

**ASP TERRE DI CASTELLI – GIORGIO GASPARINI
VIGNOLA (MO)**

Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente di parte economica per l'anno 2019

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 integrativo di parte economica è stata sottoscritta in data 30/10/2019 , in linea con il contratto collettivo territoriale di parte normativa sottoscritto il 12/7/2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dirigente della Struttura Amministrazione dell'Unione, Responsabile dell'Area Amministrativa dell'ASP <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, C.S.A. FIADEL, UIL FPL e relative RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e DICCAP-SULPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'ASP TERRE DI CASTELLI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2019 con i criteri concordati nel Contratto Territoriale, nel rispetto del CCNL
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 2019-2021 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 31 del 3/9/2019
		Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 1 del 25/1/2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021
		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 2019 sarà validata a consuntivo 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).

Premessa

- in data 4 novembre 2018 è stato stipulato un Protocollo d'Intesa recante disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, anche con riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;
- in data 12 luglio è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, nel testo già siglato nella preintesa del 17 giugno 2019, su autorizzazione della Giunta Unionale n. 76 del 4 luglio 2019, valevole e impegnativo per tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione;
- tale contratto collettivo (di seguito "Contratto territoriale") costituisce la disciplina normativa per gli Enti aderenti al Protocollo, che sono obbligati, in coerenza con gli impegni territorialmente assunti, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.
- Il Contratto territoriale, all'art. 28, comma 2, rimanda alle singole amministrazioni la distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi attraverso la contrattazione decentrata, in relazione alle effettive esigenze delle parti, finalizzata alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) di parte economica

* * *

Questa Amministrazione, in linea con i principi del Contratto Territoriale e della deliberazione della Giunta Unionale n. 103 del 26/9/2019, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, meglio rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria a parte formulata, al cui corredo accede questa relazione illustrativa.

Si procede, di seguito, ad illustrare distintamente l'articolazione del contratto integrativo di questo Ente per l'anno 2019:

Contratto collettivo integrativo: parte economica 2019

Si descrivono sinteticamente, di seguito, i singoli articoli del contratto integrativo di questa Amministrazione.

Articolo 1 - Ambito di applicazione, finalità, decorrenza e durata

Viene espressamente formalizzato che:

Il presente contratto ha valenza triennale, dal 1/1/2019 al 31/12/2021.

I nuovi istituti introdotti dal CCNL 21/5/2018 (bonus premiale performance individuale, indennità condizioni lavoro) hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione del Contratto territoriale, 1/7/2019, mentre per il periodo dal 1/1/2019 al 30/6/2019 le risorse vengono destinate in applicazione del previgente contratto decentrato e in base ai criteri e agli istituti disciplinati dal previgente Accordo Unionale 2016;

Articolo 2 - Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art 68 del CCNL 21/5/2018

Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo rappresentato nella relazione tecnico-finanziaria, sono ripartite e destinate agli istituti del CCI, secondo i principi di cui al citato Contratto territoriale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.

Il CCI reca quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale.

Art. 3 - Progressione economica nelle categorie (art. 16 CCNL 21/5/2018 – art. 12-13 e Allegato C del Contratto Territoriale)

Si fissa la decorrenza delle progressioni orizzontali dal 1 gennaio di ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 e, in applicazione di quanto indicato agli artt. 12 e 13, nonché all'allegato C del Contratto Territoriale, vengono determinate le percentuali di spesa stimata necessaria per l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso per il triennio 2019/2021.

Per ogni anno vengono altresì calcolati i singoli budget per Struttura apicale, oltre ad uno specifico budget per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Per il triennio 2019-2021 le parti concordano il 45%-35%-10% della spesa stimata necessaria per l'accesso alla progressione orizzontale di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso, che per l'anno 2019 si stima in € 27.357,00.

Ogni anno sarà rispettato il carattere selettivo imposto dal CCNL, garantendo che solo una quota "limitata" del personale, cioè non superiore al 50%, acceda alla progressione orizzontale.

La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nell'Allegato C del Contratto Territoriale.

