

ACCORDO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER L'ANNUALITÀ 2019

Premesso che:

in data 29/10/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo per l'annualità 2019 per il personale non dirigente dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna;
in data 14/11/2019 il revisore dei conti ha verificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i bilanci preventivi e la loro coerenza con i vincoli dei CCNL;
l'Amministratore unico in data 15/11/2019 con delibera n. 37 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'anzidetto accordo interativo per l'annualità 2019;

In data 19/11/2019 presso la sede dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna ha avuto luogo l'incontro tra:

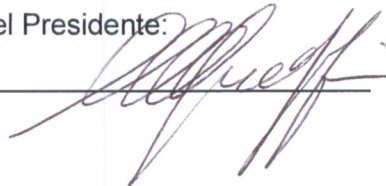
Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Direttore Generale (Dott.ssa Monica Tagliavini) _____

Per la R.S.U.

Monica Baldini

Baldini Monica

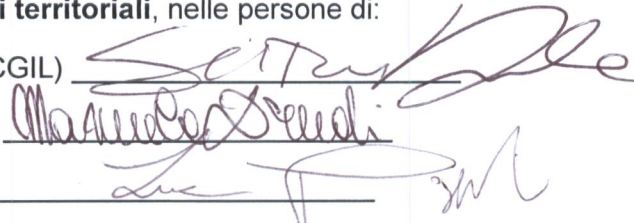


Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Daniela Guastavino (FP CGIL) _____

Manuela Drudi (CISL FP) _____

Luca Poggiali (UIL FPL) _____



sottoscrivono l' allegato accordo integrativo del personale non dirigente per l'annualità 2019 nel seguente testo:

**ACCORDO INTEGRATIVO ANNUALITÀ ECONOMICA 2019
ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA – BAGNACAVALLO (RA)**

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019. Per le parti non modificate si richiamano integralmente:
 - il CCI 2018-2020 siglato in data 27/12/2018 (di seguito CCI 2018/2020);
1. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCI è fissata dall'1/1/2019, si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
3. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

ART. 2 – LE PROGRESSIONI ECONOMICHE PER L'ANNO 2019

1. Le parti, richiamati e confermati i contenuti della piattaforma normativa con valenza triennale 2018/2020, stabiliscono per l'anno 2019:
 - a) in applicazione al comma 8 dell'art. 9 – progressioni economiche orizzontali del CCI 2018/2020, la quota da destinare alle progressioni economiche con decorrenza 01/01/2019, è pari al 40% delle somme disponibili, come quantificate negli schemi allegati all'art. 2 del presente accordo;
 - b) In riferimento al comma 5 dell'art. 9 – progressioni economiche orizzontali del CCI 2018/2020, al fine di definire la *valutazione media del valutatore per categoria*, si individua il valutatore nel Responsabile di Servizio funzionale di appartenenza (Coordinatori di struttura, Responsabile attività sanitarie, Responsabile Area Amm.tiva e Direttore generale);
 - c) In riferimento ai commi 10 - 14 dell'art. 9 – progressioni economiche orizzontali del CCI 2018/2020, si conferma il sistema adottato per l'anno 2018 per la redistribuzione tra le diverse categorie della quota finanziata nel 2019, volto a favorire i passaggi al primo livello di PEO, per la sola categoria B.
Nelle altre categorie (C, D, D-Po) il numero limitato dei dipendenti che in alcuni casi appartengono ai sottogruppi “ primo livello” e “altri livelli”, vanifica l'applicazione dei criteri



di selezione, pertanto le graduatorie sono singole per categoria.

ART. 3 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

1. Richiamato l'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018 le parti concordano quanto segue al fine della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo.

2. **Performance organizzativa:** i premi correlati alla performance organizzativa sono collegati ai seguenti specifici progetti obiettivi di miglioramento dei servizi:

a) Progettazione, organizzazione e monitoraggio dell'avvio della Comunità alloggio Via Fermini, quale servizio assistenziale aggregato alla CRA Sassoli a Lugo. Si tratta di un progetto multidisciplinare che coinvolge diverse figure professionali, come di seguito elencate:

- coordinatore struttura socio sanitaria – Cra Sassoli;
- RAS Cra Sassoli
- Istruttore attività assistenziali assegnato alla CA
- Capo cuoco e diretto collaboratore
- Istruttore tecnico area logistica

Partecipano alla ripartizione i dipendenti coinvolti non titolari di PO. L'area maggiormente coinvolta è quella socio sanitaria = 50%, area cucina 30%, area tecnico logistica 20%. Importo del progetto € 2.500.

