



## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2022.**

### PREMESSO

- che in data 19 dicembre 2022 con verbale n. 66 il Revisore Unico dell'Ente, Dott.ssa Santini Cristina ha certificato la regolare costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022, relativo al personale non dirigente dell'Asp della Romagna Faentina;
- che in data 14 luglio 2023 la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione trattante di parte sindacale hanno siglato la preintesa relativa al contratto decentrato integrativo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2022;
- che con verbale n. 70 in data 18 agosto 2023 il Revisore Unico dell'Ente, Dott.ssa Santini Cristina, ha attestato la compatibilità dei costi e degli oneri della contrattazione decentrata, riscontrando le regolarità della costituzione e dell'ipotesi di utilizzo, per quanto di competenza;
- che in data 22 agosto il CdA, con delibera oggetto di verbale n. 82 ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo in oggetto.

In data odierna, *31 agosto ore 15:00*, presso la sede dell'Ente, si è svolto l'incontro fra la delegazione trattante di parte datoriale composta dal Direttore Giuseppe Neri, il funzionario area amministrativa Pezzi Anna e la delegazione trattante di parte sindacale composta da FP-CGIL Fuschini Alberto e Daniela Guastavino, CISL FP Drudi Manuela, UIL-FPL Poggiali Luca e dalle R.S.U aziendali: Bertoni Danilo, De Luca Anna Maria, Toschi Marco e Saceanu Mariana.

I presenti sottoscrivono il seguente contratto e i relativi allegati.

Oggetto: **Contratto decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2022.**

#### **art. 1 – Costituzione Fondo risorse decentrate**

Il Fondo previsto all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 2016-2018 suddiviso tra voci fisse e voci variabili è evidenziato nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo ed ammonta complessivamente a € 451.803,74 al netto della decurtazione permanente ai sensi dell'art. 1, comma 456 della L. 147/2013 di € 48.740,41 e della decurtazione di € 1.442,61 per rispetto limite tetto 2016 (art. 23 c. 2 D.lgs 75/2017) e comprensivo delle risorse variabili non soggette al limite ex art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017 pari a € 1.192,90=

#### **art. 2 - Utilizzo delle risorse decentrate**

Le risorse di cui al punto precedente sono destinate, ai sensi dell'art. 68 CCNL Funzioni locali 2016/2018, come esposto nell'allegato "B" parte integrante del presente accordo.

*De Luca Anna Maria*

*Fuschini Alberto*

*AF*

*Saceanu Mariana*

2.1 Progressioni Orizzontali ..... € ..... 120.006,01  
Art. 68 comma 1 CCNL 2016-2018

2.2 Indennità di comparto: ..... € ..... 26.414,19  
Art. 68 comma 1 CCNL 2016-2018

2.3 Indennità di Turno:..... € ..... 72.739,44  
art. 22 e art. 23 CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018.

2.4 Indennità Rischio: e maneggio valori..... € ..... 9.850,00  
(art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018)

2.5 Specifiche responsabilità: ..... € ..... 18.625,00  
(Art. 70 – quinquies CCNL Funzioni Locali 2016-2018) criteri individuati nell'art. 14 del CCI 2019-2021 quantificazione economica annua complessiva pari a € 19.500,00 totali.

2.6 Incentivi funzioni tecniche (art. 92 c. 5 Dlgs 163/2006)..... € 1.192,90  
Somme corrisposte nel corso dell'anno 2022 quali incentivi per funzioni tecniche ai sensi del Decreto legislativo n. 163 del 12 aprile 2006 a n. 4 dipendenti.

Tenuto conto delle somme sopra esposte, già corrisposte al personale dipendente dell'ente per gli istituti contrattuali descritti, resta disponibile la somma di € 202.976,20 per l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali. Ciò premesso viene proposto il seguente utilizzo:

2.7 Performance organizzativa ..... € ..... 8.000,00  
Progetto "Infermieri" – Residenza Camerini di Castel Bolognese

Il progetto prevede come obiettivi garantire la continuità nello svolgimento delle attività infermieristiche H24 della Residenza Camerini, contrastando le criticità correlate all'emergenza pandemica, con interventi professionali continuativi di supporto alle altre figure professionali presenti; favorire la presa in carico socio-sanitaria degli utenti e degli operatori, valorizzando la presenza del personale infermieristico con piena disponibilità e flessibilità ad affrontare le particolari esigenze del servizio correlate alla mancanza di personale infermieristico per sostituzioni.

Progetto "Infermieri" – Residenza Bennoli di Solarolo

Il progetto per il secondo semestre 2022 prevede come obiettivo garantire la regolare continuità assistenziale sanitaria agli ospiti, a fronte di significative carenze di personale infermieristico da inserire in turni o per le sostituzioni. Ciò comporta lo svolgimento di turni modificati rispetto alla normale fruizione, con orario spezzato e posticipo della fruizione del riposo settimanale.

