

Città di Piacenza
AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA

Contratto Collettivo Integrativo periodo 01/01/2019–31/12/2021
IMPIEGO DELLE RISORSE INTEGRATIVE 2021

Il giorno 13 luglio 2022 dalle ore 10:00 alle ore 11:00, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte pubblica:

Cristiana Bocchi

Claudio Callegari

Maria Gabriella Cella

e la delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL/FP - Alberto Gorra

CISL/FPS - Claudia Civetta

UIL/FPL - Gianmaria Pighi

R.S.U. :

Mattia Bignamini

Fausta Bongiorno

Luciana Cantore

Fabio Cordani

Di Palma Assunta

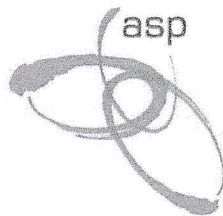
Massimo Ferrari

Loretta Fracassi

Nicoletta Ghelfi

Francesca Politi

al termine della riunione le delegazioni trattanti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. periodo 01/01/2019–31/12/2021 – Impiego delle risorse integrative periodo 01/01/2021–31/12/2021.



Città di Piacenza
AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA

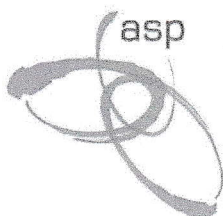
Le delegazioni trattanti

dato atto

- che, ai fini della quantificazione delle risorse integrative ex artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, trova applicazione l'art. 33 c. 2 del D.L. n. 34/2019 in base al quale il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, c. 2, del Decreto Legislativo 25/5/2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;
- che il Fondo delle Risorse Decentrate anno 2021, nonché l'utilizzo delle risorse di parte stabile, sono definiti secondo le disposizioni contrattuali del CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, mentre gli impieghi delle risorse di parte variabile sono definiti e normati nel presente accordo in attuazione del contratto nazionale di lavoro previgente.

stipulano

il presente *Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021 – Impiego delle Risorse Integrative anno 2021* dell'A.S.P. Città di Piacenza.



Articolo 1
Ambito di applicazione

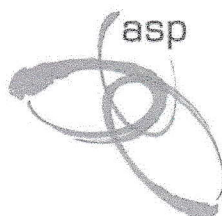
- 1.** Il presente Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021 – Impiego delle Risorse Integrative anno 2021 si applica al personale dipendente non dirigente assunto presso l'A.S.P. Città di Piacenza con rapporto di lavoro subordinato ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021,
- dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (p.e.o.);
 - dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Articolo 2
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

- 1.** Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite tramite una procedura di selezione e hanno decorrenza dal 1/12/2021.
- 2.** L'accesso alla procedura di selezione per la progressione orizzontale è subordinato al possesso dei seguenti requisiti:
- essere assunto a tempo indeterminato presso l'A.S.P. Città di Piacenza alla data del 1/12/2021;
 - essere inquadrato in categoria giuridica A o B1 o B3;
 - avere un'anzianità di servizio minima nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1/12/2021;
 - aver conseguito una valutazione complessiva nel processo valutativo ai fini della progressione economica pari ad almeno il valore del 70%, calcolato come media tra il valore della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione economica, il valore della valutazione dell'esperienza maturata nel ruolo e il valore della valutazione delle competenze acquisite e certificate tramite processi formativi nel ruolo.

Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato al pari del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- si tiene conto anche del periodo lavorativo svolto in comando presso altra pubblica amministrazione;



- non si tiene conto del periodo durante il quale l'attività lavorativa è stata svolta in regime di somministrazione lavoro;
- non si tiene conto del periodo durante il quale l'attività lavorativa è stata precedentemente svolta presso altra pubblica amministrazione qualora l'assunzione presso l'A.S.P. Città di Piacenza sia avvenuta tramite procedura concorsuale, anche nel caso in cui, tra la data di risoluzione del rapporto presso la precedente amministrazione e la nuova assunzione presso l'A.S.P. Città di Piacenza, non sia intercorsa nessuna interruzione.

Sono esclusi dalla procedura i dipendenti posti in aspettativa a seguito del conferimento di incarico di dirigente o di direttore.

