

**CONTRATTO DECENTRATO ASP CITTÀ DI BOLOGNA E FONDO
INCENTIVANTE ANNO 2014**

Premessa

L'ASP Città di Bologna, la R.S.U. e le OO.SS hanno ritenuto di avviare un percorso di verifica dei Contratti Decentrati Integrativi delle Aziende di Provenienza al fine di integrarlo ed adeguarlo sia alle mutate condizioni organizzative dell'Ente, sia al mutato quadro normativo di riferimento.

Le parti prendono atto che con l'accordo sul contratto decentrato dell'ASP Città di Bologna, azienda pubblica nata il 1/01/2014, si dà attuazione agli obblighi di legge.

Il presente contratto sostituisce totalmente i precedenti integrativi scaduti e non adeguati alla nuova normativa.

Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ASP, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 11/05/2015 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL.

Durata ed ambito di applicazione

Il contratto collettivo integrativo decentrato, in prima applicazione, avrà durata annuale, in quanto nei prossimi mesi sono previsti cambiamenti che potrebbero comportare rilevanti modifiche all'organizzazione aziendale tali da influire sullo stesso.

Il contratto conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato o di specifici accordi aggiuntivi o di modifica.

1. COMPENSI ECONOMICI

1.1. Quantificazione delle risorse decentrate

L'azienda costituirà il Fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività secondo quanto previsto dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004.

Le OO.SS. e la R.S.U. possono, tramite lo strumento dell'informazione, chiedere una verifica rispetto alle componenti di calcolo del medesimo.

Le risorse decentrate saranno quantificate annualmente dall'Azienda, secondo quanto previsto dai CCNL in vigore.

1.2. Destinazione delle risorse decentrate

In base all'art. 4, comma 2, lett. a), del CCNL dell'1/04/1999, col contratto integrativo le parti definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili,

Città di Bologna	
13 MAG 2015	
Prot. n. 9004	
Competenza RIS	Conoscenza 20
Titolarità G	

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art. 15 del CCNL di 1/04/1999 e secondo le finalità, le regole e le modalità indicate nell'art. 17 del medesimo CCNL.

1.3. Compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

Le Parti convengono di destinare al compenso incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi -per l'anno 2014- la somma di circa € 260.000,00.

L'importo complessivo sarà suddiviso e corrisposto in base a progetti obiettivo predefiniti nella relazione illustrativa al Bilancio Preventivo 2014. I compensi individuali saranno corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione della metodologia permanente di valutazione aziendale vigente.

Il Fondo per l'anno 2014 verrà suddiviso tra gli operatori del comparto che hanno contribuito al raggiungimento di due obiettivi aziendali, che sintetizzano gli obiettivi declinati nelle schede di budget all'interno del Bilancio di Previsione:

- a) unificazione dell'ASP e definizione di tutte le regole comuni;
- b) accreditamento delle strutture socio/sanitarie e avvio della gestione unitaria.

In particolare il Fondo verrà ripartito riconoscendo al personale dipendente di ASP Città di Bologna i seguenti importi lordi:

- € 800 al dipendente assente da 0 a 10 giorni;
- € 650 al dipendente assente da 11 a 17 giorni;
- € 250 al dipendente assente da 18 a 30 giorni;
- € 100 al dipendente assente oltre 30 giorni.

La redistribuzione di eventuali resti seguirà la proporzione delle fasce sopra individuate.

Nei giorni di cui sopra vengono comprese le tipologie di assenze: malattia, permessi retribuiti di cui all'art. 19 e le 150 ore.

Alla distribuzione del fondo per la produttività verrà ripartita agli operatori con una valutazione individuale di "Adeguato"; in prima applicazione verrà esteso il sistema di valutazione individuale dell'ASP Giovanni XXIII.

Il personale con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato partecipa al riparto del Fondo solo se ha prestato la propria attività per un periodo non inferiore a 6 mesi continuativi ed in proporzione al servizio prestato.

Il personale con contratto di lavoro in somministrazione partecipa agli incentivi solo nel caso in cui abbia prestato servizio in Azienda per un periodo non inferiore a 6 mesi.

