



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA
RSU A.S.P.**

FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018

**Accordo economico 2018
Comparto Funzioni Locali**

Vista le preintesa 19 dicembre 2018 che in copia si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale;

Considerato l'adempimento di cui all'art. 9, comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018 con allegato parere favorevole 21 dicembre 2018 del revisore dei Conti;

Preso atto pure del parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione in data 27 dicembre 2018;

Considerata quindi l'efficacia dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in ipotesi in data 19 dicembre 2018;

LE PARTI PRENDONO ATTO DELL'EFFICACIA DELL'ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE COME IN ALLEGATO.

Pavia, 29 dicembre 2018

PER L'ASP H.AA.RR.

IL DIRETTORE GENERALE
LEGALE RAPPRESENTANTE
(Ave. Municipio Nuovo)

PER LE OO.SS.

FISC FP

RSU

UIL FP

FP



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA
RSU A.S.P.**

**FP CGIL - FP CISL - FPL UIL
PREINTESA
ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018**

**Accordo economico 2018
Comparto Funzioni Locali**

Art.1. Determinazione dei Fondi

Art. 67- Fondo risorse decentrate
Fondo P.O.- Fondo lavoro straordinario

RSA F.Pertusati

Fondo risorse decentrate anno 2018	365.702,00
<u>Risorse stabili</u>	334.660,00
Rivalutazione Fasce 2018	1.346,00
<u>Risorse variabili (1,2% m.s.1997)</u>	31.042,00
Ratei RIA cessati	
Totale Fondo anno 2018	367.048,00
Accant.alte prof. 0,20% m.s. 2001 (mai accantonato)	6.886,00
dal 31/12/2018	
<u>a valere su Fondi anno 2019</u>	
Incr. Euro 83,20 x n. 122 dip. al 31/12/15	10.150,40
Fondo P.O. Anno 2018	15.700,00
Fondo posizioni organizzative	4.380,00
Extra Fondo p.o, (quota bilancio)	11.320,00
Totale Fondo anno 2018	15.700,00

RSU

CGIL FP

FP CISL

Fondo Lavoro straordinario

Fondo certificato al 31/12/2017

7.229,00**RSD G.Emiliani****Fondo anno 2018 risorse decentrate**

Risorse stabili	48.026,00
Rivalutazione fasce anno 2018	125,00
Risorse variabili	
Piani di razionalizzazione*	15.606,00
risorse variabili non soggette a limite (da certificare dell'Organo di revisione)	
<u>Totale provvisorio anno 2018</u>	63.757,00
Acc. 0,20% m.s. 2003 alte prof.(mai accantonato)	845,00
da 31/12/2018	
Incr. Euro 83,20 per n.19 dip. al 31/12/2015 a valere da 01/01/2019	1.581,00

Fondo anno 2018 P.O:

Nessuna posizione istituita

I Fondi così determinati per l'anno 2018 saranno sottoposti a certificazione da parte del competente Organo di revisione. Si procederà in tal senso sia per le risorse relative ai "Piani di razionalizzazione" che per quelle inerenti le "Alte professionalità"

Situazione del personale in servizio al 31/12/2015 (escluse qualifiche dirigenziali)

SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015	
Centro di costo	N.° dipendenti
RSA F.Pertusati	122
RSD G.Emiliani	19
Totale Funzioni Locali	141

RSU


CISC






Ai fini del calcolo degli incrementi dei Fondi dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019, che dovranno essere appositamente certificati in sede di determinazione delle risorse per l'anno 2019.

Art.3- Attribuzione progressione economica orizzontale per l'anno 2018 (art. 16 CCNL Funzioni Locali)

Per l'anno 2018, oltre alle somme derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, si determina di recuperare ulteriori risorse, nei limiti delle disposizioni contrattuali, al fine di poter attribuire tale beneficio ad un maggior numero di dipendenti.

Al fine di recuperare risorse per le "PEO", con decorrenza 01/01/2018, si concorda quanto segue:

- Per il CCNL Funzioni Locali, nell'ambito del Fondo risorse decentrate, una volta erogata la quarta trince della produttività, accantonate le risorse per il pagamento del disagio e delle indennità concordate, tutti i residui, fatte salve quelle da accantonare per le nuove assunzioni che possono essere finalizzate solo a destinazioni variabili, unitamente alle quote dei cessati, saranno destinate alla "Progressione economica orizzontale".