2.8 Premio differenziale individuale..... € ..... 3.835,60

Per l'anno 2022 la quota individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti su quanto disponibile per Performance individuale, viene calcolata in € 961,84;

Il premio differenziale collegato alla performance individuale è attribuito al 6% dei dipendenti per ogni categoria con arrotondamento all'unità superiore.

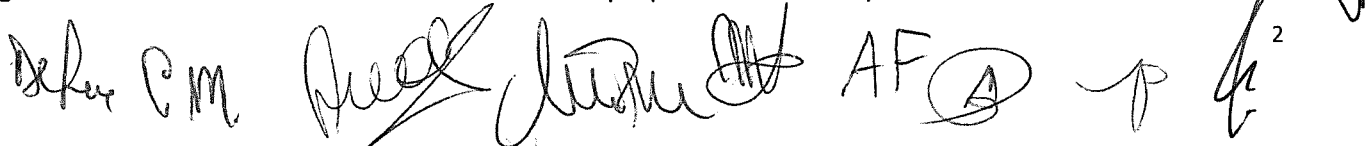
Cat. B (34 dipendenti): n. 2

Cat. C (27 dipendenti): n. 2

Cat. D (1 dipendente): n. 0

Il premio differenziale individuale verrà erogato entro il mese di ottobre 2023.

Al fine di rendere comparabili le valutazioni espresse dai diversi responsabili dei servizi, le stesse verranno "normalizzate" secondo quanto previsto all'art. 8 del CCI 2019-2021 e verrà stilata graduatoria di merito tenendo conto in modo proporzionale della presenza in servizio nell'anno di



riferimento (a tal fine saranno considerate presenze i giorni di ferie, di recupero festivi e recupero ore).

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i sottoelencati criteri:

- dipendente che non ha mai usufruito della maggiorazione o chi non l'ha percepita da più tempo;
- inquadramento in categoria giuridica e/o posizione economica inferiore da più tempo;
- dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno 2021;
- maggior numero di giornate lavorate nell'anno;
- maggiore età anagrafica.

### 2.9 Performance individuale € 190.488,55

Tali risorse, già decurtate dell'importo di € 652,05 trattenuto per malattia ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112 del 25/06/2008 convertito in Legge n. 133 del 06/08/2008 (c.d. decurtazione Brunetta) sono ripartite fra n. 61 dipendenti secondo i criteri generali previsti dall'art. 7 del CCI 2019-2021, con l'applicazione dei seguenti parametri:

Cat B1 / B3 140

Cat. C 160

Cat. C 170 – per i profili di Infermiere professionale e Fisioterapista

Cat. D 180

I medesimi parametri sono ridotti in misura proporzionale nei seguenti casi: orario di lavoro part-time; assunzione in servizio o cessazione nel corso dell'anno.

Ciascun parametro è moltiplicato per il numero dei dipendenti appartenenti al raggruppamento di categoria individuata.

L'importo disponibile è diviso per il totale risultante dalla precedente operazione e si determina il valore del punto di produttività. Il valore del punto di produttività è moltiplicato per ciascun parametro dando luogo all'ammontare individuale per ogni raggruppamento.

La quota individuale di produttività, decurtate le assenze, (q.i. : 360 x gg. presenza) viene assegnata in base all'esito della valutazione delle prestazioni espressa nella scheda di valutazione consegnata dai Responsabili dei Servizi.

Le quote di incentivo non distribuite causa i vari motivi comportanti la mancata liquidazione, sono ridistribuite ad esaurimento ai dipendenti con esclusione di chi nell'anno ha assenze superiori complessivamente a giorni 20. In caso di assenze prolungate nell'anno per un periodo complessivo superiore a 180 gg., il lavoratore è escluso dalla ripartizione. Tenuto conto delle difficoltà di valutare i dipendenti le assenze dei quali sono determinate da congedi parentali (astensione obbligatoria, interdizione, maternità a rischio) ex D. Lgs 151/2001 o infortunio per un periodo superiore a 180 gg. complessivi nell'anno, saranno loro attribuite le valutazioni medie dell'unità organizzativa di appartenenza.

Nel mese di giugno 2023 è stato corrisposto un acconto ai dipendenti. Il saldo del premio relativo alla performance individuale sarà corrisposto completato l'iter procedurale e firmato il CCI.

### **art. 3 - Lavoratori somministrati**

In coerenza con il principio di parità di trattamento economico e normativo sancito dalla Direttiva europea n. 104/2008, dal D. Lgs n. 81 del 2015 e dal Ccnl delle Agenzie di somministrazione e in virtù dell'art. 52 comma 5 del Ccnl Funzioni locali del 21/05/2018, il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, avendo conseguente titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri e i metodi definiti dagli accordi aziendali.