1.4. Compensi per le specifiche responsabilità e per particolari attività o responsabilità assegnate

L'Articolo 17 comma 2 lettera F del CCNL 1/4/1999, così come sostituito dall'art. 7 del CCNL per il biennio economico 2004/2006, prevede la corresponsione di un'indennità per compensare specifiche responsabilità da parte del personale B, C e D.

Tale indennità viene erogata in relazione all'attribuzione della responsabilità risultante da specifico atto formale. L'ASP si impegna a dare ampia informativa sulle modalità e sulle funzioni aziendali dove sono previste le indennità di particolari responsabilità.

In fase di prima adozione del modello organizzativo si allega elenco dei profili professionali individuati, al fine di concertare la ripartizione sul fondo aziendale, come da allegato B).

1.5. Compensi per indennità di disagio

In base all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/04/1999, le risorse indicate nel presente articolo sono dedicate esclusivamente al personale appartenente alle categorie B e C che svolge attività particolarmente disagiate:

- a) *Responsabile U. O. Protezioni Internazionali*: lavoratore che svolge mansioni che comportano disagio derivante da attività lavorativa che, per le modalità in cui deve esplicarsi e per la peculiarità dell'utenza deve essere svolta con flessibilità di orario, anche notturno; comporta anche il presidio ed il coordinamento delle emergenze nelle varie strutture e la necessità di disponibilità telefonica continuativa. Importo giornaliero € 5,00;
- b) *Autista*: lavoratore che svolge mansioni che comportano disagio derivante da attività di guida di automezzi strettamente legati al trasporto di persone, documentazione amministrativa, materiale sanitario, e per la quale viene richiesta una disponibilità e flessibilità in termini di orario e di fruibilità complementare per tutte le diverse attività previste nel settore. Importo giornaliero € 1,30.

1.6. Compensi per rischio

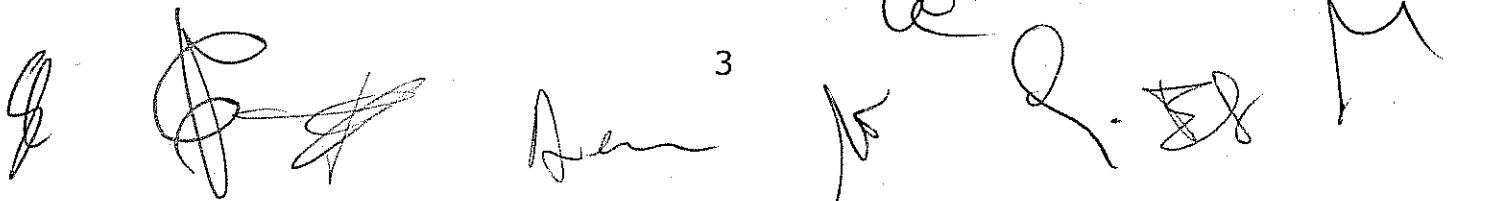
Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 con il presente accordo sono individuate le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra compete, per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30 corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta. L'indennità di rischio non è cumulabile per le stesse fattispecie con l'indennità di disagio.

Le parti convengono che sono riferibili alle condizioni generali sopra descritte le seguenti categorie di lavoratori operanti in azienda (ognuna nell'ambito delle diverse e specifiche attività assegnate):

- a) *Personale che svolge le attività connesse al profilo di ADB/OSS*, in quanto esposto ad attività riconducibili a quelle usuranti comportanti notevole sforzo fisico e psicologico, e ad alto rischio di inidoneità;
- b) *Personale adibito ad attività di manutenzione*, così come definito alla lett. e) dell'allegato B del Dpr. 347/83.

1.7. Compensi per maneggio valori

 3

L'Indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000, è riconosciuta al personale di categoria B, C e D (ad esclusione del personale incaricato delle Posizioni Organizzative) adibito in modo continuativo ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.

Sono individuati i seguenti profili professionali:

- a) *Assistente al coordinamento*, che maneggia valori in termini di anticipazione di cassa;
- b) *Istruttore amministrativo addetto alla cassa ospiti*.