A tal fine si concorda, dopo aver erogato la quarta trince della somma concordata a titolo di produttività collettiva, cui saranno detratti gli importi inerenti il quarto quadrimestre 2018, di assegnare alle PEO una quota pari al 100% dei residui derivanti da assenze e valutazioni inferiori rispetto alle quote annue intere previste per profilo professionale dei precedenti accordi.

Per quanto concerne i criteri, a seguito di quanto disposto dal CCNL del 21/05/2018, si dovrà predisporre una nuova graduatoria con valenza annuale per le assegnazioni con decorrenza 01/01/2018, che tenga conto delle risultanze delle ultime tre schede di valutazione delle performance individuale (ai sensi art.16, comma 3, CCNL 21/05/18), dell'anzianità di servizio e del tempo intercorrente dall'ultima progressione (intervallo obbligatorio di almeno due anni)

Si terrà conto anche dei titoli formativi attinenti al profilo professionale relativi al triennio 2015-2017, cui sarà attribuito punteggio secondo regolamento.

I punteggi specifici da attribuire secondo i criteri concordati saranno definiti da apposito documento che sarà allegato al presente accordo e terranno conto della disposizione normativa e contrattuale in merito all'attribuzione selettiva del beneficio ad un numero limitato di dipendenti per ogni annualità.

Criteri semplificati:

Punteggio media scheda valutazione ultimo triennio 2015-2017 (max 50 punti)

Punteggio anzianità di servizio: n.1 punto per anno, esclusi periodi non utili per l'anzianità stessa, per un max di 27 punti;

Punteggio formazione max 3 punti;

Punteggio (max 20 punti) quota da stabilirsi per anno rispetto a quello dell'ultima progressione economica, proposta 2 punti per anno.

Vedasi Regolamento di cui allegato A)

Nell'anno 2019 sarà elaborata una graduatoria con specifici criteri, al fine di recuperare coloro che sono stati esclusi dall'attribuzione del beneficio nell'anno 2018 e che erano collocati utilmente in graduatoria nella precedente del periodo 2015-2017.

RSU


CISE FA




FP Edil




Risorse PEO personale cessato nel 2017 per 01/01/2018:

RSA F. Pertusati	euro 2.962,00
RSD G.Emiliani	euro 0,00

Art. 4. Definizione risorse per posizioni organizzative (art. 13-15 CCNL F.Locali)

Per l'anno 2018 si confermano le risorse economiche pari a euro 15.700,00 confluite nell'apposito Fondo (che ricomprendono la quota di pertinenza del Fondo del Comparto e la quota a carico del bilancio) per il finanziamento dell'unica posizioni istituita, relativa alla figura del Responsabile medico della RSA F. Pertusati e della RSD G. Emiliani.

Tale somma ricomprende sia la retribuzione di posizione che di risultato.

Per l'anno 2019, in attesa di una nuova ridefinizione dei criteri e degli assetti delle posizioni organizzative, ai sensi art.13 comma 3 del nuovo CCNL, si propone la proroga fino al 21/05/2019 dell'attuale incarico di funzione legato alla figura del "Responsabile Medico RSA-RSD", alle stesse condizioni economiche, con risorse attinte dall'apposito Fondo a carico del bilancio.

Art. 5 – Definizione risorse per indennità specifiche responsabilità (art. 70- quinques CCNL Funzioni Locali)

Si prende atto che per l'anno 2018 sono state conferite due indennità per specifiche responsabilità in essere per n. 2 operatori, rispettivamente per "Coordinamento attività infermieristiche RSA F. Pertusati e RSD G. Emiliani" e "Coordinamento servizio di riabilitazione RSA F. Pertusati", per i quali si confermano gli importi annuali di euro 2.000,00 e euro 1.700,00, come dai precedenti accordi; tali incarichi saranno mantenuti anche per l'anno 2019 fino al successivo accordo economico.