b) Ampliamento orario di apertura servizio "Centro socio occupazionale" comprende la progettazione e monitoraggio della nuova gestione del servizio L'Inchiostro, che per rispondere alle richieste del committente e dell'utenza ha previsto una nuova giornata di apertura. Il servizio coinvolge principalmente l'educatore che sovrintende l'intera organizzazione compreso le attività appaltate. Il progetto è quantificato in € 600,00;

c) Avvio del percorso di aggiornamento del sistema informatico 2.0 con una totale revisione delle piattaforme dei vari gestionali. Il percorso coinvolge in modo trasversale l'intero reparto amministrativo. Il trasferimento progettato su un periodo biennale, nella fase intermedia prevederà un periodo di attività sulla due diverse piattaforme con la necessità di rafforzare i controlli dell'operatività del sistema. Il progetto è destinato agli istruttori amministrativi, è di € 6.000,00.

I premi correlati alla performance organizzativa, vengono distribuiti sulla base di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 2018/2020, senza applicazione del parametro per categoria. Totale importo destinato alla performance organizzativa € 9.100.

3. Performance individuale:

a) si applicano i criteri definiti nell'art. 4 del CCI 2018/2020 al fine definire il premio correlato alla performance individuale, che come previsto dall'art. 6 del CCI 2018/2020, viene calcolato sulla base del punteggio di valutazione della performance, rapportato al periodo di servizio effettivo in termini di presenza.

b) In riferimento all'art. 7 del CCI 2018/2020 le parti concordano di attribuire il premio differenziale collegato alla performance individuale al 08% del numero dei dipendenti per ogni categoria con arrotondamento alla unità superiore. Si precisa che al fine di definire la *valutazione media del valutatore per categoria*, si individua il valutatore nel Responsabile di Servizio funzionale di appartenenza (Coordinatori di struttura, Responsabile attività

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a simple mark resembling the number '15', a signature that appears to be 'M.F.', a signature that looks like 'B.T.', and a large, complex signature on the right side.

sanitarie, Responsabile Area Amministrativa e Direttore generale). In caso di parità del parametro utilizzato per definire la miglior prestazione (valutazione normalizzata) si tiene conto della presenza in servizio effettivo in termini di presenza e a seguire degli anni di anzianità di servizio nella categoria.

ART. 4 – FONDO RISORSE DECENTRATE: DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

1. La distribuzione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo viene riassunta nei seguenti documenti:

- a) il fondo unico delle risorse decentrate anno 2019: costituito con determina del direttore generale in applicazione dell'art. 67 CCNL 2018/2020, è suddiviso tra risorse stabili e variabili. La costituzione del fondo è stata determinata tenendo in considerazione le disposizione dell'art. 23 D.lgs 25/05/2017 n. 75. **(Allegato A)**;
- b) schema di distribuzione delle risorse decentrate come esposto **nell'allegato B** che costituisce parte integrante del presente contratto. Si evidenzia che alcune voci a tutt'oggi non determinabili in modo certo e definitivo (es. turni o indennità la cui erogazione può essere rideterminata in caso di assenze) sono indicati per un valore presunto che verrà ricalcolato a consuntivo (in applicazione delle norme contrattuali) al fine di determinare l'importo definitivo delle risorse disponibili per la performance.



SP

bol



ALLEGATO A ACCORDO INTEGRATIVO 2019**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019****IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 CO. 1 CCNL 2016/2018**

Unico importo consolidato (CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1) 548.722,55

INCREMENTI FONDO ANNO 2019 ART. 67 CO.2 CCNL 2016/2018

	13.062,40
ART. 67 CO. 2 lett a) (83,20 personale al 31/12/2015)	
ART. 67 CO. 2 lett b) – Rideterminazione delle progressioni economiche (personale in servizio alle decorrenze incremento) incremento 2016-2017 per cessati, quota 2018 e quota 2019	5.189,86
ART. 67 CO. 2 lett c) Ria e Assegni ad personam personale cessato (quota anno 2018)	706,29
TOTALE FONDO – RISORSE STABILI	567.681,10
TOTALE FONDO – RISORSE STABILI	567.681,10

RISORSE VARIABILI 2019 (DA DEFINIRSI OGNI ANNO)

Voci incluse nel limite art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017

ART. 67 CO. 3 lett a): Art. 43 L. 449/97 tenuto conto art. 4, comma 4 CCNL 5/10/01 in modifica art. 15 c. 1 lett. d)

ART. 67 CO. 3 let d) Ria e Assegni ad personam personale cessato anno prec.(quota parte anno di cessazione) - solo anno successivo alla cessazione

