

ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Asp Città di Bologna

PROTOCOLLO

Prot. Generale n. 00 11151

Data 29/04/2016



1G

CONTRATTO DECENTRATO ASP CITTÀ DI BOLOGNA 2015/2016 E FONDO INCENTIVANTE ANNO 2015

Premessa

Le parti prendono atto che con l'accordo sul contratto decentrato integrativo dell'ASP Città di Bologna, ASP unica a livello distrettuale costituitasi in data 01/01/2015 con l'incorporazione dell'ex ASP IRIDeS, si dà attuazione agli obblighi di legge.

L'Azienda, le organizzazioni sindacali e la R.S.U. intendono conclusa l'esperienza della fusione delle tre ASP cittadine e la conseguente costituzione dell'ASP Città di Bologna, e con essa il processo di armonizzazione del trattamento accessorio del personale proveniente dalle realtà precedenti.

L'accordo sui contenuti del presente contratto è stato raggiunto attraverso la sottoscrizione congiunta delle parti, del Verbale Prot. 2626 del 5/02/2016 e la sottoscrizione del Verbale di incontro precedente Prot. 309 dell'11/01/2016 integrato dalla nota della sigla CISL FP, registrata al Prot. 921 del 19/02/2016) (Allegati B).

Le parti hanno stabilito di comune accordo, per le materie oggetto di contrattazione non espressamente disciplinate dal presente CCDI, di rimandarne la disciplina a successivi accordi bilaterali specifici da sottoscrivere *a latere* del presente (Indennità per specifiche responsabilità e Servizi minimi essenziali).

Le parti condividono l'obiettivo di assegnare al contratto integrativo la funzione di leva strategica in materia di gestione dello sviluppo delle risorse umane, con la funzione di collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni.

Durata e ambito di applicazione

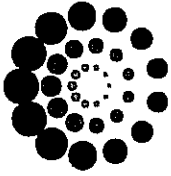
Il presente contratto collettivo integrativo decentrato avrà durata annuale qualora non intervengano indicazioni legislative che impongano una revisione degli istituti contrattuali così definiti.

In base alla disciplina del CCNL, le modalità di ripartizione e destinazione delle risorse sono in ogni caso determinate con cadenza annuale.

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

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

1
W



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

LE RISORSE DECENTRATE

1. Quantificazione delle risorse decentrate

L'Azienda costituisce 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. aziendale 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.

In base all'art. 4, comma 2, lett. a), del CCNL 1/04/1999, con il contratto integrativo le parti definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art. 15 del CCNL 1/04/1999 e secondo le finalità, le regole e le modalità indicate nell'art. 17 del medesimo CCNL.

Con riferimento all'anno 2015 le risorse a disposizione per la contrattazione decentrata risultano quelle evidenziate nell'Allegato A).

2. Distribuzione delle risorse decentrate

Sulla base di detto importo presunto e dalla suddivisione presunta delle somme spettanti al personale per l'anno 2015, come risultanti dal relativo prospetto allegato, le parti stabiliscono che le somme attualmente destinate alla contrattazione, sono suddivise come segue:

2.1. Compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi anno 2015

Le Parti convengono di destinare al compenso incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi, per l'anno 2015, la somma complessiva di circa € 315.000 che sarà suddivisa per il 40% sulla base dei progetti obiettivo approvati nei documenti di programmazione relativi all'anno 2015 rientranti nell'obiettivo prioritario aziendale di "Sostenibilità economica e di razionalizzazione e riduzione dei costi", e per il 60% legato all'apporto individuale.

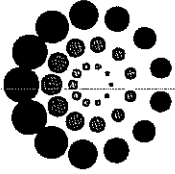
Incidenza sul risultato legato al raggiungimento degli obiettivi

Per la sola quota del 40% dell'incentivo economico di produttività, il Fondo verrà ripartito riconoscendo al personale dipendente di ASP Città di Bologna i seguenti importi lordi:

- € 360,00 al dipendente assente da 0 a 10 giorni;
- € 210,00 al dipendente assente da 11 a 17 giorni.

