



DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Numero 23 Data 23/05 /2019

OGGETTO: CONTRATTO INTEGRATIVO 2018 – AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE AL PRESEDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno duemiladiciannove nel giorno 23 del mese di maggio alle ore 17,00 presso la Sala Riunioni dell'ASP AMBITO 9 si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda di Servizi alla Persona "ASP Ambito 9", giusta convocazione prot. n. 27376 del 16.05.2019

Sono presenti:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENZA
Mosconi Sergio	Presidente	SI
Martina Coppari	Vicepresidente	SI
Tonino Cingolani	Membro	SI
Silvia Lorenzini	Membro	NO
Irene Bini	Membro	NO

Partecipa il Direttore dell'ASP Ambito 9, Dott. Franco Pesaresi, anche con funzioni di segreteria.

E' presente il Revisore Unico, Rag. Marina Pittori.

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità della seduta, il Presidente Sergio Mosconi assume la presidenza.

OGGETTO: CONTRATTO INTEGRATIVO 2018 – AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE AL PRESESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO l'art. 8 del CNL 21 maggio 2018 avente ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure";

VISTO l'ipotesi di accordo del personale non dirigente dell'ASP AMBITO 9 per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2018 siglato in data 20.03.2019;

VISTO la relazione illustrativa e tecnico finanziario di cui all'art. 8 comma 6 CCNL 21.05.2018 e art. 40 comma 3 sies D.Lgs 30.03.2001 n. 165;

PRESO ATTO del parere espresso dal revisore Dott.ssa Marina Pittori sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dal D.Lgs n. 165/2001;

VISTO lo Statuto dell'ASP Ambito 9 approvato con deliberazione della Giunta Regionale delle Marche n. 8 dell'11.1.2010;

VISTO il vigente Regolamento di Organizzazione e Contabilità dell'ASP approvato dal Consiglio di Amministrazione di questo Ente con deliberazione n. 24 del 26/06/2012;

RICHIAMATA la delibera dell'Assemblea dei Soci n. 7 del 11 dicembre 2018, avente ad oggetto "Approvazione Bilancio Preventivo economico 2019, Bilancio Pluriennale di previsione 2019-2021 e Piano Programmatico pluriennale 2019-2021";

Tutto ciò premesso,

a voti unanimi per alzata di mano

DELIBERA

- 1) la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
- 2) di approvare l'ipotesi di accordo del personale non dirigente dell'ASP AMBITO 9, sottoscritto dalle delegazione trattante e dalle OO.SS in data 20.03.2019;
- 3) di autorizzare il Direttore alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo di cui sopra.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. SERGIO MOSCONI

IL SEGRETARIO
F.to Dott. FRANCO PESARESI

La stessa è pubblicata sul sito dell'Azienda Servizi alla Persona (ASP) "Ambito 9"/Ambito
Territoriale IX : www.aspambitonove.it

Jesi, lì

IL DIRETTORE
F.to Dott. FRANCO PESARESI



AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA (ASP) “AMBITO 9”

ACCORDO SULLE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA. Anno 2018

In data 20 MARZO 2019 si è riunita la Delegazione trattante di parte ASP “Ambito 9” e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione dell'accordo relativo alla produttività 2018 del personale dipendente dell'Azienda pubblica servizi alla persona (ASP) “Ambito 9”.

Sono presenti:

per l'ASP “Ambito 9”:

- il Direttore, Dott. Franco Pesaresi con il supporto amministrativo della dr.ssa Francesca Selvetti;

per le OO.SS.:

- CGIL:
- CISL:
- UIL:

Preso atto della Delibera del CdA dell'ASP “Ambito 9” n. 1 del 19/1/2017 con il quale è stato approvato l'Accordo sulle materie della contrattazione decentrata integrativa 2016 e 2017;

Preso atto della Decisione del Direttore dell'ASP “Ambito 9” n. 293 del 19/12/2018 che ha provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate ex art. 15 CCNL 1/4/1999 per l'anno 2018;

Ritenuto di formalizzare le trattative fra ASP e OO.SS. sulle materie della contrattazione decentrata integrativa 2018 in modo da promuovere la valorizzazione del personale;

Preso atto del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Compensi per "specifiche responsabilità" (art. 7 del CCNL 09.05.2006).

Per il 2018, l'importo dell'indennità, correlata all'incarico di responsabile di UOC sarà pari a € 2.200,00 annui da calcolare in dodicesimi. I dipendenti che hanno ottenuto l'incarico di responsabile di UOC hanno diritto, con decorrenza dall'1/1/2018, a percepire l'importo.

Gli importi relativi all'indennità di responsabile UOS corrispondono al 50% di quello relativo alle UOC.

L'indennità di specifiche responsabilità, laddove assegnata, per il personale collocato in fascia C ammonta ad euro 550,00 annue.

