

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2023.

PREMESSO

- che in data 18 dicembre 2023 con verbale n. 74 il Revisore Unico dell'Ente, Dott.ssa Santini Cristina ha certificato la regolare costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023, relativo al personale non dirigente dell'Asp della Romagna Faentina;
- che in data 28 maggio 2024 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 2023;
- che con verbale n. 78 in data 04.06.2024 il Revisore Unico dell'Ente, Dott.ssa Santini Cristina, ha attestato la compatibilità dei costi e degli oneri della contrattazione decentrata, riscontrando la regolarità della costituzione e dell'ipotesi di utilizzo, per quanto di competenza;
- che in data 13 giugno il CdA, con delibera oggetto di verbale n. 87 ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo in oggetto.

In data odierna, 18 giugno 2024, alle ore 9, presso la sede dell'Ente, 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 sottoscrivono il seguente contratto e i relativi allegati.

Oggetto: **Contratto decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2023.**

art. 1 – Costituzione Fondo risorse decentrate

Il Fondo previsto all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e dall'art. 79 CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021, suddiviso tra voci fisse e voci variabili, è evidenziato nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo ed ammonta complessivamente a € 494.956,12 al netto della decurtazione permanente ai sensi dell'art. 1, comma 456 della L. 147/2013 di € 48.740,41 e della decurtazione di € 1.981,65 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 € 14.891,32.

art. 2 - Utilizzo delle risorse decentrate

B

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AF
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il progetto prevede come obiettivo, nei mesi più critici (gennaio, febbraio, ottobre e novembre) garantire la regolare continuità assistenziale sanitaria agli ospiti, favorendo 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 uffici amministrativi (importo totale per n. 5 operatori € 1.500)

Il progetto prevede, nel corso dell'anno, come obiettivi garantire il regolare svolgimento di tutte le attività che facevano capo al personale cessato e solo in minima parte sostituito, consentire la reale integrazione e facilitare l'autonomia lavorativa delle nuove figure assunte per quanto di competenza e garantire l'assolvimento delle nuove attività che l'Unione ha affidato ad ASP, sgravando chi deve garantirle in modo diretto, di competenze affidate ad altri operatori trasversalmente.

2.9 Premio differenziale individuale.....€ 4.058,96

Il premio differenziale individuale è diretto a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento del servizio. Per l'anno 2023 la quota individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti su quanto disponibile per Performance individuale, viene calcolata in € 1.014, 74;

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

Cat. B/ area OES (31 dipendenti): n. 2

Cat. C/ area IST (25 dipendenti): n. 2 (di cui uno transitato nell'area FEQ al 01.03.2023)

Cat. D/area FEQ (1 dipendente): n. 0

Al fine di salvaguardare la possibilità di partecipazione al premio dell'unico dipendente presente in Area FEQ ed al contempo garantire il principio di selettività, le categorie C e D /Area istruttori e Area FEQ concorrono congiuntamente.

Il premio differenziale individuale verrà erogato entro il mese di ottobre 2024.

Criteri applicabili, nell'ordine, a parità di punteggio:

- dipendente che non ha mai usufruito della maggiorazione o chi non l' ha percepita da più tempo
- maggior numero di giornate lavorate nell'anno (tenuto conto dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6gg, per il personale che lavora su 5 giorni, si conteggiano le ore lavorate parametrando in equivalenti giornate da 6 ore)
- inquadramento in categoria giuridica e/o posizione economica inferiore da più tempo
- maggiore età anagrafica
- dipendente con la valutazione più alta ottenuta l'anno precedente.

2.10 Performance individuale.....€ 184.134,53

Tali risorse, già decurtate di € 1.224,43 pari all'importo di trattenuta 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. 56 dipendenti secondo i criteri generali previsti dall'art. 7 del CCI 2019-2021. Ad integrazione del su citato art. 7, le parti concordano di non considerare assenza il periodo di congedo retribuito previsto dall'art. 43 del CCNL 2019 – 2021.

Le risorse sono ripartite con l'applicazione dei seguenti parametri:

Cat B1 / B3 140/ area OES

Cat. C 160/ Area IST

Cat. C 170/area IST– per i profili di Infermiere e Fisioterapista

Cat. D 180/ area FEQ

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.

B
Dott. N. ...

AA

AP

AF
...
P

↑

Le risorse di cui al punto precedente sono destinate, ai sensi dell'art. 80 CCNL Funzioni locali 2019-2021, come esposto nell'allegato "B" parte integrante del presente accordo.

2.1 PEO / Differenziali stipendiali € 115.712,10
art. 80 comma 1 CCNL 2019-2021

2.2 Differenziali stipendiali B3- B1 e D3- D1.....€.....16.213,65
art. 79 comma1 bis CCNL 2019 – 2021

2.3 Indennità di comparto: € 27.721,98
art. 80 comma 1 CCNL 2019-2021

2.4 Indennità di Turno:..... €102.681,58
art. 80 comma 2 lett. d) CCNL Funzioni Locali 2019 2021.

2.5 Indennità disagio, rischio e maneggio valori..... €..... 12.077,73
art. 80 comma 2 lett. c) bis CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021

2.6 Specifiche responsabilità: € 23.600,00
art.80 comma 2 lett. e) criteri individuati nell'art. 13 del CCI 2019-2021
area sociale (RAS, RAA, animatore, TDR) per € 12.100,00 – 8 operatori
area tecnica (capo cuoco, istruttore amm.vo cont. e funzionario) € 6.600,00 – 3 operatori
area amm.va/finanziaria (istruttore amm.vo cont.) € 4.900,00 – 2 operatori

2.7 Incentivi funzioni tecniche (art. 92 c. 5 Dlgs 163/2006).....€ 1.070,05
Somme corrisposte nel corso dell'anno 2023 quali incentivi per funzioni tecniche ai sensi del Decreto legislativo n. 163 del 12 aprile 2006 a n. 2 dipendenti.