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

2



Nel computo dei giorni di cui sopra vengono comprese le seguenti tipologie di assenze: malattia (ad esclusione degli eventi che comportino ricovero ospedaliero e relativa convalescenza), 150 ore per motivi di studio e permessi per motivi familiari (ex art. 19 comma 2 CCNL 16/05/1995).

Il personale assunto a tempo indeterminato partecipa al riparto del Fondo se ha prestato servizio in azienda per un periodo di 6 mesi; il personale assunto a tempo determinato ed il personale cessato concorrerà allo stesso solo se ha prestato la propria attività per un periodo non inferiore al 50% della durata del contratto nell'anno di riferimento 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.

Valutazione individuale

La quota relativa pari al 60% dell'incentivo (€ 530,00) sarà corrisposto solo agli operatori con una valutazione di almeno di "Adeguato"; per l'anno 2015, sarà utilizzato lo strumento di valutazione individuale in essere presso ASP Città di Bologna dal 2014, fermo restando quanto previsto al successivo punto.

Non potrà concorrere alla quota del 60% dell'incentivo economico di produttività il dipendente assente a qualunque titolo per un periodo pari o superiore a 6 mesi.

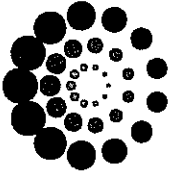
Eventuali resti della quota del 60% sarà ridistribuito fra tutto il personale avente diritto a tale ripartizione (sulle teste).

Le parti prendono atto dei lavori istruttori del tavolo tecnico dedicato alle schede di valutazione e considerano quali schede in vigore in Azienda, a decorrere dalla valutazione riferita all'anno 2016, i diversi modelli di schede e le allegate "guide alla compilazione" predisposte dalla Commissione bilaterale azienda-sindacati *ad hoc* costituita.

L'Azienda individuerà le modalità di comunicazione del percorso valutativo a tutto il personale dipendente ed in particolare a quanti chiamati alla compilazione delle nuove schede di valutazione, informandoli circa le caratteristiche e modalità di compilazione, all'interno di un percorso formativo articolato in diversi incontri ed occasioni di confronto e riflessione.

2.2. Progetti derivanti da processi di razionalizzazione o riorganizzazione finanziati con le risorse di cui all'art. 15 comma 2 relativi a:

- Servizio Minori - Personale con profilo di Assistente Sociale e Educatore coinvolto nel progetto di riorganizzazione dei Servizi di Protezione Internazionale, che vedono un accorpamento delle funzioni di protezione internazionale riferite ad adulti e minori e nei Servizi Minori e Famiglie, che hanno visto una profonda riorganizzazione nell'anno 2015 per un importo complessivo di € 6.485,00.



- Personale infermieristico - Il personale infermieristico è stato coinvolto nel progetto di riorganizzazione delle attività finalizzato all'accrescimento dei servizi già esistenti, attraverso la ridefinizione dell'erogazione del servizio con redistribuzione compiti, mansioni e responsabilità, riorganizzazione dei turni nelle diverse articolazioni funzionali (CRA, CR, CD) in coerenza con i fabbisogni emergenti, con un aumento delle prestazioni del personale dell'ASP. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel progetto approvato, al personale è riconosciuta per il 2015 una somma complessiva di circa € 21.000; tali somme saranno portate a rimborso integrale fra gli oneri sanitari a carico Azienda.

Come già concordato dalle parti nel verbale di incontro del 5 febbraio 2016 (registrato con prot. 2626 del 05/02/2016) le parti concordano, per l'anno 2016, di valorizzare l'ulteriore riorganizzazione dei servizi infermieristici.

