



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

Azienda di Servizi alla Persona

CCDI - ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO PER L'ANNO 2022 – ASP VALLONI MARECCHIA

In data 22.12.2022 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 2022 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 l'Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2018, sottoscritto in data 27.12.2018 con l'ASP Valloni Marecchia;
- richiamato l'Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2019, sottoscritto in data 27.12.2019 con l'ASP Valloni Marecchia;
- richiamato l'Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2020, sottoscritto in data 22.12.2020 con l'ASP Valloni Marecchia;
- richiamato l'Accordo decentrato integrativo per la disciplina del trattamento accessorio per l'anno 2021, sottoscritto in data 19.10.2021 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 potrà realizzare un 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, con le integrazioni e modifiche dell' art.81 CCNL 16.11.2022, di integrare tale metodologia con la seguente modifica, già attuata per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, anche per l'anno 2022: ai primi due dipendenti a tempo indeterminato che raggiungeranno il punteggio di valutazione individuale più alto nell'anno 2022 (una volta riparametrati i punteggi dei dipendenti a tempo indeterminato 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), riproporzionato in funzione della

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

tipologia di contratto pt/tp e della durata del contratto, con assenze zero); il premio sarà riproporzionato nei casi di servizio part-time e di cessazione nell'anno oggetto di valutazione e verrà decurtato dalla quota individuale (40%) di produttività.

1) Presa d'atto della quantificazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022.

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 comma 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.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2019, quantificato in un importo complessivo pari a € 372.945,02, sono stati ulteriormente aggiunti:

- ai sensi dell'art.67 comma 2 lett. a) del CCNL 21.05.2018, € 83,20 per le unità di personale presenti al 01.04.2016 (data costituzione ente), pari ad un importo di € 7.654,40
- ai sensi dell'art.67 comma 2 lett. b) del CCNL 21.05.2018, € 3.971,83
- ai sensi dell'art.67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, per le retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2018, € 531,05.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2020, quantificato complessivamente in € 373.083,70, si è proceduto all'aggiornamento dell'art. 67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, relativo alle retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2019, quantificato in € 669,73.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2021, quantificato nella parte fissa, certa e stabile in € 373.654,01, si è proceduto all'aggiornamento dell'art. 67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, relativo alle retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2020, quantificato in € 1.240,04.

Ai fini della determinazione del "Fondo risorse decentrate" **dell'anno 2022**, si è proceduto:

-all'aggiornamento dell'art. 67 comma 2 lett. c) del CCNL 21.05.2018, relativo alle retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel periodo 1.4.2016-31.12.2021, quantificato in € 1.869,50,

-all'implementazione come previsto dall'art.79 c.1 lett. b) e c.5, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018 (pari a 91 dipendenti) , per un totale di € 7.689,50 per l'anno 2022,

definendo così un importo complessivo del **Fondo Risorse decentrate fisse, certe e stabili anno 2022 pari a € 381.972,97.**

Vanno inoltre aggiunte nella **parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2022, per complessivi € 8.796,53** le seguenti somme:

- € 7.689,50, come previste dall'art.79 c.1 lett. b) e c.5, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018 (pari a 91 dipendenti) , per un totale di € 7.689,50 per l'anno 2021 (importo variabile una tantum per l'anno 2021 che servirà a contribuire al pagamento dell'arretrato "accessorio" previsto dal CCNL 16.11.2022),

-all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (fuori tetto f.do) incentivi come stabiliti dal "Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.." approvato con Delibera del CdA n.19 del 15.10.2020, per complessivi € 1.107,03.

L'art.13 comma 1 del suddetto Regolamento riporta:

Art. 13. Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti fra i diversi ruoli nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, e definiti in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

Prestazione	Percentuale
1) Responsabile unico del procedimento e collaboratori	35%
2) Programmazione della spesa (solo per investimenti)	2%
3) Predisposizione e controllo delle procedure di bando	15%
4) Direzione dell'esecuzione	28% da ripartire fra direttore esecuzione e suoi collaboratori
4-bis) Verifica di conformità	20%
Totale servizi/forniture	100%

Il totale di € 1.107,03 è così determinato:

- Servizi di pulizia, sanificazione e servizi ausiliari

€ 1.107,03;

Come previsto dall'art. 15 comma 5 del "Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.." "Qualora una prestazione venga svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, ecc.), compete al RUP attestare il ruolo e il livello di partecipazione svolti dagli altri soggetti assegnati alla funzione e indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno. In assenza di collaboratori o altre figure richieste per l'attività specifica, la totalità della quota viene corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività."

La ripartizione all'interno del "gruppo lavoro" viene comunque determinata in base ai compiti svolti e alle responsabilità.

"Servizi di pulizia, sanificazione e servizi ausiliari" :

4)-DEC Gruppo:

per Cra Rimini RAA e F.F.RAA 60% suddiviso in tre quote uguali (20% a testa);

per Cra Verucchio Responsabile Servizi Valmarecchia PO 40%.

4-bis)-Responsabile Servizi alla Persona PO

Si precisa che l'elargizione degli incentivi per funzioni tecniche è subordinata alla preventiva verifica dei requisiti necessari e che tutto ciò che non verrà distribuito relativamente alla suddetta parte variabile del Fondo 2022, confluirà a Bilancio come previsto dalla normativa.

