



A. S. P.  
**VALLONI MARECCHIA**

Azienda di Servizi alla Persona



**ACCORDO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO PER L'ANNO 2017 – ASP VALLONI MARECCHIA**

In data 16.11.2018 presso la sede dell'ASP "Valloni Marecchia", via Di Mezzo n.1 - Rimini - si sono incontrate le Organizzazioni Sindacali unitamente alle RSU ed alla Delegazione Trattante di parte pubblica dell'ASP Valloni Marecchia, che convengono e stipulano quanto segue:

**Contrattazione aziendale anno 2017 ASP Valloni Marecchia**

Le parti:

- richiamato l'Accordo decentrato inerente l'anno 2016 (periodo aprile - dicembre), sottoscritto in data 01.12.2017 con l'ASP Valloni Marecchia;
- richiamato il Pre-Accordo decentrato inerente l'anno 2017 (periodo aprile - dicembre), sottoscritto in data 20.12.2017 con l'ASP Valloni Marecchia;
- richiamato il verbale di approvazione dei criteri di valutazione delle Progressioni Economiche Orizzontali sottoscritto dall' ex ASP Casa Valloni in data 09.10.2015 prot. 0001967/09.10.2015, e recepito dal CDA con deliberazione n. 42 del 13.11.2015, che tiene conto sia del "merito individuale" che dell' "anzianità di fascia"
- richiamato il verbale di approvazione dei criteri di valutazione delle Progressioni Economiche Orizzontali sottoscritto per l'ex ASP Valle del Marecchia in data 28.12.2015, e recepito dal CDA con deliberazione n. 9 del 10.03.2016, che tiene conto sia del "merito individuale" che dell' "anzianità di fascia"
- richiamata la "Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvato con delibera di CdA dell'ex ASP Casa Valloni n.25 del 29.06.2011 e recepita dall'ASP Valloni Marecchia.

**1) Presa d'atto della quantificazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017.**

Il Fondo 2017 dell'Ente costituito in data 01.04.2016, in applicazione delle disposizioni contrattuali di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 e dell'art.4 del CCNL 9/5/2006, dell'art.8 comma 7 del CCNL 14/5/2008, dell'art. 4 comma 7 del CCNL 31/07/2009, è quantificato per la parte certa, stabile e continuativa in € 346.680,00 annui.

L'ammontare del Fondo 2017 viene mantenuto uguale al Fondo 2016 (annualizzato), come da certificazione del Revisore Contabile.

**2) Progressioni economiche orizzontali**

Le parti, richiamano integralmente quanto già previsto negli accordi delle ex ASP Casa Valloni e Valle del Marecchia, recepiti dall'ASP Valloni Marecchia.

Pertanto si richiamano :

- il verbale di approvazione dei criteri di valutazione sottoscritto per l'ex ASP Casa Valloni dalle parti in data 09.10.2015 prot. 0001967/09.10.2015, e recepito dal CDA con deliberazione n. 42 del 13.11.2015, che tiene conto sia del "merito individuale" che dell' "anzianità di fascia".
- il verbale di approvazione dei criteri di valutazione sottoscritto per l'ex ASP Valle del Marecchia dalle parti in data 28.12.2015, e recepito dal CDA con deliberazione n. 9 del 10.03.2016, che tiene conto sia del "merito individuale" che dell' "anzianità di fascia"

recepiti dall'ASP Valloni Marecchia

Le parti si danno reciprocamente atto che è opportuno continuare il percorso relativo alla politica di valorizzazione delle professionalità acquisite nel tempo mediante il riconoscimento di progressioni

economiche orizzontali, subordinatamente alla verifica dei requisiti indispensabili stabiliti come criteri di valutazione.