Per l'anno 2019, in sede di accordo annuale, si stabilisce comunque di rivedere tali indennità, estendendo, qualora le esigenze gestionali lo richiedano, l'attribuzione, oltre a personale di Categoria C del profilo sanitario, anche a personale del profilo amministrativo incaricato di particolari responsabilità.

Analogamente, qualora si verificassero le condizioni e le esigenze, si valuterà in tal senso anche per la RSD G. Emiliani.

Art. 6 - Definizione risorse per premialità e criteri

Per l'anno 2018, per quanto concerne gli acconti erogati nei primi tre trimestri, si fa riferimento all'accordo per l'anno 2017 per quanto concerne le somme per categoria, profilo e comparto.

Per semplificazione di calcolo, si propone di erogare la quarta trince a saldo sulla base della scheda di valutazione annuale, scorporando eventuali assenze effettuate nel quarto trimestre 2018.

Successivamente, in sede di accordo per la premialità per l'anno 2019, si introdurranno nuovi criteri sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti, e verrà concordata la quota da riservare al premio per le "eccellenze".

Vedasi scheda di valutazione della performance individuale di cui allegato B).

RSD


CISCFP




FREDAIL


Art. 7- Risorse per la performance individuale (Art. 69 CCNL F.L)

Le parti concordano che l'introduzione dei criteri per il premio individuale sarà effettuata in sede di accordo economico per l'anno 2019; a tale istituto sarà riservata una quota che si concorderà delle risorse variabili dei rispettivi fondi.

Art.8 - Indennità di turno (art. 23 CCNL F. Locali)

Per quanto concerne i criteri e gli importi per il pagamento delle indennità di turno si concorda dar corso alle modifiche previste dal CCNL del 21/05/2018 che saranno applicate con decorrenza 01/01/2019, secondo il disposto dell'art. 23 del contratto citato. Eventuali conguagli sulle tariffe con decorrenza dal mese di giugno 2018 saranno erogati non appena possibile.

Art. 9 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art. 70 CCNL F.L.)

Le parti concordano di avanzare proposte per l'anno 2019 per contrastare l'assenteismo; eventuali effetti potranno essere valutati, in sede di Organismo paritetico, sulla base della pubblicazione dei benchmark di settore.

Pavia, 19 dicembre 2018

Per l'ASP: Il Direttore Generale



Per le OO.SS.

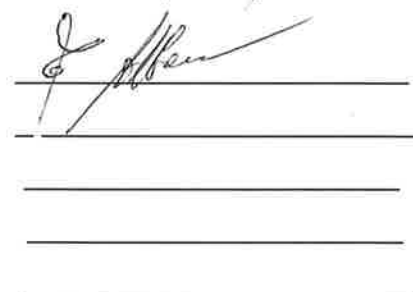
Il coordinatore R.S.U.



FP CGIL



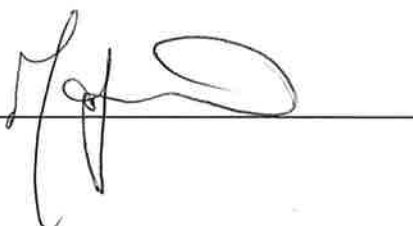
La RSU



FPL U.I.L.