3. La p.e.o. è attribuita previa formazione di distinte graduatorie per ciascuna categoria in relazione ai seguenti parametri e al peso percentuale come di seguito indicato:
- a) media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione economica - peso 80%;
 - b) valutazione dell'esperienza maturata nel ruolo - peso 15%;
 - c) valutazione delle competenze acquisite e certificate tramite processi formativi nel ruolo - peso 5%.

Nel caso in cui non si disponga della valutazione del dipendente per ciascuno dei tre anni oggetto di valutazione, si considerano le ultime tre valutazioni disponibili nel quinquennio precedente la decorrenza della progressione economica; se anche per tale periodo non fossero disponibili almeno tre valutazioni, il dipendente interessato è escluso dalla progressione.

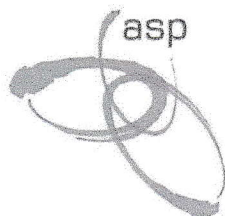
La valutazione è proposta dal Responsabile di Servizio al Direttore Generale. I responsabili di servizio sono valutati direttamente dal Direttore Generale.

4. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando i seguenti criteri e relativo ordine:
1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 2. maggiore anzianità di servizio presso l'A.S.P. Città di Piacenza;
 3. maggiore età anagrafica.

Articolo 3

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il processo della valutazione della performance individuale è così definita:
- la valutazione della performance individuale del dipendente è elaborata dal Responsabile di Servizio a cui il dipendente è assegnato;
 - la valutazione finale è preceduta da una valutazione intermedia che viene comunicata formalmente al dipendente;



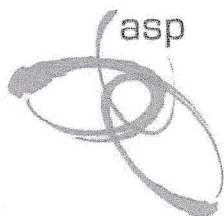
- segue un colloquio con il dipendente, che presenta e illustra la propria autovalutazione e si confronta con il Responsabile di Servizio sui contenuti della valutazione da quest'ultimo elaborata;
 - la valutazione finale è poi consegnata formalmente al dipendente interessato, il quale, entro 10 giorni, può contestarla, richiedendo un confronto con il valutatore, anche alla presenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia. La decisione definitiva è comunque motivatamente assunta dal competente Responsabile di Servizio.
2. Il premio di risultato per la performance individuale è attribuito al personale che abbia svolto un periodo di effettivo e concreto servizio, nell'anno 2021, di almeno sei mesi (fatte salve le specifiche tutele previste dal Contratto nazionale, ovvero le assenze per maternità obbligatoria, per "Legge n. 104/92" e per infortunio sul lavoro) e sarà calcolato in ragione del punteggio conseguito (con un valore minimo di 30 punti, al di sotto del quale non verrà assegnato alcun compenso), del parametro della categoria e posizione economica di appartenenza (base scala parametrica: A1 = 100), nonché del numero di ore di presenza effettiva (con un massimo di 1.500 ore).
3. Ai fini della differenziazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 2016-2018 del 21/05/2018, il numero dei dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione è pari a 14 e la percentuale della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per l'esercizio 2021, il premio individuale è applicato al solo personale infermieristico dell'A.S.P.; quest'ultima si impegna a costruire, condividere e implementare a partire dall'esercizio 2022, un sistema di differenziazione del premio individuale sulla base degli ambiti professionali presenti in A.S.P. (OSS/ADB, infermieri, fisioterapisti, educatori professionali, assistenti sociali e amministrativi/operatori di servizi generali, ecc...).

Articolo 4

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse integrative di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018 del 21/5/2018, così come definite, per l'anno 2021, con Determina del Dirigente n. 336 del 30/12/2021 avente oggetto "Costituzione provvisoria del fondo per le risorse integrative stabili personale dipendente del comparto anno 2021", Delibera dell'Amministratore Unico n. 19 del 31/12/2021, avente oggetto "Costituzione del fondo per le risorse integrative variabili relativo al personale dipendente - anno 2021" e Delibera dell'Amministratore Unico n. 10 del 5/7/2022, avente oggetto "Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021 - Impiego delle risorse integrative anno 2021 - applicazione intesa preliminare".