### **art. 4 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

In riferimento al CCI 2019 – 2021 , art.7, c. 4 primo capoverso che recita "Nel primo anno di assunzione sono esclusi i lavoratori che non hanno maturato almeno 180 gg. di servizio, per i quali non è possibile esprimere una valutazione" si concorda per l'anno 2022, di introdurre un'eccezione,

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'AF' in the center, and a circled '3' on the right. A small number '3' is also visible near the bottom right corner.

stabilendo che partecipano all'attribuzione dei premi collegati alla performance i dipendenti assunti nel corso dell'anno, qualora la somma dei periodi effettivi di servizio maturati come interinali c/o Asp e come lavoratori assunti a tempo indeterminato c/o ASP siano superiori ai 180 giorni di servizio.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente – Giuseppe Neri

Pezzi Anna

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Bertoni Danilo

De Luca Anna Maria

Toschi Marco

Saceanu Mariana

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP-CGIL – Fuschini Alberto

~~FP-CGIL – Daniela Guastavino~~

CISL FP – Drudi Manuela

UIL FPL – Poggiali Luca

## COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

DESCRIZIONE	2022
<b>Risorse stabili</b>	
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ARTT. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	€ 270.912,09
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETT. C)	€ 9.254,82
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETT. G)	€ 631,46
INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA - ART. 67 COMMA 2 LETT. H)	€ 208.930,66

### Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2016/2018 art. 67 comma 2

DIFFERENZIALI P.E.O. - ART. 67 COMMA 2 LETT. B) - dichiarazione congiunta n. 5	€ 4.242,43
ART. 67 comma 2 lett.a) CCNL 21/05/2018	€ 6.822,40
DECURTAZIONE PERMANENTE ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013	€ 48.740,41
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 452.053,45</b>

DECURTAZIONI DEL FONDO PER RISPETTO LIMITE TETTO 2016 - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 1.442,61
--	------------

<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 450.610,84</b>
-------------------------------	---------------------

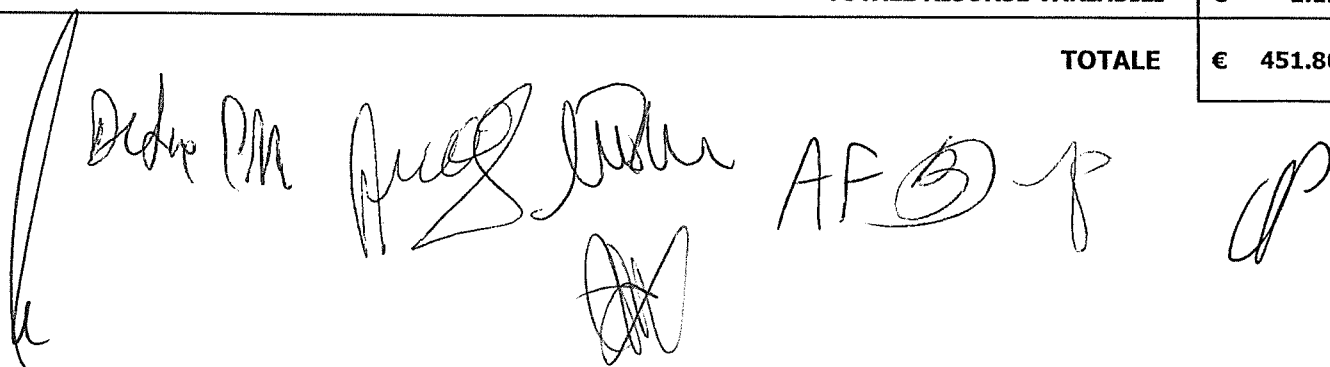
### Risorse variabili soggette al limite

RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETT. B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETT. C) CCNL 2016/2018	
INTEGRAZIONE 1,2% ART. 67 COMMA 4 CCNL 2016/2018 - Art. 15 comma 3 ccnl 1998/2001	
SERVIZI AGGIUNTIVI E RIORGANIZZAZIONE ART. 15 COMMA 5 CCNL 1998/2001	
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>€ -</b>

### Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Corte dei Conti Sez. Autonomie)	€ 1.192,90
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>€ 1.192,90</b>

<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 1.192,90</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 451.803,74</b>



## UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 68 C.C.N.L. 21 maggio 2018

Anno 2022

<b>Totale Fondo disponibile</b>	<b>€ 451.803,74</b>
<b>Progressioni orizzontali</b> Art. 68, comma 1 CCNL 2016-2018	€ 120.006,01
<b>Indennità di comparto</b> quota a carico fondo Art. 68, comma 1 CCNL 2016-2018	€ 26.414,19
<b>Disagio, rischio, maneggio valori</b> Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 2016-2018	€ 9.850,00
<b>Indennità di turno, reperibilità</b> Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 2016-2018	€ 72.739,44
<b>Quote incentivi funzioni tecniche</b> (Corte dei Conti, Sezione Autonomie) - Art. 92 comma 5 Lgs 163/2006	€ 1.192,90
<b>Specifiche responsabilità</b> Art. 68, comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018	€ 18.625,00
<b>Performance organizzativa "Progetto Infermieri Residenza Camerini e Bennoli"</b> Art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 2016-2018	€ 8.000,00
<b>Premio differenziale individuale</b> Art. 69 CCNL 2016-2018	€ 3.835,60
<b>Performance individuale</b> Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 2016-2018	€ 191.140,60
<b>Totale distribuzione</b>	<b>€ 451.803,74</b>