Si richiamano altresì i Criteri di Valutazione, ossia requisiti **indispensabili** ai fini dell'accesso alla graduatoria, che sono i seguenti:

- la "scheda per la valutazione della prestazione individuale" dell'anno precedente (nel caso specifico anno 2016) deve riportare un punteggio totale superiore a 7 (> di 7);
- assenza di procedimenti disciplinari (escluso il rimprovero verbale) nell'anno di riferimento e in quello precedente (nel caso specifico 2015 e 2016);
- aver maturato almeno 2 anni (> o = 24 mesi) di anzianità nella categoria di appartenenza;
- aver effettuato almeno un totale di 1.500 ore di presenza ordinaria effettiva nei due anni precedenti (nel caso specifico 2015 e 2016), adeguatamente riproporzionata nel caso di lavoro part-time.

Ai fini della stesura della graduatoria, si è tenuto conto, come stabilito nel verbale del 09.10.2015, sia del "merito individuale" che dell' "anzianità di fascia", con peso pari a "2" per il merito e pari a "1" per l'anzianità, riproporzionandoli sul punteggio massimo (si assegna punteggio 1 al massimo di anzianità nella categoria e punteggio 2 al massimo punteggio riportato nella scheda di valutazione; la graduatoria si ottiene dalla somma dei punteggi così parametrati, partendo da un valore massimo di 3; si considerano 3 decimali).

In caso di parità di punteggio, la priorità sarà data al punteggio della valutazione individuale più alto; in caso di ulteriore parità si procederà per anzianità nella categoria di appartenenza; in caso di ulteriore parità si darà la precedenza all'anzianità di servizio.

Il personale "interessato" dell'ASP Valloni Marecchia, complessivamente in servizio al 31.12.2016 e al 01.01.2017 è di 56 dipendenti su un totale di 72 dipendenti.

Il personale "escluso" dalla graduatoria, in quanto mancante di uno dei requisiti indispensabili richiesti al 31.12.2016/01.01.2017 (nel caso specifico requisito dell'anzianità e/o "scheda per la valutazione della prestazione individuale" e/o "procedimenti disciplinari (escluso il rimprovero verbale)" e/o "1.500 ore di presenza ordinaria effettiva nei due anni precedenti") è di n. 14 dipendenti.

Il personale, in servizio al 01.01.2017 e in possesso al 31.12.2016 di tutti i requisiti necessari, è complessivamente pari a 42 su 56 dipendenti, come risulta dalla graduatoria all.ta.

Si conferma quanto già previsto nel pre-accordo firmato in data 20.12.2017 (prot. 0004319/20.12.2017) che prevedeva di "riservare" all'istituto delle PEO le risorse necessarie per garantire il passaggio dei primi 28 dipendenti presenti nella graduatoria degli aventi diritto con decorrenza 01.01.2017 (graduatoria già allegata al pre-accordo stesso).

Il valore necessario per far fronte a dette progressioni per il periodo gennaio – dicembre 2017 viene definito in circa **€ 22.520,04**.

Le progressioni del personale "escluso" per l'anno 2017 dalla suddetta graduatoria, vengono rinviate all'anno 2018 sulla base di successivi accordi e subordinatamente alla verifica dei requisiti indispensabili stabiliti come criteri di valutazione.

### **3) Produttività 2017 – modalità di valutazione ed attribuzione dei compensi**

I compensi incentivanti la produttività per l'anno 2017, quantificati una volta decurtati gli importi "obbligatori" per legge, le Indennità di Responsabilità e le PEO, sono definiti in circa **€ 89.465,38**

Le parti confermano il sistema di valutazione già approvato dall'ASP Casa Valloni con delibera di CdA n. 25 del 29.06.2011 e recepito dall'ASP Valloni Marecchia, riconoscendolo come idoneo strumento a incentivare le prestazioni del personale dipendente. Si conferma di subordinare a tale valutazione una quota di incentivo pari al 40% della somma totale destinata alla performance individuale, e il restante 60% alla performance organizzativa, liquidati in base ai criteri stabiliti dal presente accordo e dal vigente sistema di valutazione.

I dipendenti a tempo indeterminato, anche assunti e cessati nell'anno, e i dipendenti a tempo determinato, sulla base dell'art.1 "Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della

prestazione dei dipendenti" devono avere maturato almeno 900 ore di presenza ordinaria effettiva (ore effettivamente lavorate), e gli importi relativi alla produttività individuale e di gruppo verranno liquidati in misura proporzionale al periodo dell'anno effettivamente lavorato e in misura proporzionale al part time o al tempo pieno.

