguente dinamicità dei fondi del Comune e dell'Unione;

Articolo 4 – si definiscono i criteri generali di destinazione delle risorse decentrate: indennità per compensare situazioni di lavoro rischiose o disagiate, performance di risultato e performance selettiva, progressioni economiche (PEO), retribuzioni di posizione organizzativa e altre indennità contrattuali predeterminate a livello di CCNL, che gravitano sul fondo ma che non sono negoziabili a livello decentrato;

Articolo 5 - si definisce in modo analitico il percorso finalizzato all'erogazione dei premi collegati alla valutazione delle prestazioni individuali: performance organizzativa di "risultato", riferita agli obiettivi del piano della performance e performance selettiva, riferita ad obiettivi "strategici", oltre alle modalità di calcolo della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;

Articolo 6 - si definiscono in dettaglio gli ambiti delle varie indennità contrattuali, i cui criteri generali di erogazione al personale dipendente sono oggetto di contrattazione a livello decentrato:

- a) **Indennità di rischio:** tale indennità è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Spetta al Dirigente/Responsabile di Struttura, cui il dipendente è assegnato, stabilire la sussistenza o meno delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità; spetta parimenti ai medesimi responsabili segnalare tempestivamente le modifiche intervenute in merito a tali condizioni. L'articolo individua le condizioni di rischio riconosciute ed i criteri di erogazione;
- b) **Indennità per specifiche responsabilità:** si definiscono i criteri per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno dell'Ente e si evidenzia che qualora le responsabilità attribuite in funzione dell'attività svolta rientrano in più casistiche, viene riconosciuta l'indennità di importo superiore. In ogni caso il riconoscimento dell'indennità dovrà riferirsi ad attività ulteriori rispetto a quelle proprie della categoria e profilo posseduti dal dipendente, come descritto nelle declaratorie contrattuali (allegato A al CCNL 31/3/1999). L'importo da destinare annualmente al fondo viene stabilito in sede di contrattazione decentrata. L'indennità è attribuita al personale dal dirigente/responsabile di struttura previa adozione di specifico atto organizzativo .
- c) **Indennità di disagio:** tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di attività più gravose rispetto a quelle della generalità del personale. Si tratta, comunque, di modalità delle prestazioni lavorative che non caratterizzano in modo tipico la mansione di un determinato profilo professionale. Si individuano in modo analitico le casistiche e se ne prevedono la remunerazione e le modalità di riconoscimento.
- d) **Indennità di maneggio valori:** l'indennità è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa svolto da dipendenti cui sia stata attribuita la qualifica di Agente Contabile. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa, ed è corrisposta in misura differenziata, in proporzione all'importo oggetto di maneggio.
- e) **Indennità di turno:** nelle strutture che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e, nei casi espressamente previsti, notturni. Al dipendente che è chiamato ad effettuare orari d'ingresso differenziati nell'arco del mese, sulla base di una rotazione settimanale o plurisettimanale prestabilita che prevede un'alternanza di prestazioni antimeridiane, pomeridiane e serali/notturne, spetta l'indennità di turno nella misura prevista dal CCNL. L'indennità viene corrisposta esclusivamente per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
- f) **Indennità di reperibilità:** l'indennità è corrisposta al personale in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, protezione civile e simili.

Articolo 7 – si espone la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Articolo 8 - l'articolo dispone che qualora, durante la vigenza del contratto, sorgano dubbi in merito all'interpretazione dell'articolato dello stesso, le parti si incontreranno per chiarire consensualmente il significato dei punti controversi;

Articolo 9 - l'articolo individua la decorrenza del CCDI dall'anno 2014 e disapplica le clausole o le singole parti contenute nei contratti integrativi precedenti se non espressamente riconfermate.

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto integrativo a **contenuto normativo ed economico** disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2014, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente alle dinamiche di costituzione delle risorse decentrate.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con atto dell'Amministratore Unico n. 7 del 2/7/2015, la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE:

Sulla base delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2014, approvate con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 7 del 2/7/2015 (**Allegato n. 1**), si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2014
Progressioni economiche orizzontali storiche	61.327
Posizioni organizzative retrib.di posizione	51.911
Indenn. Comparto a fondo	33.681
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.reperibilità	82.861
Totale utilizzo risorse stabili	229.780
Performance di risultato	78.544
Performance selettiva	26.050
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	11.419
Indennità specifiche responsabilità	20.350
indennità maneggio valori	810
TOTALE utilizzo risorse variabili	137.173
TOTALE RISORSE DESTINATE	366.953
Risorse ancora da contrattare da considerare economie di bilancio	776
TOTALE A PAREGGIO	367.729

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

La performance di risultato è erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture dell'Ente.

I principi previsti dall'intesa quadro del 12/5/2005 unitamente alle schede di valutazione degli obiettivi di Peg 2014, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono le basi per la valutazione del personale e l'erogazione dei compensi incentivanti, coerenti con i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e al CCNL 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance e valutazione del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principi in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza, correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare,

in un quadro più ampio, quale è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

All'interno del piano della performance vengono individuati alcuni obiettivi di rilievo, definiti "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

Il contratto integrativo destina importi significativi, rispetto dell'importo complessivo del fondo, e precisamente:

- un 21,36%, alla performance di risultato;
- un 7,08% ai progetti di performance selettiva;
- un 2,82% alla retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa.

Riassumendo, quindi, una quota del 31,26% del fondo è destinata al finanziamento dei suddetti compensi, i quali sono correlati al raggiungimento di obiettivi di risultato, che, sommati al 5,53% del fondo destinato a compensi per specifiche responsabilità rispecchia la piena coerenza con i concetti di meritocrazia e premialità previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche, il cui meccanismo di progressione è stato regolato dall'Ente con l'intesa del 15/6/2009 (allegato n. 2) e, in ogni caso, le stesse sono sospese anche per l'anno 2014, in attuazione dell'art. 9, commi 1, 2bis e 21, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, così come modificato dall'art 1, comma 456, della Legge 147/2013 (legge di stabilità 2014).

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano della performance)

Come si evince dalla importante percentuale destinata agli obiettivi di risultato, l'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione degli obiettivi che consentono di gestire la premialità, ottimizzandone in particolare l'erogazione ai servizi strategici.

Alcuni progetti approvati nel piano della performance hanno rappresentato gli obiettivi sfidanti e innovativi la cui realizzazione ha comportato un rilevante miglioramento quali-quantitativo del sistema dei servizi dell'ASP "G.Gasparini".

Gli obiettivi strategici e di miglioramento, coordinati con il mantenimento degli standard dell'attività ordinaria, non possono non tenere conto del momento congiunturale e dei limiti/blocchi relative al pubblico impiego (limiti assunzionali, blocco dei contratti nazionali, blocco dei fondi decentrati al 2010, riduzione dei fondi al verificarsi di cessazioni).

Le Amministrazioni di tutta l'area vasta dell'Unione, pur in un contesto di bilanci ridotti, hanno cercato di mantenere la premialità del personale dipendente, da riconoscere in relazione alla professionalità, al coinvolgimento ed al merito dei singoli.

Il presente CCDI, perfettamente in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione, si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in maggior parte determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale.
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati per l'Ente.

Vignola 28/7/2015

IL DIRIGENTE AD INTERIM
DELLA STRUTTURA RISORSE UMANE
(Dott.ssa Elisabetta Pesci)