L'indennità di specifiche responsabilità, laddove assegnata, per il personale collocato in fascia B ammonta ad euro 330,00 annue.

L'indennità di specifiche responsabilità, laddove assegnata, per la "referente operativa interna" della Residenza protetta/casa di riposo di Cingoli ammonta ad euro 750,00 annue.

Si fa presente che ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari/specifiche responsabilità.

2. Produttività generale

Le parti stabiliscono per l'anno 2018 i seguenti criteri generali per la valorizzazione della responsabilità e del merito dei dipendenti in un'ottica di propensione alla premialità. A tale proposito sono previsti i seguenti criteri:

1. sottrarre dal budget l'importo di cui al punto 3);
2. stabilire un budget di risorse per ciascuna unità operativa da calcolare in base ai dipendenti assegnati senza riferimento alla categoria di inquadramento individuale;
3. utilizzare per la valutazione dei dipendenti, con esclusione degli incaricati di posizione organizzativa, le schede di valutazione allegate (Allegato A);
4. esprimere la valutazione dei dipendenti in trentesimi e con le seguenti modalità: - stabilire una soglia minima di punteggio che è pari alla sufficienza cioè a 18/30, al di sotto della quale non sarà attribuito alcun compenso;
5. Il punteggio personale così attribuito verrà diminuito nella misura indicata nella tabella n.1 in base alle assenze dei dipendenti.

Tab. 1- Riduzione punteggio personale in base alle assenze

Tipologia assenze	Riduzione punteggio		
	Numero assenze	Categoria D	Categoria C*-B-A
Assenze per motivi diversi dalle ferie, dalle festività soppresse, dagli infortuni sul lavoro dalla astensione obbligatoria per maternità	Oltre 45	4	8
	Da 31 a 45	3	6
	Da 16 a 30	2	2
	Fino a 15	0	0

Note esplicative: *agli amministrativi in categoria C si applicano le riduzioni previste per la categoria D. Nei casi di assenze orarie, una giornata di assenza si considera quando le ore di assenza sono 6. Per le giornate di assenza per malattia si considerano quelle di effettiva assenza nelle giornate di lavoro.

6. distribuire la sommatoria dei residui della valutazione individuale (differenza tra 30/30 e N/30) e della valutazione delle assenze ai dipendenti assegnati alla unità operativa che hanno ottenuto una valutazione di almeno 18/30 ed in proporzione alla stessa; Dal 2019 tali residui saranno destinati alla differenziazione del premio individuale di cui all'art.69 del CCNL 2016-2018;



7. Le risultanze della valutazione sono portate singolarmente a conoscenza di tutti i dipendenti.

3. Compenso per il personale che nell'ambito di specifiche convenzioni ha svolto nel 2018 attività lavorativa per l'erogazione di servizi a favore di terzi

L'ASP AMBITO 9 ha gestito nel corso del 2018 una convenzione per l'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi. Le parti riconoscono che l'attività lavorativa per erogare i servizi a favore del terzo è stata svolta dal personale dipendente. A norma dell'articolo 43 commi 1 e 3 della legge 449 / 1997, come richiamato dall'articolo 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 e della Decisione del Direttore n. 293 del 19/12/2018 il Fondo risorse decentrate è stato integrato dell'importo di euro 461,34.

Per tale ragione nel 2018 le parti ritengono opportuno, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente in materia di performance organizzativa, definire uno specifico compenso diretto ad incentivare l'incremento della produttività in conseguenza del fatto che il personale coinvolto ha svolto, oltre alla preponderante attività a favore dell'ASP AMBITO 9, anche una ulteriore attività aggiuntiva a favore del soggetto terzo.

Per tale ragioni la quota di € 461,34 del fondo risorse decentrate viene destinata all'erogazione di un incentivo specifico per l'incremento della produttività conseguente alle attività aggiuntive che sono state necessarie per erogare gli appositi servizi a favore di terzi previsti da specifiche convenzioni operative nel 2018 e stipulate a norma dell'articolo 43 della legge 449/1997.

Le condizioni per potere percepire l'incentivo sono le seguenti:

1. il personale deve avere svolto attività lavorativa funzionale all'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi nell'ambito della convenzione operativa nel 2018;
2. l'attività lavorativa svolta a favore del terzo non può esaurire l'attività lavorativa del personale addetto; conseguentemente l'attività lavorativa a favore del terzo deve essere considerata aggiuntiva rispetto a quella svolta a favore dell'ASP AMBITO 9 che deve essere comunque preponderante.

A tal proposito il responsabile dell'unità operativa complessa competente attesta formalmente e per iscritto la sussistenza delle condizioni sopra previste per la partecipazione di ciascun dipendente.

L'incentivo è determinato in proporzione ad un indice calcolato come prodotto del seguente fattore:

- Contributo concretamente dato all'erogazione del servizio a favore del terzo.

Da un minimo di 0 (contributo nullo) ad un massimo di 1 (contributo massimo).