Art. 4 - Performance individuale e bonus premiale (art. 68, comma 2, lett.b) e art. 69 CCNL 21/5/2018 – art. 11, art. 14 e Allegato A e D del Contratto Territoriale)

Viene fissato l'importo medio annuo pro-capite del premio individuale (Categoria C) per il triennio 2019-2021, nell'ambito dell'importo minimo (€ 950) e massimo (€ 1.150), definiti con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 103 del 26/9/19, secondo quanto disposto dall'art. 28 del Contratto Territoriale.

L'art. 11, comma 3, del Contratto Territoriale fissa nel 6% dell'organico in servizio al 31/12/2019, con un minimo di n. 2 unità di personale, i destinatari del bonus premiale per la performance individuale, secondo l'esemplificazione di cui all'Allegato D del Contratto Territoriale, e con decorrenza dal 1/7/2019, per un importo stimato in € 1.208 (n. 7 dipendenti).

Per l'anno 2019 si destinano alla performance individuale € **128.159,00**, suddivisi in autonomi budget per ogni Struttura apicale dell'Ente.

Art. 5 - Performance organizzativa - progetti selettivi (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018 – art. 16 Contratto Territoriale)

L'importo destinato per l'anno 2019 è stimato in € **53.339,00**, da ripartirsi percentualmente sulle Strutture dell'Ente.

Si destinano, inoltre, a questo istituto gli eventuali importi ottenuti dalla "perequazione" in applicazione delle % di abbattimento della performance individuale, in applicazione dell'art. 26 del Contratto Territoriale, oltre alle economie/maggiori spese che emergeranno a consuntivo.

Art. 6 - Indennità per incarichi di specifica responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018 – art. 17 e Allegato E del Contratto Territoriale)

Gli incarichi vengono preventivamente e motivatamente conferiti in applicazione dei criteri di cui agli Allegati B (art.1) ed E del Contratto Territoriale

L'importo destinato per l'anno 2019 è stimato in € **23.375,00**.

Art 7 Indennità per particolari responsabilità operative (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 18 del Contratto Territoriale)

L'importo della indennità per particolari responsabilità operative è fissata dal CCNL in € 350; l'importo destinato per l'anno 2019 è stimato in € **350**.

Al fine della quantificazione dell'indennità si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato B del Contratto Territoriale.

Art. 8 Indennità di reperibilità (art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 20 del Contratto Territoriale)

L'importo destinato per l'anno 2019 è stimato in **€ 1.870,00**.

L'Ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento.

La misura dell'indennità giornaliera riconosciuta è quella fissata dal CCNL, pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno, da raddoppiarsi se la reperibilità cade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 9 - Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 – art. 21 e Allegato F del Contratto Territoriale)

L'indennità condizioni lavoro (ICL) viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

L'importo destinato per l'anno 2019 è stimato in **€ 25.000** per il periodo 1/7-31/12/2019

Per il periodo 1/1/2019-30/6/2019 continuano ad essere riconosciuti le indennità di rischio, disagio e maneggio valori previste dal CCDI 2018 dell'Ente, con le modalità applicative di cui all'Accordo Unionale 2016, valevole fino alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Territoriale di parte normativa, avvenuta con la sottoscrizione del Contratto Territoriale;

Gli importi destinati stimati sono i seguenti:

-Indennità di rischio: **€ 10.780,00**

-Indennità di disagio: **€ 3.390,00**

- Indennità maneggio valori: **€ 330,00**

Al fine della quantificazione dell'indennità si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato B del Contratto Territoriale, come definiti puntualmente nell'Allegato B del Contratto Collettivo Integrativo dell'Ente.

Art. 10 - Posizioni organizzative

Ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21/5/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

L'ente con delibera dell'Amministratore Unico n. 20, assunta in data 17/05/2019, ha determinato il valore massimo edittale della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative in € 16.000,00 annui, compreso il rateo di tredicesima mensilità, e ha destinato alla retribuzione di posizione di risultato il 20% dell'importo totale destinabile alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, nel rispetto del limite di legge.

Art. 11 Ulteriore clausola di ripartizione

Si indicano i criteri di ripartizione delle eventuali economie/maggiori spese che dovessero emergere a consuntivo dell'anno 2019, essendo che nella destinazione delle risorse effettuata col CCI sono state indicate poste stimate, sia di parte fissa che di parte variabile.