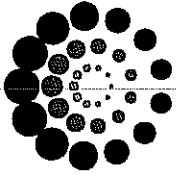
2.3. Compensi per indennità di disagio

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che svolge in via continuativa e prevalente l'attività disagiata, salvo diversa esplicita previsione, ed è erogata per i soli giorni di effettiva prestazione dell'attività; tale indennità è liquidata mensilmente, il secondo mese successivo a quello di competenza.

Le parti ritengono utile evidenziare quanto emerso nella sentenza della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 224/2015 e il parere Aran n. 1734 del 19/12/2014.

In base all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 01/04/1999, le risorse indicate nel presente articolo sono dedicate esclusivamente al personale appartenente alle categorie B e C che svolge attività particolarmente disagiate; le parti hanno valutato le situazioni concrete in cui il personale sotto indicato opera e la peculiarità del contesto:

- a) Responsabile U. O. Protezioni Internazionali: un 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, da corrispondersi per l'anno 2015 e comunque fino al nuovo progetto di riorganizzazione del Servizio;
- b) Autista: lavoratore che svolge mansioni che comportano disagio derivante da attività di guida di automezzi strettamente legati al trasporto di persone, 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 nei Servizi di Supporto. Importo giornaliero € 1,30.



Le parti concordano, per l'anno 2016, dato l'avvio dei Servizi di Transizione abitativa, di riconoscere l'indennità di disagio anche alle figure riferite a tali servizi negli importi che saranno definiti nell'accordo decentrato integrativo dell'anno 2016.

2.4. Compensi per indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 con il presente accordo sono confermate le posizioni di lavoro già individuate con il CCDI 2014 sottoscritto in data 13 maggio 2015, che comportano continua e diretta esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e più precisamente:

- a) Prestazioni che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, ecc.).

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 in via continuativa e diretta ad attività di manutenzione:

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra compete, per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30,00 così come disposto dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004 ed è corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta. SR

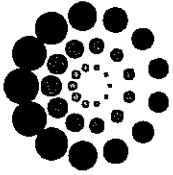
2.5. Compensi per maneggio valori

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. Lp

Si confermano i seguenti profili professionali individuati nel CCDI 2014, sottoscritto in data 13 maggio 2015:

- a) Assistente al coordinamento del Centro Servizi Lercaro, che maneggia valori in termini di anticipazione di cassa;
- b) Istruttore amministrativo addetto alla cassa ospiti:

5
PW



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

- c) Per l'anno 2015, in attesa di meglio definire l'organizzazione dell'U.O. Protezioni Internazionali, 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 impegna ad un'analisi e valutazione per il 2016, come da richiesta delle OO.SS./RSU, per l'eventuale riconoscimento all'unità all'interno del Servizio Bilanci e Contabilità dell'indennità di cui al punto 2.5. per le attività e responsabilità di maneggio denaro.

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.

2.6. 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.

2.6. 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.

Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite con disposizione datoriale del Responsabile del Servizio Risorse Umane, sentiti gli altri Dirigenti/Responsabili di Servizio.

Si conferma che per l'anno 2015 l'attribuzione dell'indennità di reperibilità al personale dell'U. O. SPRAR impegnato nella gestione delle emergenze immigratorie e all'Assistente al coordinamento del Centro Servizi Lercaro, reperibile in giorni festivi, pre-festivi ed in un giorno infra-settimanale, nei limiti previsti dal CCNL. Per il personale della Manutenzione si conferma la pronta reperibilità fino al 30/11/2015.

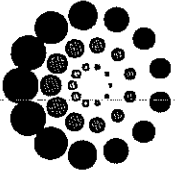
Dal 1° dicembre 2015 il Servizio è stato interessato da una revisione organizzativa con un nuovo orario di servizio e di lavoro che non prevede la reperibilità.

Le parti convengono di rimandare alla successiva sessione negoziale un'ulteriore analisi sulle figure titolari delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori, anche alla luce degli avvenuti mutamenti organizzativi che hanno coinvolto l'area dei Servizi alle Persone.