FP CISL



ASP II.AA.RR.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

per l'anno 2018

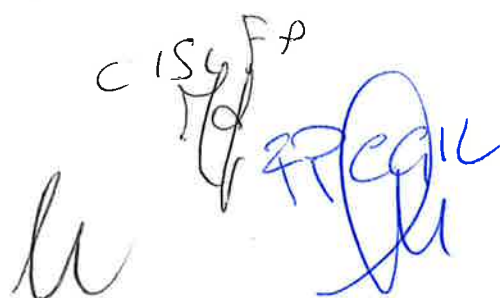
RSA F. PERTUSATI-RSD G. EMILIANI

CRITERI GENERALI

- Decorrenza primo gennaio di ogni anno;
- Anzianità di servizio di almeno 2 anni e contratto di lavoro a tempo indeterminato; l'intervallo minimo per le successive progressioni nell'ambito della medesima categoria è di un biennio; quindi i dipendenti che hanno beneficiato della PEO l'anno precedente saranno automaticamente esclusi dalla graduatoria dell'anno successivo.
- Il passaggio alle fasce retributive superiori nell'ambito della categoria giuridica di appartenenza è disposto in relazione alla valutazione di sufficienza nell'ambito del giudizio che consente l'immissione nella rispettiva graduatoria, derivante dalla media delle schede di valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio.
- Ai fini della valutazione è necessaria la presenza in servizio nell'anno precedente la decorrenza della PEO di almeno sei mesi (sono considerate assenze a tali fini le aspettative senza assegni interruttive, i congedi per assistenza a familiari disabili DLGS 151/2001 (come da circ. DFP n.2285 del 15/01/2013), i periodi di malattia); è da considerarsi anche per l'inserimento in graduatoria l'assenza di procedimenti disciplinari nell'ultimo biennio maggiori del rimprovero scritto;
- Il numero dei dipendenti e relative qualifiche destinate ad acquisire la fascia economica superiore, nei limiti delle risorse disponibili nei Fondi di ciascun comparto, è stabilito attribuendo una percentuale di assegnazione a ciascuna categoria (risultante dal rapporto fra costo totale e importo disponibile), garantendo parità a ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso o difetto all'unità più vicina (frazione $< 0,5$ o $> 0,5$), tutelando la possibilità anche delle categorie in cui è presente un solo dipendente;
- Il punteggio totale è pari a massimo = 100;
- In caso di parità di punteggio nell'ambito della stessa categoria economica si stabiliscono i seguenti criteri di priorità:
 - presenza nell'inquadramento in godimento di un "assegno ad personam" riassorbibile, come previsto dai CCNL di Comparto;
 - maggior tempo decorso dall'ultima progressione economica;
 - maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza;
 - maggiore anzianità di servizio complessiva;
 - maggiore età.

RSU




CISGFP


RICORSI GRADUATORIA

La graduatoria sarà pubblicata sul sito web aziendale previa apposita comunicazione alla RSU aziendale e ai dipendenti tramite avviso agli albi di singoli Istituti; eventuali ricorsi o richieste di chiarimenti (per il rilievo di errori nei punteggi) potranno essere presentati entro il termine di 15 giorni dalla data di pubblicazione.

Decorso tale termine la graduatoria di riterrà approvata e si potrà procedere alle attribuzioni.

SCHEMA DI PESATURA DEI PUNTEGGI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE

Per tutte le categorie:

- **Media punteggio ultime tre anni scheda valutazione annuale della**
"Performance individuale" **Max PUNTI 50**

(ai sensi art. 16, comma 3, del CCNL 21/05/18)

- **Anzianità di servizio** complessiva Punti 1 per anno
Maturata al 31/12/2017, o al 31 dicembre dell'anno precedente decorrenza PEO
(esclusi periodi non utili) **Max PUNTI 27**

- **Titoli formativi attinenti al profilo professionale**
(relativi al triennio 2015-2017)
Punti 0,5 per ogni giornata. **Max PUNTI 3**

- **Anzianità permanenza fascia** (tempo decorso dall'ultima PEO)
Punti 2 per anno **Max PUNTI 20**

Totale complessivo **Max PUNTI 100**

RSU
Joh
Alber
Mdy

lu

CISCFP
Lg
Alber

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ASP II.AA.RR. anno 2018
RSA PERTUSATI-RSD G.EMILIANI**

Cognome e nome _____

Profilo professionale /settore appartenenza _____

Categoria CCNL _____

Elementi della valutazione:

	Valutazione da 1 a 10	Valore
1	Qualità delle prestazioni	
2	Rispetto dei tempi di esecuzione e flessibilità	
3	Abilità tecnico operativa	
4	Livello di autonomia, efficienza , affidabilità	
5	Capacità di gestire il ruolo di competenza e relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi e utenti.	
Totale		
6	NON VALUTABILE PER ASSENZE	0

SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

=<25					>25<30	=30	>30<35	=35	>35<42	=42	>42
0%		70%			80%		95%			100%	

Se il punteggio non è adeguato nel minimo non viene corrisposta la quota di produttività legata alla valutazione, ma solo quella determinata dalla presenza in servizio.

Valutazione del Dirigente e contestuale informazione al dipendente nel caso di non raggiungimento del punteggio minimo per l'attribuzione della produttività.

Pavia _____

Per presa d'atto

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____