Le parti concordano per i servizi di cui sopra di prevedere il riconoscimento di un'indennità pari a € 1,00 giornalieri, per le sole giornate di presenza del dipendente.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il compenso viene esteso a:

- a) la figura che nell'ambito del servizio di accoglienza *Mare Nostrum* si occupa, in via continuativa, del ritiro e della distribuzione agli ospiti dei "pocket money";

L'Azienda si riserva di comunicare le figure che nell'organizzazione si occuperanno di gestione di valori.

1.8. Indennità di turno

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000 a fronte di un'effettiva rotazione in turni ed in servizi che si articolano nell'arco delle 10 ore. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al turno, come stabilito dall'art. 22 comma 2 del CCNL del 14/09/2000.

L'azienda verificherà la reale rotazione della turnazione del personale coinvolto.

1.9. Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 CCNL 14/09/2000, come integrato dall'Art. 11 CCNL 5/10/2001.

Spetta l'indennità di reperibilità al personale di manutenzione, al personale dell' U. O. Sprar impegnato nella gestione delle emergenze immigratorie e all'assistente al coordinamento, nei limiti previsti dal CCNL.

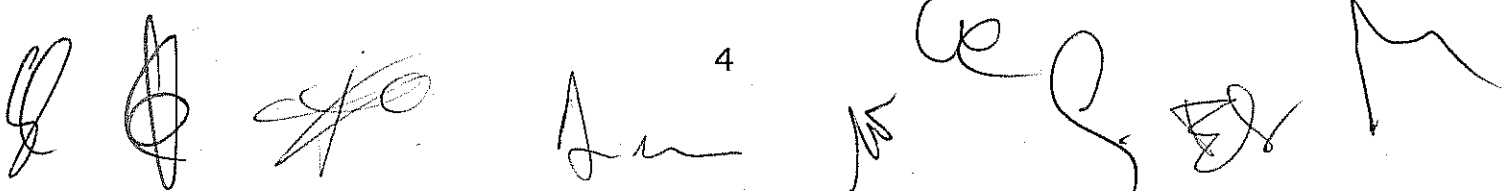
Il Dirigente del Servizio competente individuerà il personale assegnato alla pronta reperibilità.

2. SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

2.1. Rispetto della normativa

L'Azienda si impegna a mantenere per il futuro il medesimo livello nel puntuale rispetto della normativa in materia ed a mettere in atto, con la collaborazione degli RLS, le necessarie misure di prevenzione tecnico-pratiche.

4



Le visite mediche programmate dal medico competente sono considerate orario effettivo di lavoro ove il lavoratore sia presente in servizio.

2.2. Dotazione abiti da lavoro

L'ASP si impegna a fornire un'adeguata dotazione di abiti da lavoro per I.P., R.A.A., ADB/OSS, personale di supporto, animatori e personale addetto all'igiene e cura della persona, ed operai di manutenzione: l'Azienda metterà a disposizione un numero necessario di stivali per il personale addetto ai bagni degli anziani.

Sono inoltre a disposizione dei reparti da utilizzare per le uscite: n. 2 giacconi tipo piumino di cui 1 di taglia media e 1 di taglia grande.

Ove necessarie, le calzature di tipo antinfortunistico saranno scelte anche sulla base delle indicazioni degli RLS.

3. GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.1. Mobilità interna

Le parti con il presente articolo non intendono entrare nel merito dei processi di mobilità interaziendali, settoriali o di comparto che regolano la materia nella Pubblica Amministrazione.

Quanto di seguito concordato poi non preclude la possibilità dell'azienda di agire autonomamente, al di fuori dei tempi e dei criteri stabiliti per motivate questioni organizzative e/o disciplinari previa informazione alle OO.SS. ed RSU.

Entro il giorno 15 del mese di novembre di ogni anno il lavoratore ha facoltà di presentare domanda di mobilità interna (con le modalità che saranno indicate dal Servizio Risorse Umane).

L'Azienda, in base ad una verifica dei posti vacanti e delle necessità del Servizio deciderà in merito all'accoglimento della domanda; l'Azienda definirà i criteri generali di scelta.