Si determina quindi un **Fondo Risorse decentrate anno 2022 (parte fissa € 381.972,97 + parte variabile € 8.796,53) quantificata complessivamente in € 390.769,50.**

L'ammontare del Fondo 2022 è comunque soggetto all'accertamento stesso dell'Ente e 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 come integrato dall'art.14 CCNL 5.10.2001, 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), con le integrazioni e modifiche previste dal CCNL 16.11.2022.

Tutti gli istituti sopra menzionati, unitamente alle progressioni orizzontali e indennità di comparto, verranno decurtati del Fondo (parte fissa), come previsto dall'art. 68 del CCNL 14.09.2000 e dall'art. 80 CCNL 16.11.2022.

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 a tempo indeterminato "interessato" alle progressioni dovrà essere in servizio alla data del 31.12.2021 e del 01.01.2022 ed essere in possesso dei requisiti al 31.12.2021.

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 $\leq 0,50$) e comunque per un importo max $\leq$ di € **15.000,00**, che verranno decurtati del Fondo (parte fissa).

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 a tempo indeterminato "escluso" per l'anno 2022 dalla suddetta graduatoria, vengono rinviate all'anno 2023 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 precedente accordo relativo all'anno 2021, 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 2022 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 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, come integrato e modificato dal CCNL 16.11.2022, concordano di individuare le sotto elencate particolari responsabilità, per un totale massimo di € **6.800,00** per l'anno 2022 (che verranno decurtati del Fondo parte fissa), riproporzionati in caso di part-time:

- Infermiere (cat. D1) per Coordinamento Infermieristico assegnato da gennaio 2022 a dicembre 2022, già quantificati complessivamente in € 1.800,00 annui;

- n.2 Istruttori Direttivi (cat. D1), per il Coordinamento dell'ufficio loro assegnato in seguito alla nomina di Responsabile Ufficio Personale e Responsabile Ufficio Ragioneria, risultanti dalla Microstruttura Aziendale e relativo Mansionario, per il periodo da gennaio 2022 a dicembre 2022, già quantificati complessivamente in € 2.500,00 annui cadauno, riproporzionato in caso di part-time;

Si confermano anche per l'anno 2023 le Indennità di Responsabilità per le figure che ricoprono il ruolo di Responsabile Ufficio Ragioneria, Responsabile Ufficio Personale e Coordinatore Infermieristico, per il Coordinamento degli uffici loro assegnati, e si rimanda al successivo accordo la quantificazione delle suddette Indennità, sulla base dell'art.84 CCNL 16.11.2022.

5) Produttività 2022 – modalità di valutazione ed attribuzione dei compensi

I compensi incentivanti la produttività per l'anno 2022 verranno quantificati una volta decurtati gli importi "obbligatori" per legge, le Indennità di Responsabilità e le PEO, con riferimento alla parte fissa, certa e stabile del Fondo risorse decentrate 2022.

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, ossia ore effettivamente timbrate e ore in smart-working), 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 "non presenze" tutte le assenze effettuate a qualsiasi titolo (in analogia ai precedenti anni), al fine di riconoscere il maggior lavoro di coloro che sono stati "presenti" (solo le ferie e i recuperi delle ore non verranno considerate assenze).

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.

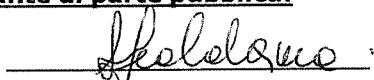
Per il personale in comando c/o altro ente, al fine di realizzare la valutazione, il Responsabile di Settore acquisisce gli elementi di conoscenza utili dal Responsabile dell'ufficio ove i dipendenti sono collocati", come stabilito dall'art.4 della vigente "Metodologia permanente per la valutazione dei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

In relazione all'applicazione dell'ex art.69 del CCNL 21.05.2018 per l'anno 2022, si richiama quanto già sopra specificato.

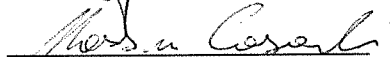
Letto, firmato e sottoscritto.

La delegazione trattante di parte pubblica:

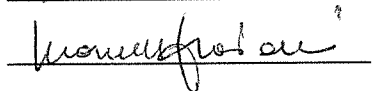
Catania Sofia



Casadei Massimo



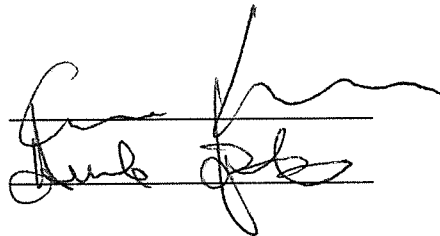
Graziani Manuela



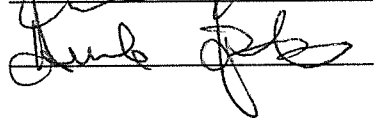
La delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL F.P.

Lucarelli Cristian



Esposito Daniele



CISL F.P. ROMAGNA

Coppola Salvatore

PER


Montanari Giacomo

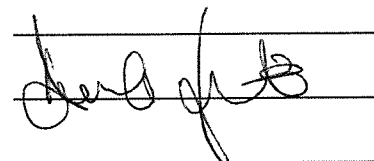
UIL F.P.L.

Perno Nicoletta

R.S.U.

Almanza Gennaro

Esposito Daniele



Massaro Florinda

Monti Guia

Zucchini Patrizia

