

Contratto Collettivo Integrativo (personale non dirigente)
periodo 1/1/2022-31/12/2024

Il giorno 08 SET. 2023 dalle ore 09:30 alle ore 11:30, 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. :

Elena Abbruzzese

Fausta Bongiorno

Mattia Bignamini

Fabio Cordani

Assunta Dipalma

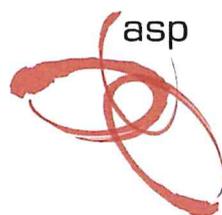
Massimo Ferrari

Loretta Fracassi

Nicoletta Ghelfi

Francesca Politi

al termine della riunione le delegazioni trattanti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. (personale non dirigente) periodo 01/01/2022-31/12/2024.

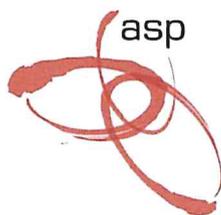


Città di Piacenza
AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA

Le delegazioni trattanti

stipulano

il presente *Contratto Collettivo Integrativo (personale non dirigente) 2022-2024*.



Articolo 1 **Ambito di applicazione**

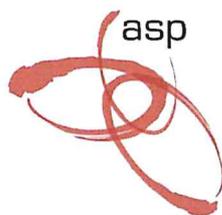
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024 si applica al personale dipendente non dirigente assunto presso l'ASP Città di Piacenza con rapporto di lavoro subordinato ed ha per oggetto la definizione
 - del *C.C.I. (personale non dirigente) 2022-2024 - parte normativa*;
 - dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili anno 2022 per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - 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 anno 2022.

Articolo 2 **C.C.I. (personale non dirigente) 2022-2024 - parte normativa**

1. Per il periodo dal 1/1/2022 e fino alla sottoscrizione del *C.C.I. (personale non dirigente) 2022-2024 - Impiego delle Risorse Integrative 2023*, si applica il *C.C.I. (personale non dirigente) 2019-2021 - parte normativa*, sottoscritto in data 7/6/2021.

Articolo 3 **Criteri 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 2022, con Determina del Dirigente n. 272 del 14/11/2022 avente oggetto "Costituzione provvisoria del fondo per le risorse integrative stabili personale dipendente del comparto anno 2021" e Delibera dell'Amministratore Unico n. 14 del 20/12/2022, avente oggetto "Costituzione del fondo per le risorse integrative variabili relativo al personale dipendente - anno 2022".
2. Le parti prendono altresì atto che, in fase di rideterminazione del Fondo per l'anno 2021, non sono stati rilevati residui derivanti dai risparmi. Le risorse 2022 non sono pertanto integrate da tali risparmi provenienti dall'anno precedente.
3. Le risorse integrative disponibili per l'esercizio 2022 ammontano complessivamente a euro 1.051.620,42 di cui:



- a. euro 177.100,00 risorse di parte stabile – di cui euro 4.000 per le progressioni orizzontali con decorrenza dall'1/12/2022;
- b. euro 788.961,14 risorse di parte variabile;
- c. euro 85.559,28 risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

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 2022 per complessivi euro 471.480,00. L'utilizzo delle risorse decentrate per l'esercizio 2022, pari a complessivi euro 693.880,00, è rappresentato nell'allegato e parte integrante del presente accordo (Allegato 1).

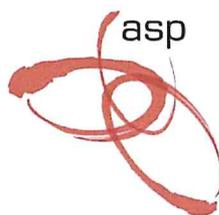
Articolo 4

Criteria 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 dall'1/12/2022.
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'ASP Città di Piacenza alla data dell'1/12/2022;
 - essere inquadrato in categoria giuridica C, D e D3;
 - avere un'anzianità di servizio minima nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data dell'1/12/2022;
 - aver conseguito una valutazione complessiva nel processo valutativo ai fini della progressione economica pari ad almeno il valore del 70% (o analogo parametro nel caso in cui siano da considerare nel triennio schede attribuite da altra Pubblica Amministrazione), 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;



- si tiene conto del periodo durante il quale l'attività lavorativa è stata precedentemente svolta presso altra pubblica amministrazione qualora l'assunzione presso l'ASP Città di Piacenza sia avvenuta tramite procedura concorsuale e tra la data di risoluzione del rapporto presso la precedente amministrazione e la nuova assunzione presso l'ASP 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.

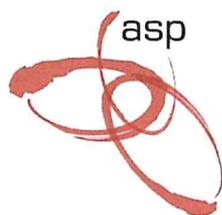
La valutazione è proposta dal Responsabile di Servizio al Direttore Generale. I responsabili di servizio sono valutati direttamente dal Direttore Generale.

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'ASP Città di Piacenza;
 3. maggiore età anagrafica.

Articolo 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

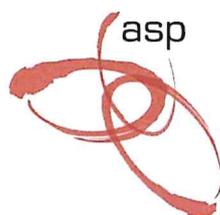
1. Il processo della valutazione della performance individuale è così definito:
 - la valutazione della performance individuale del dipendente è elaborata dal Responsabile di Servizio a cui il dipendente è assegnato;
 - la valutazione finale è preceduta da una valutazione intermedia che viene comunicata 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 2022, 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 21/5/2018, il numero dei dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione è pari a 10 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 2022, il premio individuale è applicato al solo personale dell'Area Minori dell'ASP con qualifica di Educatore Professionale (inquadro in cat. giur. C) e Assistente Sociale (inquadro in cat. giur. D); l'ASP rinnova l'impegno a costruire, condividere e implementare, un sistema di differenziazione del premio individuale sulla base degli ambiti professionali presenti in ASP (OSS/ADB, infermieri, fisioterapisti, educatori professionali, assistenti sociali e amministrativi/operatori di servizi generali, ecc...).

Allegati:

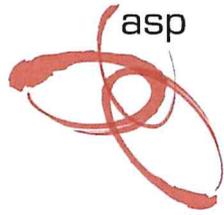
- *Allegato 1 – Utilizzo delle Risorse Decentrate esercizio 2022;*
- *Allegato 2 – Note a verbale;*
- *Allegato 3 – Dichiarazioni congiunte.*



**UTILIZZO
RISORSE DECENTRATE
anno 2022**

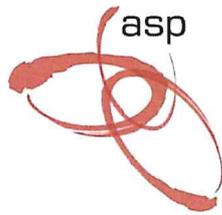
Descrizione voce	euro
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	81.100,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	4.000,00
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	92.000,00
INDENNITÀ PERSONALE 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	177.100,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	120.000,00
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI E DISAGIO	2.670,00
INDENNITÀ TURNO E REPERIBILITÀ	256.400,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	13.800,00
Progetto "Concorsi"	3.000,00
Progetto "Magazzino"	2.510,00
Progetto RAA	43.300,00
Indennità infermieristica	29.800,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	471.480,00
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	648.580,00
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	45.300,00
TOTALE FINALE	693.880,00

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

Non vi sono note a verbale.



Dichiarazioni congiunte

- 1) Le parti si impegnano ad avviare a partire dal primo trimestre 2023 il confronto e contrattazione relativamente agli istituti innovati dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, anche in riferimento alle progressioni tra le aree previste dall'art 13 comma 6.
- 2) Le parti si impegnano ad avviare a partire dal primo trimestre 2023 la contrattazione in merito al Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa 2022-2024.
- 3) Le parti si impegnano ad avviare a partire dal primo trimestre 2023 un confronto sull'impianto della contrattazione decentrata e di valorizzazione degli istituti contrattuali, di sviluppo complessivo su tutti i settori di tematiche organizzative, ruoli e responsabilità.

ULTR
USL FP
FP CGIL