3.2. Mobilità interna a seguito di processi di riorganizzazione o di dismissione di servizi

Pur salvaguardando l'autonomia decisionale delle parti si conviene che l'Azienda, ove non venissero privilegiati processi di mobilità esterna, valorizzerà nelle eventuali nuove mansioni assegnate, la professionalità acquisita.

Qualora la mobilità comporti la necessità di acquisire una diversa professionalità, l'ASP si impegna ad attivare specifici progetti di riqualificazione finalizzati all'acquisizione delle nuove e diverse capacità richieste.

3.3. Ferie

Le parti confermano l'impegno a garantire un corretto godimento delle ferie maturate da tutti i dipendenti anche per tutelarne la salute psico-fisica; l'ASP conferma che il godimento delle ferie è un obiettivo prioritario e che è in corso un programma di smaltimento per quei

dipendenti che nel passato hanno accumulato ferie arretrate.

Si concorda che per la natura dei servizi e per la tipologia di personale prevalentemente femminile di ASP Città di Bologna, il periodo di ferie estive viene individuato nel periodo dal 10 Giugno al 30 Settembre (ferma restando la flessibilità di anticipare tale periodo nel caso in cui la data di inizio si collochi infrasettimanalmente, tenendo conto che il periodo di ferie non sia inferiore ai 20 giorni di calendario).

Si ribadisce che l'arco temporale di cui sopra è frutto di un'attenta considerazione delle esigenze di conciliazione vita - lavoro, in particolar modo del prevalente personale femminile di ASP Città di Bologna (oltre il 77 % del personale totale), che durante il periodo estivo può maggiormente godere della presenza dei propri figli.

Le priorità nella scelta del periodo saranno definite nei reparti e negli uffici nel rispetto del principio generale di rotazione. Gli organismi paritetici potranno inoltre essere di supporto al fine effettuare un'analisi delle varie organizzazioni allo scopo di pianificare piani - ferie più vicini alle esigenze di conciliazione di vita familiare del personale dipendente.

Verrà fatta una verifica congiunta in prima applicazione al fine di analizzarne eventuali criticità.

3.4. Mensa

Ai dipendenti che per esigenze e organizzative prestano servizio su orario spezzato o con rientri pomeridiani inseriti nel normale orario di lavoro e/o con prolungamento pomeridiano di almeno 2 ore per lavoro straordinario autorizzato è riconosciuto il diritto al pasto retribuito.

Tale diritto viene garantito con le seguenti modalità:

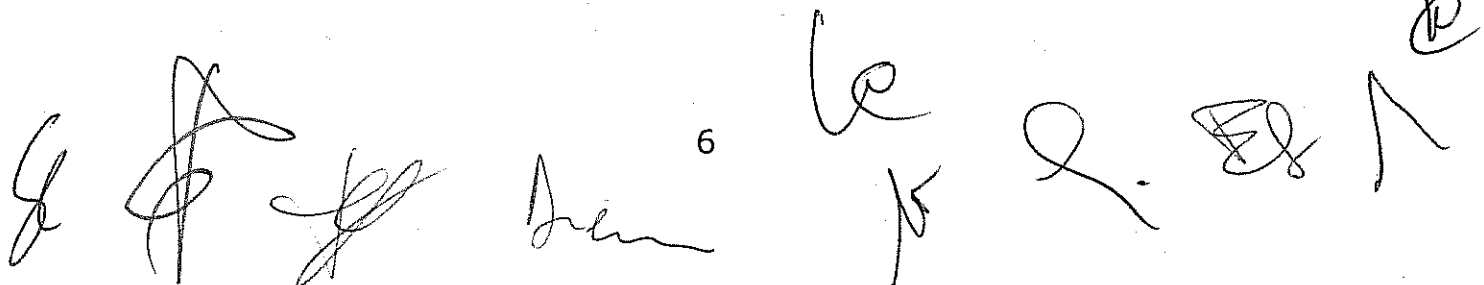
- a) per i dipendenti delle strutture dove, nel rispetto della legislazione in materia, avviene la preparazione ed il consumo del cibo *in loco* per gli ospiti, il dipendente può consumare il pasto nelle sale mensa presso le strutture; il costo a carico dei dipendenti sarà pari ad 1/3 del costo di produzione del pasto;
- b) i dipendenti di altre strutture o sedi non attrezzate usufruiranno di un buono pasto del valore di € 7,00 e, ove possibile, senza sacrificare locali destinati alle primarie esigenze di assistenza, avranno a disposizione un locale dove consumare il pasto.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, in intervallo minimo di 30 minuti e indicativamente, dalle ore 13:00 alle ore 15:00 secondo disposizioni preventive in armonia con il funzionamento dei servizi.