Ribadito che comunque, ai fini dell'accesso alla produttività individuale e di gruppo, il dipendente dovrà avere "lavorato" almeno 900 ore, ai fini della successiva distribuzione della produttività di gruppo, ai sensi del vigente Accordo decentrato, verranno comunque considerate nell'"effettiva presenza in servizio" le assenze per periodi di astensione obbligatoria per maternità, recuperi compensativi, assenze dovute per legge (ferie, permessi lutto, permessi testimonianze), permessi per legge 104/92 per i lavoratori portatori di handicap. Vengono invece considerate "non presenze" tutte le altre assenze, ossia assenze per malattie, infortunio, maternità facoltativa, i congedi, le aspettative, anche sindacali, le sospensioni, le assenze ingiustificate e comunque anche le "assenze" in generale (anche se inserite da Brunetta fra le presenze), al fine di riconoscere il maggior lavoro di coloro che sono stati "presenti".

Il personale in distacco sindacale partecipa alla distribuzione della produttività nella "media", come stabilito dall'art.4 della vigente "Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti.

Per il personale in comando c/o altro ente, al fine di realizzare la valutazione, il Responsabile di Settore acquisisce gli elementi di conoscenza utili dal Responsabile dell'ufficio ove i dipendenti sono collocati", come stabilito dall'art.4 della vigente "Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti.

#### 4) Indennità particolari responsabilità

Le parti richiamando i precedenti accordi relativi agli anni 2017, e in base all'art.17 c.2 lett. F) CCNL 1.4.1999, integrato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006, concordano di individuare le sotto elencate particolari responsabilità, per un totale di € **9.300,00** per l'anno 2017:

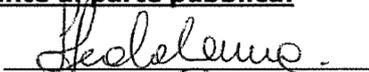
- Infermiere (cat. D1) per Coordinamento Infermieristico assegnato da gennaio 2017 a dicembre 2017, già quantificati complessivamente in € 1.800,00 annui;
- n.2 Istruttori Direttivi (cat. D1), per il Coordinamento dell'ufficio loro assegnato, ossia rispettivamente Ufficio "Ragioneria" e Ufficio "Personale", e n.1 Funzionario Direttivo (cat. D3), per il Coordinamento Assistenziale della "CRA di Verucchio, degli Appartamenti Protetti di Santarcangelo e degli Appartamenti Protetti di Rimini", già quantificati complessivamente in € 2.500,00 annui cadauno.

Si confermano anche per l'anno 2018 le Indennità di Responsabilità per le figure che ricoprono il ruolo di Responsabile Ufficio (Ragioneria e Personale), Coordinatore Infermieristico e Coordinatore CRA Verucchio/Appartamenti protetti Rimini e Santarcangelo, per il Coordinamento degli uffici loro assegnati, e si rimanda al successivo accordo la quantificazione delle suddette Indennità.

Letto, firmato e sottoscritto.

#### La delegazione trattante di parte pubblica:

Catania Sofia



Casadei Massimo



Graziani Manuela



#### La delegazione trattante di parte sindacale:

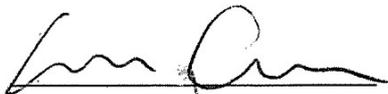
CGIL F.P.

Giacomini Ornella

PER LA SINDACATA GENOVA



Lucarelli Cristian

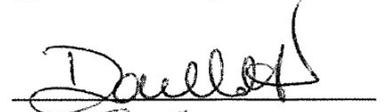


Esposito Daniele



CISL F.P. ROMAGNA

Lotti Dorella



Coppola Salvatore



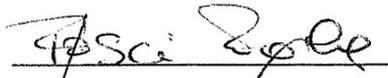
UIL F.P.L.

Perno Nicoletta



**R.S.U.**

Fosci Paola



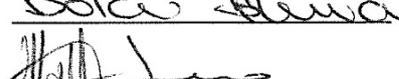
Lucarelli Cristian



Esposito Daniele



Dolci Silvia



Montanari Giacomo



