

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“Giorgio Gasparini” – Vignola (MODENA)**

Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali relativo all'anno 2012 a contenuto normativo ed economico

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla circolare n.64981 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dip. della Ragioneria Generale dello Stato, 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 contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

**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 10/5/2013
Periodo temporale di vigenza		Anno 2012
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> Direttore, Responsabile Area Gestione Interventi Assistenziali, Responsabile Area Strutture Residenziali, Responsabile del Servizio Risorse Umane Unione Terre d Castelli <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL, CISL e relative RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie f.p.</u> CGIL, f.p. CISL , RSU dell'ente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'Azienda Pubblica Servizi alla Persona "Giorgio Gasparini"
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012, 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, ai compensi per specifiche responsabilità del personale di cat. B, C, D, 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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 27/12/2012 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 12/6/2012

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della 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 contratto nazionale; 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. 7 articoli che disciplinano:

**articolo 1** - si definisce l'ambito di applicazione del contratto

**articolo 2** - si esplicita la composizione del fondo tenuto conto dei processi di trasferimento di funzioni e di personale con conseguente dinamicità dei fondi dell'ASP e dell'Unione.

**articolo 3** - si definiscono i criteri generali di destinazione delle risorse decentrate : indennità per compensare situazioni di lavoro rischiose o disagiate, performance di risultato, peo, posizioni organizzative e indennità contrattuali predeterminate a livello di CCNL, che gravitano sul fondo ma che non sono negoziabili a livello decentrato;

**articoli 4** - si definisce in modo analitico il percorso finalizzato all'erogazione del compenso premiale : performance di risultato organizzativa e individuale e performance selettiva

**articolo 5** - 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 a 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 di particolari 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 rientrino 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. Il punto d) dell'articolo individua in modo analitico le casistiche e ne prevede la remunerazione e le modalità di riconoscimento.
- d) **Indennità maneggio valori:** l'indennità è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa svolta 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 maneggiato.

- 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 una 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.

**articolo 6** - interpretazione autentica - l'articolo dispone che le interpretazioni che si rendessero necessarie nel corso della vigenza del contratto costituiranno oggetto di "interpretazione autentica" delle parti.

**articolo 7** - Disposizioni finali - l'articolo individua la decorrenza del CCDI dall'anno 2012 e disapplica le norme contenute nei contratti integrativi previgenti che riguardavano le stesse materie, 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 2012 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 del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 27/12/2012 la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi codificati nell'intesa raggiunta in data 2/10/2012.

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

Sulla base delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2012, approvate con atto n. 24 del 27/12/2012 (Allegato n. 1), si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

Utilizzo risorse	2012
Progressione economica orizzontale a fondo	65.677
Posizioni organizzative retrib.di posizione	46.574
Posizioni organizzative retrib.risultato 25% della posizione	11.643
Indenn. Comparto a fondo	41.181
<b>TOTALE utilizzo risorse stabili</b>	<b>165.075</b>
Performance di risultato	94.788
Performance selettiva	28.543
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.	98.852
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	18.006
Compensi per compiti impicanti specifiche responsabilità	27.550
indennità maneggio valori	935
<b>TOTALE utilizzo risorse variabili</b>	<b>268.674</b>
<b>totaleutilizzo risorse stabili e variabili</b>	<b>433.748</b>
Risorse non disponibili per il 2012 ( per riorganizzazione e ridefinizione delle competenze di gestione dei servizi)	17.000
Quota indisponibile PO Rilei	9.415
<b>totale</b>	<b>460.163</b>

## 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 e dall' " Intesa quadro sul fondo per le risorse decentrate anni 2011 e 2012" del 2.10.2012 e validi per tutta l'area vasta dell'Unione, sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti, sono coerenti con quelli che si evincono dal decreto 150/2009 e dal CCNL 31.7.2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG (ora 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, qual 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, che si definiscono "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

Il contratto integrativo destina un importo significativo, pari al 20,60% dell'importo complessivo del fondo alla performance di risultato e il 6,20% ai progetti di performance selettiva, il 2,53% finanzia la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa. In totale una quota del 29,33% del fondo è destinata al finanziamento dei compensi correlati al raggiungimento degli obiettivi di risultato che, sommata al 5,99% 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**

Si evidenzia che la vigente regolamentazione approvata con verbale di intesa del 15/6/2009 (allegato n. 2) è conforme ai principi di selettività previsti dal D.Lgs n. 150/2009 e come previsto dalla citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 27/12/2012 stante il blocco degli effetti economici disposto dal comma 21 dell'art.9 del D.L. 78/2010, non si è ritenuto funzionale programmare progressioni economiche orizzontali che avrebbero determinato un inopportuno ingessamento delle risorse di parte stabile.

E' di tutta evidenza che non appena la normativa consentirà la realizzazione di nuove selezioni, si valuterà se continuare con l'utilizzo di due schede separate per performance di risultato e progressione economica o se rimodularne una unica.

#### **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.

I 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.

Gli obiettivi strategici e di miglioramento, coordinati con il mantenimento degli standard dell'attività ordinaria, non possono non tenere conto del momento congiunturale e di limitazioni/vessazioni 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 mantenuto integre le risorse del fondo incentivante (fatti salvi i tagli obbligatori a seguito di cessazioni di personale) convogliandole però, per una percentuale significativa al riconoscimento del merito.

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 a 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, ~~07~~ 07 AGO, 2013



IL FUNZIONARIO  
RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

(Aide Ventilati)