4. DICHIARAZIONE FINALE

Le Parti danno atto che il Fondo 2014 risulta quello indicato nell'allegato A) del presente Contratto Decentrato.

6



Bologna, 12/05/2015

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA

Il Presidente

Elisabetta Locatelli

I Componenti

[Signature]
[Signature]

OO.SS.

FP CGIL

[Signature]

CISL FP

[Signature]

UIL FPL

Paolo Colicci

RSU

[Signature]
Francesco Momin
[Signature]
[Signature]
Paolo Pando
[Signature]
Assia Veneri

FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2014

ALLEGATO A)

RISORSE STABILI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA

	Descrizione della fonte di finanziamento	Importi in EURO	Finanziamenti (importi in EURO)	Importi in EURO alla
CCNL 22.01.2004 Art. 31 comma 2	Unico importo consolidato	1.316.392,71	Progressioni orizzontali consolidate	563.657,00
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 1	0,62% monte salari 2001	55.917,71	Retribuzione di posizione e di risultato	226.312,19
CCNL 5.10.2001 Art. 4 comma 2	Recupero Ria 2014 personale cessato	400,94	Indennità di comparto	165.083,26
CCNL 22.01.2004 Art. 33 comma 5	Quote di indennità di comparto personale cessato dal servizio per quanto non riutilizzato in conseguenza di	1.323,42		
CCNL 22.01.2004 Art. 34 comma 4	Importi progr. orizzontale cessati o riclassificati per progressione verticale anno 2014	2.124,79		
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 2	0,50% monte salari 2001	71.840,00		
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 7	0,20% monte salari 2001	28.037,97		
CCNL 09.05.2006 Art. 4 comma 6	0,50% monte salari 2003	72.521,86		
CCNL 11.04.2008 Art. 15 comma 5	Incremento dotazione organica nuovi servizi	20.726,00		
CCNL 11.04.2008 Art. 8 comma 7	0,6% del monte salari 2005	112.097,52		
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	1.681.382,92		
	Decurtazione proporzionale art. 9 c.2 bis seconda parte legge 122/2010	37.491,17		
	Totale risorse stabili	1.643.891,75		

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]




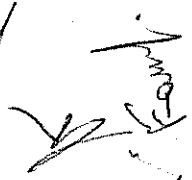
[Handwritten signature]


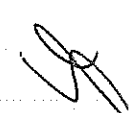




[Handwritten signature]

RISORSE VARIABILI

	Descrizione della fonte di finanziamento	Importi in EURO
CCNL 1.4.99 Art.15 lett. d)	Introiti derivanti dalla fornitura di consulenze e docenze in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 43	0,00
CCNL 1.4.99 Art. 15 comma 2	Risorse integrative - 1,2% monte salari anno 1997	65.025,89
CCNL 1.4.99 Art. 15 comma 5	Risorse integrative - processi di razionalizzazione ovvero destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di	0,00
	Somme non utilizzate nell'anno precedente	0,00
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1, lett. m	Risparmi straordinario	39.502,86
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	104.528,75
	Decurtazione proporzionale art. 9 c.2 bis seconda parte legge 122/2010 (importo presunto)	11.005,78
	Totale risorse variabili	93.522,97

Finanziamenti (importi presunti)	Importi in EURO alla
Indennità di turno, maggioraz. orarie	390.302,96
Indennità di rischio	42.789,31
Reperibilità	9.402,97
Maneggio valori	381,20
Indennità disagio infermieri	1.699,23
Indennità specifiche responsabilità con aumenti	60.744,59
Indennità disagio autisti	1.430,34
Indennità disagio inclusione sociale	1.230,00
maggiore costo indennità di rischio (presunto)	7.569,66
maggiore costo maneggio valori	1.000,00
maggiore costo IPR	3.941,67