2.7. Indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) I CCNL 1/4/1999

Sono confermate le attuali indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999 per le figure e negli importi previsti nell'accordo integrativo sottoscritto il 13 maggio 2015 fino all'accordo bilaterale specifico sulla materia da sottoscrivere *a latere* del presente.

6



2.8. Retribuzione di posizione di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità

Le parti prendono atto che i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi restano quelli approvati dall'Azienda con provvedimento n. 29 del 31/10/2014; evidenziano che è proseguito anche nel 2015 il processo di riorganizzazione e di razionalizzazione che ha coinvolto le posizioni organizzative provenienti dalle precedenti Aziende e per le quali si era già proceduto a novembre 2014 ad una riduzione sia dal punto di vista numerico che dal punto di vista della risorse messe a disposizione.

3. Integrazione Fondo 2015 art. 15 comma 5 CCNL 1/04/1999

Nel corso dell'anno 2015 ASP Città di Bologna ha attivato nuovi servizi (derivanti dal passaggio in ASP Città di Bologna dei servizi in capo all'ex ASP IRIDeS) con aumento della dotazione organica e per i quali sono state previste risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/04/99 relative all'incremento della dotazione organica.

4. Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 commi 4, 5 D. L. 98/2011 convertito in L. 111/2011

Per l'anno 2016 l'Azienda si impegna all'individuazione di risorse decentrate a fronte di obiettivi di razionalizzazione previsti all'interno di specifici Piani di Razionalizzazione, che saranno presentati nel dettaglio alle OO.SS.

5. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

6. Norma di rinvio

Nel rispetto del CCNL le parti rinviano a successivo accordo le seguenti materie:

- *Indennità di responsabilità* di cui all'art. 17 c. 2 lett. f) I CCNL 1/4/1999 - Criteri per la pesatura e la metodologia di attribuzione;
- *Servizi Minimi essenziali*;

Le Parti danno atto che il Fondo 2015 risulta quello indicato nell'Allegato A) del presente Contratto Decentrato.

Handwritten notes on a diagonal line, possibly a timeline or sequence of events. The notes are written in cursive and include the following text:

1. ~~1970~~

2. 1971

3. 1972

4. 1973

5. 1974

6. 1975

7. 1976

8. 1977

9. 1978

10. 1979

11. 1980

12. 1981

13. 1982

14. 1983

15. 1984

16. 1985

17. 1986

18. 1987

19. 1988

20. 1989

21. 1990

22. 1991

23. 1992

24. 1993

25. 1994

26. 1995

27. 1996

28. 1997

29. 1998

30. 1999

31. 2000

32. 2001

33. 2002

34. 2003

35. 2004

36. 2005

37. 2006

38. 2007

39. 2008

40. 2009

41. 2010

42. 2011

43. 2012

44. 2013

45. 2014

46. 2015

47. 2016

48. 2017

49. 2018

50. 2019

51. 2020

52. 2021

53. 2022

54. 2023

55. 2024

56. 2025

57. 2026

58. 2027

59. 2028

60. 2029

61. 2030

risorse variabili

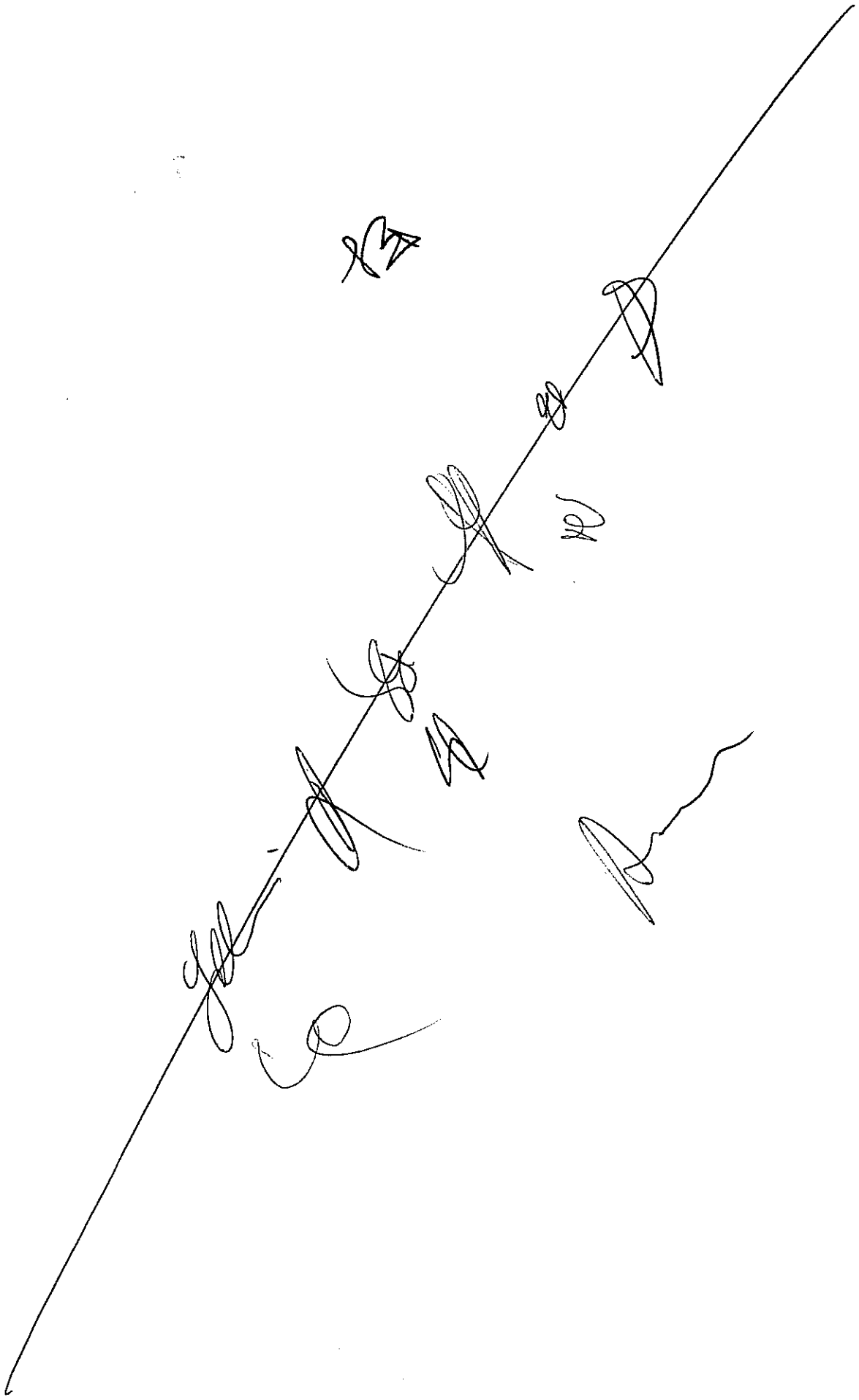
	Descrizione della fonte di finanziamento	Importi in EURO
CCNL 1.4.99 Art.15 lett. d)	Introiti derivanti dalla fornitura di consulenze e docenze in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 43 della legge 449/1997 nella misura prevista dall'accordo del giugno 2008	0,00
CCNL 1.4.99 Art. 15 comma 2	Risorse integrative - 1,2% monte salari anno 1997 - ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa	65.025,89
CCNL 1.4.99 Art. 15 comma 5	Risorse integrative - processi di razionalizzazione ovvero destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi i cui effettivi risultati devono essere accertati a consuntivo" - ove nel bilancio sussista la capacità di spesa	0,00
	Somme non utilizzate nell'anno precedente	0,00
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1, lett. m	Risparmi straordinario (importo presunto)	20.000,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	85.025,89
	Decurtazione proporzionale(art. 9 c.2 bis seconda parte legge 122/2010) con rif. indicazioni Circolare della Ragioneria Generale Stato n.20/2015	11.005,78
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	74.020,11