ART. 67 CO. 3 let h) Integrazione 1,2% monte salari 1997 14.683,06

ART. 67 CO. 3 let i) finanziamento obiettivi ente, anche di mantenimento definito nel piano della performance 73.000,00

Voci escluse nel limite art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017

ART. 67 CO. 3 let e) economie straordinario (art. 14 ccnl 1998/2001) – importo confluisce nel Fondo anno successivo 10.589,87

TOTALE RISORSE VARIABILI ART. 67 CO.3 98.272,93

ART. 68 CO. 1 economie fondo anno precedente 24.911,13

TOTALE RISORSE VARIABILI 123.184,06

SOMMA RISORSE STABILI E VARIABILI 690.865,16

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE (art. 1 c.456 L147/2013) -2.506,88




DECURTAZIONE PER L'APPLICAZIONE ART 23 CO. 2 DEL D.LGS 75/2017 -3.232,55

TOTALE FONDO UNICO 685.125,73

Handwritten signatures and initials on the right side of the document, including a large signature at the top, a circular stamp or signature below it, and several other initials and signatures further down.

CONTROLLO LIMITE 2016 ART. 23 CO. 2 DEL D.LGS 75/2017

FONDO 2016	748.635,67
QUOTE ESCLUSE DAL LIMITE 2016	
voce CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5 somme non utilizzate a.p.	-7.758,15
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m risparmi straordinari	-10.430,63
totale fondo 2016 di riferimento	730.446,89
FONDO UNICO 2019	685.125,73
FONDO POO 2019	99.074,42
SOMMA	784.200,15
QUOTE NON SOGGETTE AI LIMITI	
Rideterminazione peo 2018	-5.189,86
ART. 68 CO. 1 economie fondo anno precedente	-24.911,13
ART. 67 CO. 3 let e) economie straordinario (art. 14 ccnl 1998/2001) – importo confluisce nel Fondo anno successivo	-10.589,87
ART. 67 CO. 2 lett a) (83,20 personale al 31/12/2015)	-13.062,40
totale fondo risorse 2019 al netto quote non soggette al limite	730.446,89
 DIFFERENZA 2019-2016	 0,00

ALLEGATO B ACCORDO INTEGRATIVO 2019

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 2016/2018			
FONDO UNICO			totale 685.125,73
Fondo Progressioni Orizzontali (art. 68 co. 1 CCNL 2016/2018)		159.413,20	
Importo originario del fondo	188.427,46		
Incremento per rideterminazione per aumenti CCNL 2016/2018 – quota 2018	5.189,86		
quota licenziamenti anni precedenti	-57.006,87		
quota per decorrenza 01/01/2019	22.802,75		
	159.413,20		
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22/01/2004		74.304,89	
Quota art 33 c. 4 let. B e C	74.304,89		
totale somme utilizzate		233.718,09	
SOMME DISPONIBILI ART. 68 CO. 1			451.407,64

UTILIZZO RISORSE – ART. 68 CO. 2

Compenso per le seguenti indennità art 68 comma 2 ccnl 2016/2018			
indennità di turno	266.000,00	302.097,00	
Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis:			
indennità di rischio	35.500,00		
indennità maneggio valori	597,00		
Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità			
Art. 70 quinquies CCNL 2016/2018		30.498,11	
Area sanitaria	671,80		
Area amministrativa	3.299,94		
Area assistenziale	12.135,79		
Area Cucina	2.748,00		
Area attività di animazione	3.000,00		
Area tecnico logistica	900,00		
Area terapisti	2.100,00		
Area socio-occupazionale	1.500,00		
Area assistenziale	742,58		
Area servizi generali	1.000,00		
Area servizio sicurezza	2.400,00		
totale	30.498,11		
Risorse destinate a premi correlati alla performance			
art. 68 comma 2 e art. 69 CCNL 2016/2018			
Performance organizzativa			
Avvio CA e riorganizzazione servizi (assistenziali/sanitario/alberghiero)	2.500,00		
Avvio aggiornamento sistema informatico 2.0	6.000,00		
Ampliamento apertura servizio Centro socio occupazionale	600,00		
	9.100,00		
Performance individuale (compreso quota destinata al differenziale del premio individuale)	109.712,53		
Totale premi correlati alla performance	118.812,53	118.812,53	
Totale utilizzo risorse art. 68 co.2		451.407,64	
Residuo fondo			0,00

Handwritten signatures and initials in purple ink, including a large signature at the top, a signature below it, and initials 'TS' and 'BAC' further down.