Tenuto conto delle somme sopra esposte, già corrisposte al personale dipendente dell'ente per gli istituti contrattuali descritti, resta disponibile la somma di € 195.879,03 per l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali. Ciò premesso viene proposto il seguente utilizzo:

2.8 Performance organizzativa€ 6.461,11 di cui € 4.500 per il 2023

Il premio correlato alla performance organizzativa è diretto ad incentivare il miglioramento dei servizi, attraverso l'attività di gruppo. Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi definiti nel progetto stesso e della partecipazione effettiva in termini di presenza in servizio, attribuendo per ogni progetto, l'importo massimo a chi ha lavorato il maggior numero di giorni (tenuto conto dell'articolazione dell'orario settimanale su 5 o 6 g, si conteggiano le ore lavorate paramentrandole in equivalenti giornate da 6 ore) e proporzionalmente agli altri.

Progetto Infermieri anno 2022 € 1.961,11 (residuo del progetto 2022 non corrisposto con le risorse 2022 per errore materiale)

Progetto "Infermieri" – Residenza Camerini di Castel Bolognese (importo totale per n. 7 operatori € 2.333,38)

Il progetto prevede, nei mesi più critici (agosto, settembre, novembre e dicembre) 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 (importo totale per n. 2 operatori € 666,68)

B    AF  

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, o congedo ex art. 43 CCNL Funzioni locali 2019 -2021 per un periodo superiore a 180 gg. complessivi nell'anno, saranno loro attribuite le valutazioni medie dell'unità organizzativa di appartenenza.

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 accordo 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 dal CCI.

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

CISL FP – Drudi Manuela

UIL FPL – Poggiali Luca

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

DESCRIZIONE	2023
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ARTT. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 270.912,09
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETT. C)	€ 9.794,06
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 CCNL 2019/2021 art. 79 comma 1 e 1-bis

Differenziali P.E.O. - ART. 67 c. 2 lett. B) dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/05/2018	€ 4.242,43
ART. 67 comma 2 lett.a) CCNL 21/05/2018	€ 6.822,40
ART. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022	€ 6.591,00
differenziali P.E.O. - ART. 79 comma 1 lett. d) CCNL 16/11/2022	€ 6.649,11
ART. 79 comma 1 - bis CCNL 16/11/2022	€ 16.213,65
DECURTAZIONE PERMANENTE ART. 1 COMMA 456 LEGGE 147/2013	€ 48.740,41
TOTALE RISORSE STABILI	€ 482.046,45

DECURTAZIONI DEL FONDO PER RISPETTO LIMITE TETTO 2016 - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 1.981,65
--	------------

TOTALE RISORSE STABILI	€ 480.064,80
-------------------------------	---------------------

Risorse variabili soggette al limite

Totale Risorse variabili soggette al limite	€ -

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 69 COMMA 1(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ 639,27
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Corte dei Conti Sez. Autonomie)	€ 1.070,05
ART. 79 comma 5 CCNL 16/11/2022	€ 13.182,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€ 14.891,32
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 14.891,32
TOTALE	€ 494.956,12

Faenza, 19.12.2023


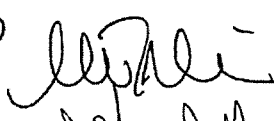
[Handwritten signatures and initials]

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
art. 80 CCNL 2019 - 2021

Anno 2023

Totale Fondo disponibile	€ 494.956,12
Progressioni orizzontali / DIFFERENZIALE STIPENDIALE Art. 80, comma 1 CCNL 2019 -2021	€ 115.712,10
B3/B1 - D3/D1 Art. 79, comma 1 bis CCNL 2019 -2021	€ 16.213,65
Indennità di comparto quota a carico fondo Art. 80, comma 1 CCNL 2019 - 2021	€ 27.721,98
Disagio, rischio, maneggio valori Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 2019- 2021	€ 12.077,73
Indennità di turno, reperibilità Art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 2019 - 2021	€ 102.681,58
Quote incentivi funzioni tecniche (Corte dei Conti, Sezione Autonomie) -	€ 1.070,05
Specifiche responsabilità Art. 80, comma 2 lett. e) CCNL 2019 - 2021	€ 23.600,00
Performance organizzativa "Progetti" Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 2019- 2021	€ 1.961,11 € 4.500,00
Premio differenziale individuale Art. 81 CCNL 2019 - 2021	€ 4.058,96
Performance individuale Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 2019 -2021	€ 185.358,96
Totale distribuzione	€ 494.956,12

Faenza, 14/05/2024



 AF