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto integrativo, **a contenuto economico**, disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2019, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di contrattazione decentrata.

Le parti negoziali hanno preso atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con atto dell'Amministratore Unico n. 28 del 19/7/2019 (Allegato 1).

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

Si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	536.768
Progressioni economiche orizzontali storiche incluso differenziale pro-eco (ad personam)	80.520
Indennità di comparto a fondo	57.220

Indennità personale educativo asili nido (art.31,c.7,CCNL14/9/2000 - art.6,CCNL5/10/2001)	28.640
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE NON DISPONIBILI	166.380
TOTALE RISORSE FISSE DISPONIBILI	370.388
A) Risorse variabili regolate dal CCNL	
Indennità di turno	95.180
Maggiorazione festiva	50
Indennità di reperibilità	1.870
Indennità di rischio	10.780
totale risorse variabili A)	107.880
B) Risorse variabili disponibili alla contrattazione integrativa	
Indennità di disagio	3.390
Indennità di maneggio valori	330
Progressioni orizzontali - anno 2019	27.357
Indennità condizioni lavoro	25.000
Performance individuale	128.159
Bonus premiale performance individuale	1.208
Performance organizzativa	53.339
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	23.375
Compensi per particolari responsabilità operative	350
Totale risorse variabili B)	262.508
TOTALE risorse variabili	370.388
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	536.768

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del Contratto Territoriale vengono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, sia economiche che normative, vigenti presso l'Ente.

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

I premi per la *performance* individuale sono erogati al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della *performance*, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle strutture degli Enti.

I principi meritocratici, rinvenibili anche nelle schede di valutazione degli obiettivi di *performance*, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono la base per la valutazione del personale e, quindi, per la conseguente erogazione dei compensi premiali, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 (art. 19, comma 1, e altre norme correlate) e dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018: grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del piano della *performance*, e valutazione individuale del merito.

La disciplina della performance individuale rispetta, quindi, i principi legislativi in materia di premialità, con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti, tenendo comunque conto del fatto che la presenza/assenza del dipendente non rappresenta l'elemento prioritario e dirimente per la misurazione delle prestazioni, dovendo costituire oggetto di misurazione, piuttosto, l'effettiva incidenza dell'apporto individuale ai fini del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, l'incidenza della presenza effettiva in servizio è stata disciplinata nel Contratto Territoriale al fine di assicurare il principio del proporzionamento dei premi all'effettività del lavoro svolto.

All'interno del piano della *performance* possono poi essere individuati obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente; questi obiettivi sono remunerati con l'istituto della performance organizzativa.

In sintesi, il contratto integrativo destina importi significativi anche a istituti di carattere selettivo, secondo il principio di differenziazione dell'impegno richiesto e delle responsabilità da assumere, rispetto dell'importo complessivo del fondo.

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

Il Contratto Territoriale disciplina la progressione economica (orizzontale) nella categoria, assicurando la sua compatibilità con le disponibilità di parte stabile del fondo e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che possono gravare sulle stesse. In sede di contrattazione decentrata annuale, con i limiti di quanto consentito dalla consistenza del fondo decentrato dell'Ente, si sono destinate risorse per nuove progressioni economiche, con una programmazione triennale, assicurando la selettività dell'istituto. La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nell'Allegato C al Contratto Territoriale.

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

Il Contratto territoriale e il Contratto collettivo integrativo di parte economica contengono norme specificamente volte a garantire che tutte le erogazioni, sia indennitarie che premiali, siano sempre coerenti con la pianificazione delle attività e degli obiettivi di periodo.

Trovano quindi applicazione, in sintesi, i seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale e il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento degli Enti, valorizzando le competenze professionali del personale quali valori irrinunciabili posti a sostegno della quantità e qualità delle funzioni svolte e dei servizi erogati;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale e il miglioramento dei risultati degli Enti, nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

Il Dirigente della Struttura Amministrazione
Servizio Risorse Umane
Dott.ssa Elisabetta Pesci
(firmato digitalmente)