Determinazione delle risorse disponibili

Totale risorse fisse	1.643.891,75
Costo fondi (progressioni fino al 2009-comparto-P.O.)	955.052,45
Differenza	688.839,30
Totale risorse variabili	93.522,97
Costo salario accessorio	520.491,93
Differenza da prelevare dal fondo risorse stabili	-426.968,96
Totale risorse stabili disponibili per la contrattazione	261.870,34

[Handwritten signatures and initials are present in the right margin, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]

INDENNITA' SPECIFICA RESPONSABILITA'		Allegato B)						
ATTUALE		NUOVA IPOTESI				NOTE		
Figura professionale	cat.	importo unitario IPR	unità coinvolte	Figura professionale	cat.	importo unitario	unità coinvolte	NOTE
Istruttore Direttivo serv. Risorse Umane	D	1.000	1	Responsabile U.O. sviluppo, valorizzazione gestione giuridica del personale	D	1.500	1	dall'1.11.2014
Istruttore direttivo ufficio legale	D	1.500	1	Istruttore direttivo ufficio legale	D	1.500	1	dall'1.07.2014
Istruttore Direttivo servizio Bilanci con funzioni di riferimento fatturazione attiva	D	1.500	1	Istruttore Direttivo servizio Bilanci con funzioni di riferimento fatturazione attiva	D	1.500	1	
Responsabile U.O. Controllo di gestione	D	2.000	1					fino al 31.10.2014
istruttore amm.vo referente DWH	C	1.000	1	Responsabile U.O. Affari generali	D	2.500	1	dall'1.11.2014
istruttore amministrativo u.o. manutenzione	C	1.000	1	istruttore amm.vo cdg	C	1.000	1	
Assistente di Direzione	C	1.100	1	istruttore amministrativo u.o. manutenzione	C	1.000	1	
				Assistente di Direzione	C	1.100	1	
Istruttore tecnico (progett.-esecuzione)	C	1.100	1	Istruttore tecnico progett.-esecuzione	C	1.100	1	dall'1.7.2014
Istruttore tecnico (energia-ambiente)	C	1.100	1	Istruttore tecnico (energia-ambiente)	C	1.100	1	dall'1.7.2014
Coordinatore di manutenzione	C	1.100	3	Coordinatore di manutenzione	C	1.100	4	
Responsabile U.O. SPRAR	C	2.500	1	Responsabile U.O. SPRAR	C	2.500	1	
Assistente al Coordinamento -Area Anziani	C	2.500	1	Assistente al Coordinamento -Area Anziani	C	2.500	1	

Handwritten notes and signatures:
 A large handwritten signature is visible at the top right.
 Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be "Franki".

Handwritten initials:
 A set of initials, possibly "FR", is written in the bottom right corner.

ATTUALE		NUOVA IPOTESI				NOTE		
Responsabile Attività Assistenziali	C	1.300	17	Responsabile Attività Assistenziali	C	1.300	23	
Responsabile Attività Assistenziali	C	1.000	5					
Responsabile Attività Assistenziali	C	2.000	1					
Responsabile Attività Assistenziali (servizi per la domiciliarità)	C	1.000	1					cessa IPR a decorrere dalla data di sottoscrizione accordo
Responsabile Attività assistenziali (servizi per la domiciliarità)	C	1.300	5					cessa IPR a decorrere dalla data di sottoscrizione accordo
RAA con funzioni di coordinam. Animazione	C	1.300	1					cessa IPR a decorrere dalla data di sottoscrizione accordo
				funzioni di servizi sociali (servizi per l'incus. sociale)	C	1.300	1	
Coordinatore logistico	B3	1.100	4	Coordinatore logistico	B3	1.100	3	
IP coordinatore		1.500	3	IP coordinatore		1.500	2	
				IP coordinatore referente medico competente		2.500	1	

* ipr a tempo pieno