Pag. 5 di 9



Città di Piacenza
AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA

2. Le parti prendono altresì atto che, in fase di rideterminazione del Fondo per l'anno 2020, non sono stati rilevati residui derivanti dai risparmi. Le risorse 2021 non sono pertanto integrate da tali risparmi provenienti dall'anno precedente.
3. Le risorse integrative disponibili per l'esercizio 2021 ammontano complessivamente a euro 996.260,17, di cui:
 - a. euro 165.700,00 risorse di parte stabile – di cui euro 2.300 per le progressioni orizzontali con decorrenza dal 1/12/2021;
 - b. euro 751.347,75 risorse di parte variabile;
 - c. euro 79.212,42 risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
4. Tali risorse sono impiegate parzialmente; le parti concordano infatti di non incrementare, rispetto all'esercizio 2019, le risorse per i premi correlati alla performance individuale; tali risorse sono pertanto definite nella somma di euro 120.000,00. Le risorse di parte variabili risultano quindi impiegate nell'esercizio 2021 per complessivi euro 511.340,00. L'utilizzo delle risorse decentrate per l'esercizio 2021, pari a complessivi euro 756.252,42, è rappresentato nell'allegato e parte integrante del presente accordo (Allegato 1).

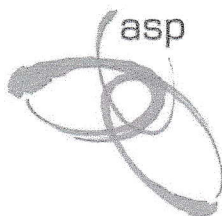
Allegati:

- *Allegato 1 – Utilizzo delle Risorse Decentrate esercizio 2021;*
- *Allegato 2 – Note a verbale;*
- *Allegato 3 – Dichiarazioni congiunte.*



Pag. 6 di 9

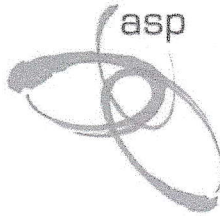
Allegato 1



UTILIZZO
RISORSE DECENTRATE
CCNL 2016-2018 ⁽¹⁾
anno 2021

Descrizione voce	euro
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	78.500,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	2.300,00
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	84.900,00
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	165.700,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	120.000,00
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI E DISAGIO	2.670,00
INDENNITÀ TURNO E REPERIBILITÀ	293.020,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	13.050,00
Progetto RAA	45.300,00
Indennità infermieristica	37.300,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	511.340,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	677.040,00
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	79.212,42
TOTALE FINALE	756.252,42

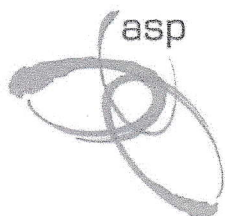
(1) Tutti gli importi sono indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.



Note a verbale

- 1) La Funzione Pubblica CGIL nel sottoscrivere la pre-intesa relativa al contratto decentrato integrativo di parte economica anno 2021 in quanto risponde, ad esempio, all'esigenza di attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, lungamente atteso dai lavoratori, sottolinea quale elemento critico sul quale intervenire l'applicazione solo parziale degli istituti di cui al decentrato triennale 2019-2021 di parte normativa. L'effettiva vigenza del contratto è rimasta infatti in parte sospesa o non sviluppata mediante i necessari atti regolamentari in essa previsti. E' di tutta evidenza la difficoltà del contesto in cui si è trovata ad operare ASP nell'ultimo biennio e l'esiguità della struttura amministrativa che avrebbe dovuto sostenere l'azione di cui sopra, pur tuttavia è irrinunciabile a partire dai primi mesi del 2022 la ripresa di un lavoro di condivisione che realizzi effettivamente contenuti e istituti della contrattazione nazionale e integrativa territoriale, particolarmente rilevante nel contesto della tuttora in essere transizione di ASP città di Piacenza quale soggetto gestore di attività articolate su tutti gli ambiti del sociale e del socio-sanitario della Città di Piacenza.
- 2) Le OO.SS. chiedono che venga considerato nei prossimi anni un percorso di progressione verticale per le figure sanitarie.

FP CGIL
FP CISL
UILTPL
RSU Francesca Bili
RSU D. P. ...
RSU ...
Chisto: ...



Dichiarazioni congiunte

- 1) *Le parti si impegnano a proseguire il percorso intrapreso delle progressioni orizzontali nei prossimi anni.*

UILFPL

CISLFD

FP CGIL