PROT. N. 0005168 del 27/12/2018

A.S.P.
VALLONI MARECCHIA

Azienda di Servizi alla Persona

CCDI - ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO PER L'ANNO 2018 – ASP VALLONI MARECCHIA

In data 27.12.2018 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 2018 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 l'Accordo decentrato inerente l'anno 2017, sottoscritto in data 16.11.2018 con l'ASP Valloni Marecchia;
- richiamato il verbale di approvazione dei criteri di valutazione delle Progressioni Economiche Orizzontali sottoscritto in data 27.12.2018 prot. 0005167/27.12.2018, autorizzato dal CDA con deliberazione n. 50 del 14.12.2018, che tiene conto sia del "merito individuale" che dell' "esperienza maturata all'interno del profilo ricoperto"
- 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 con delibera n.6 del 20.04.2017, che si ritiene tutt'ora valida e integralmente vigente

Condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
Condividono nel ritenere valida e conforme a quanto previsto dal vigente CCNL la "Metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, recepita dall'ASP Valloni Marecchia con delibera n.6 del 20.04.2017, e attualmente vigente.
Ritengono inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.69 del CCNL 21.05.2018, di integrare tale metodologia con la seguente modifica per l'anno 2018: ai primi due dipendenti a tempo indeterminato che raggiungeranno il punteggio di valutazione individuale più alto nell'anno 2018 (una volta riparametrati i punteggi fra le diverse Posizioni Organizzative), verrà corrisposto un premio aggiuntivo. Tale premio sarà pari al 30% del valore medio pro-capite relativo alla valutazione individuale (si prenderà a riferimento un valore "medio" della produttività individuale ipotizzando la parità di punteggio (6,5), la presenza annuale e la mancanza di assenze); il premio sarà riproporzionato nei casi di servizio part-time e di cessazione nell'anno oggetto di valutazione.

1) **Presa d'atto della quantificazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018.**

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, era stato quantificato per la parte certa, stabile e continuativa in € 346.680,00 annui.
Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2018, sono stati aggiunti, ai sensi dell'art.67 art.1 del CCNL 21.05.2018, gli importi relativi alle Progressioni a carico bilancio anno

2017 e delle quote di comparto a carico bilancio anno 2017, che hanno quantificato un unico importo consolidato pari a € 360.787,74.

L'ammontare del Fondo 2018 è comunque soggetto alla certificazione del Revisore Contabile, conseguentemente ci si riserva un'eventuale variazione dello stesso.

2) Elementi di retribuzione accessoria previsti dai CCNL a carico fondo

Si confermano gli "istituti" attualmente presenti c/o l'ASP Valloni Marecchia, ossia indennità di turno (art. 23 CCNL 21.05.2018), compensi di cui all'art.24 comma 1 del CCNL 14.09.2000, indennità per il personale educativo (art.31 c.7 CCNL 14.9.00 e art.6 CCNL 5.10.2001) indennità di direzione e di staff ex VIII° q.f. (art.37 c.4 CCNL 6.7.1995), compensi per specifiche responsabilità (ar.70 quinquies CCNL 21.05.2018).
Tutti gli istituti sopra menzionati, unitamente alle progressioni orizzontali e indennità di comparto, verranno decurtati del Fondo, come previsto dall'art. 68 del CCNL vigente.

3) Progressioni economiche orizzontali

Le parti, richiamano integralmente quanto già previsto nel verbale firmato in data 27.12.2018 prot.0005167/27.12.2018 e autorizzato con Delibera del CdA n.50 del 14.12.2018

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.

Il personale "interessato" alle progressioni dovrà essere in servizio alla data del 31.12.2017 e del 01.01.2018 ed essere in possesso dei requisiti al 31.12.2017.
Si decide di "riservare" preventivamente all'istituto delle PEO le risorse necessarie per garantire il passaggio di un max di dipendenti pari ai 2/3 del personale in possesso dei requisiti richiesti (arrotondato all'unità inferiore se il decimale risulta <= 0,50) e comunque per un importo max <= di **€ 20.000,00**.

Ci si riserva un ulteriore valutazione e relativa modifica del presente accordo nel caso in cui le risorse disponibili risultino "non congrue" con gli importi che dovranno essere distribuiti obbligatoriamente sulla base dei vigenti CCNL.

Le progressioni del personale "escluso" per l'anno 2018 dalla suddetta graduatoria, vengono rinviate all'anno 2019 sulla base di successivi accordi, subordinatamente alla verifica dei requisiti indispensabili stabiliti come criteri di valutazione e alle eventuali modifiche dei CCNL vigenti.

4) Indennità particolari responsabilità

Le parti richiamando il precedenti accordo relativo all'anno 2017, che, in base all'art.17 c.2 lett. F) CCNL 1.4.1999, integrato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006, confermava 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 rimandava al successivo accordo la quantificazione delle suddette Indennità.
Le parti, conformemente a quanto precedentemente stabilito e a quanto previsto dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, concordano di individuare le sotto elencate particolari responsabilità, per un totale di € **8.675,00** per l'anno 2018:
- Infermiere (cat. D1) per Coordinamento Infermieristico assegnato da gennaio 2018 a dicembre 2018, 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" da gennaio 2018 a dicembre 2018, già quantificati complessivamente in € 2.500,00 annui cadauno;
-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", da gennaio 2018 a settembre 2018, già quantificati complessivamente in € 1.875,00 (€ 2.500,00 annui riproporzionati sul periodo gen-sett).

Si confermano anche per l'anno 2019 le Indennità di Responsabilità per le figure che ricoprono il ruolo di Responsabile Ufficio (Ragioneria e Personale) e Coordinatore Infermieristico, per il Coordinamento degli uffici loro assegnati, e si rimanda al successivo accordo la quantificazione delle suddette Indennità.

5) Produttività 2018 – modalità di valutazione ed attribuzione dei compensi

I compensi incentivanti la produttività per l'anno 2018 verranno quantificati una volta decurtati gli importi "obbligatori" per legge, le Indennità di Responsabilità e le PEO.

Le parti confermano il sistema di valutazione esistente, già approvato dall'ASP Casa Valloni con delibera di CdA n. 25 del 29.06.2011, e recepito dall'ASP Valloni Marecchia con delibera n.6 del 20.04.2017, 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.

In relazione all'applicazione dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, si richiama quanto già sopra specificato.

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 _____

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 _____