Il responsabile dell'UOC, al fine di valutare il contributo dato all'erogazione del servizio a favore del terzo tiene conto:

- del volume quantitativo dell'attività svolta dal soggetto per la convenzione;
- della complessità oggettiva dell'attività svolta dal singolo;
- della qualità con cui il singolo ha svolto i propri compiti funzionali all'erogazione del servizio a favore del terzo.

L'incentivo spetta in proporzione ai mesi di servizio (per frazioni uguali o superiori a 15 giorni si considera il mese intero).

L'incentivo qui regolato non spetta alle posizioni organizzative, essendo la retribuzione di posizione e di risultato onnicomprensiva di qualsiasi altro trattamento accessorio, fatte salve le specifiche deroghe previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale.

Il presente punto si applica solo alle convenzioni sottoscritte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 della legge 449/1997, (convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) mentre non si applica alle convenzioni stipulate ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del d. lgs. 267/2000 (convenzioni fra enti pubblici per l'esercizio associato di funzioni o servizi propri o comunque delegati agli enti locali).

4. Maneggio valori

Le parti concordano di assegnare la specifica indennità ai dipendenti incaricati di gestire le spese economali nella misura di € 1,55 giornalieri.

5. Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni di disagio

Per l'anno 2018, viene previsto il seguente compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 17 CCNL 1/4/1999 e s.m.i.): € 28,00 mensili per 12 mensilità per il personale (comprese RAA) con il titolo di studio di Operatore Socio Sanitario (OSS) impegnato effettivamente nell'assistenza agli anziani non autosufficienti ospitati nella Residenza protetta.

6. Valutazione della posizione organizzativa

Il regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n.3 dell'8/1/2013 definisce le modalità di valutazione delle posizioni organizzative.

7. Lavoro straordinario

Le parti concordano di provvedere periodicamente ad una verifica congiunta circa l'utilizzo del lavoro straordinario.

8. Clausola programmatica per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2019

Contestualmente alla sottoscrizione definitiva del presente integrativo annuale, le parti avviano immediatamente una nuova sessione negoziale con l'obiettivo di sottoscrivere entro il primo trimestre 2019 un contratto decentrato integrativo per il 2019.

JESI, 20/03/2019

Per l'ASP "Ambito 9": il Direttore (Franco Pesaresi)

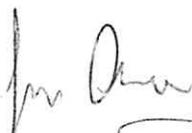


Per le OO.SS.:

CGIL:

CISL:

UIL:









ALLEGATO A

SCHEMA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "D"
ANNO 201...

Unità operativa:
 Cognome e nome:
 categoria:

Elementi di valutazione	giudizio	punti
capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6-7	
capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna ed interna	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
Obiettivi specifici 1 (indicare nel dettaglio diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3-4	
	Buono 5-6-7	
	Eccellente 8-9	
Obiettivi specifici 2 (indicare nel dettaglio diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5-6	
	Eccellente 7-8	
TOTALE PUNTEGGIO		

IL RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA

IL DIRETTORE

IL DIPENDENTE per presa visione




SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "C"

ANNO 201...

Unità operativa:

Cognome e nome:

categoria:

Elementi di valutazione	giudizio	punti
capacità di organizzare e gestire la propria attività anche dimostrando abilità e precisione nello svolgimento del lavoro	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5-6	
	Eccellente 7-8	
capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna e con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5-6	
	Eccellente 7-8	
Obiettivi specifici 1 (indicare nel dettaglio diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6-7	
Obiettivi specifici 2 (indicare nel dettaglio diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6-7	
TOTALE PUNTEGGIO		

IL RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA

IL DIRETTORE

IL DIPENDENTE per presa visione

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "B"

ANNO 201...

Unità operativa:

Cognome e nome:

categoria:

Elementi di valutazione	giudizio	punti
abilità e precisione nello svolgimento del lavoro	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2	
	Buono 3-4	
	Eccellente 5	
capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
Obiettivi specifici 1 (indicare nel dettaglio i diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6-7	
Obiettivi specifici 2 (indicare nel dettaglio i diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
TOTALE PUNTEGGIO		

IL RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA

IL DIRETTORE

IL DIPENDENTE per presa visione

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "A"

ANNO 201...

Unità operativa:

Cognome e nome:

categoria:

Elementi di valutazione	giudizio	punti
abilità e precisione nello svolgimento del lavoro	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2	
	Buono 3-4	
	Eccellente 5	
capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
Obiettivi specifici 1 (indicare nel dettaglio i diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6-7	
Obiettivi specifici 2 (indicare nel dettaglio i diversi obiettivi specificando se di gruppo o individuali)	Insufficiente 0-1	
	Sufficiente 2-3	
	Buono 4-5	
	Eccellente 6	
TOTALE PUNTEGGIO		

IL RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA

IL DIRETTORE

IL DIPENDENTE per presa visione