blb *KS* *SP* *GA* *GA*

importi presunti

Indennità e fondi già regolati dai CCNL e dai CCDI progressivi	Importi in EURO
Indennità di turno, maggioraz. orarie	397.267,57
Indennità di rischio	51.564,00
Reperibilità	10.812,37
Maneggio valori	1.400,00
Indennità specifiche responsabilità (presunto)	58.255,48
Indennità disagio autisti (importo presunto)	1.441,44
Indennità disagio inclusione sociale	1.000,00
indennità maneggio valori per mare nostrum - importo presunto	2.000,00
progetto nuovi servizi minori (ex asp. irides)	6.485,00
TOTALE COMPLESSIVO	530.225,86

BB *W* *ADJ*



RICLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

Determinazione delle risorse disponibili

Totale risorse fisse	1.737.230,19
Costo fondi (progressioni fino al 2009-comparto-P.O.)	965.591,45
Differenza	771.638,74
Totale risorse variabili	74.020,11
Costo salario accessorio	530.225,86
Differenza da prelevare dal fondo risorse stabili	-456.205,75
risorse disponibili per la contrattazione	315.432,99

Handwritten notes and signatures:

- AD
- ex
- back
- Handwritten signature: *Dem...*
- Handwritten initials: *BS*
- Handwritten initials: *BA*
- Handwritten initials: *W*
- Handwritten initials: *W*
- Handwritten initials: *W*

08/01/2016

VERBALE DI INCONTRO AZIENDA-SINDACATI SUI TEMI AD OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

ASP Città di Bologna intende concludere l'esperienza che ha portato alla fusione ed incorporazione delle 3 ASP, aprendo un percorso condiviso di valorizzazione del lavoro professionale attraverso le proposte di seguito indicate, che rappresentano un deciso passo avanti rispetto all'accordo di maggio 2015 in relazione a: equità di trattamento; omogeneizzazione degli istituti; introduzione di un nuovo e più articolato sistema di valutazione.

ASP dichiara che il Bilancio di Previsione 2016 è previsto in pareggio. Trattandosi di Bilancio previsionale e non consuntivo, occorre che siano attuate le azioni in esso previste per raggiungere il pareggio. Solo con l'approvazione del Consuntivo 2016 sarà possibile verificare tale risultato e quindi erogare quella parte di incentivo 2013 (pari al 25%) a favore dei lavoratori ex ASP PPV.

ASP Città di Bologna propone che l'accordo, che si prevede di durata triennale, includa nella parte normativa, la disciplina dei seguenti istituti:

- 1) Riconoscendo il valore delle ferie quale momento dell'anno che consente ai lavoratori un recupero psico-fisico e l'importanza del lavoro di cura delle madri e dei padri nei confronti dei propri figli, in particolare in età 0-12 anni, conferma la posizione rispetto al periodo 1 Giugno - 30 settembre per usufruirne, ma prevede la possibilità di agevolare i lavoratori in queste condizioni, consentendo loro la riduzione del range temporale nel quale usufruire delle ferie. La parte sindacale ritiene necessario salvaguardare le condizioni stabilite nell'accordo relativo all'annualità 2014, a fronte di una eventuale indisponibilità dell'Ente ad implementare il trattamento accessorio dei dipendenti per l'anno 2015.
- 2) Ritenendo che tutti i lavoratori dell'azienda contribuiscono in maniera uguale al raggiungimento degli obiettivi aziendali nonostante le diverse categorie di appartenenza, individua la corresponsione di analogo incentivo di produttività per tutti i lavoratori, in una percentuale così suddivisa: 40% in relazione al progetto di incentivazione della presenza ed il 60% in relazione alla valutazione individuale, utilizzando quale strumento la scheda di valutazione ancora in vigore; questo perché, pur riconoscendo l'importanza della condivisione che ha portato all'elaborazione della scheda da parte del gruppo di lavoro nel corso di dicembre 2015, basata su un'ottica che valorizza le azioni di miglioramento che scaturiscono da una valutazione condivisa con il lavoratore, ritiene che questa scheda debba prima essere condivisa con i lavoratori e conosciuta prima della sua applicazione, e pertanto possa essere adottata per la valutazione degli anni successivi al 2015. Per quanto riguarda la valutazione connessa alla presenza in servizio, considerata come un valore per la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali, fa tesoro del lavoro di condivisione con le rappresentanze sindacali relativamente agli elementi da considerare costitutivi dei 17 giorni. Sulla base della discussione svolta l'Azienda propone di includere nel conteggio delle assenze dei 17 giorni (considerato come soglia per l'erogazione della quota corrispondente al 40% dell'incentivo) le seguenti voci: malattia (con esclusione degli eventi che comportano ricovero ospedaliero e relativa convalescenza), 150 ore per motivi di studio e permessi per motivi familiari (art. 19, comma 2). Sono salvaguardate le clausole di miglior favore precedentemente applicate.
- 3) L'Azienda condivide con le organizzazioni sindacali quanto dagli stessi proposto nella piattaforma presentata sulle IPR, nell'ottica di un percorso di razionalizzazione organizzativa

che ha portato, a partire da ottobre 2014, ad una continua riduzione delle posizioni organizzative e di responsabilità, con lo scopo di ottimizzazione delle risorse a beneficio del Fondo. La parte sindacale richiede a tal fine un dato preciso che quantifichi l'effettivo risparmio ottenuto ed il beneficio per l'incentivo collettivo, raffrontato al 2014.

- 4) L'Azienda conclude con il 2015 il processo di armonizzazione del trattamento accessorio del personale proveniente dalle 3 aziende, riconoscendo la portata di riorganizzazione di taluni servizi.
- 5) Azienda e OO.SS. segnalano una divergenza di posizioni rispetto ai servizi minimi essenziali che verrà portata in discussione sul tavolo di contrattazione decentrata.

OO.SS. e Azienda condividono di definire per il 2016 dei Piani di razionalizzazione che portino risorse aggiuntive al Fondo, da condividere in sede di contrattazione; inoltre, le parti concordano di utilizzare lo strumento dell'art. 15 comma 5 per valorizzare economicamente situazioni di miglioramento e riorganizzazione dei servizi infermieristici e dei servizi per l'inclusione sociale, con particolare attenzione ai temi dei bisogni emergenti di transizione abitativa e dei migranti.

La parte sindacale in merito a quanto espresso al punto 2) richiede di salvaguardare la soglia per l'accesso all'incentivo condivisa nel precedente accordo.


Le Oo.Ss. e la RSU si riservano di valutare i contenuti sopra esposti alla luce dei dati che l'Azienda fornirà (come sopra dettagliato) e di eventuali proposte aggiuntive, sottoponendo le proposte contenute in questo verbale all'assemblea dei lavoratori.

ASP Città di Bologna

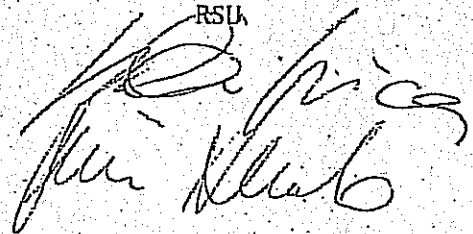
F. Locat



F. Locat
OO.SS.



RSU





Bologna 18/01/2016

ASP Città di Bologna	
19 GEN 2016	
Prot. n. 921	
Competenza	Conoscenza
M. SORSE	
UYANE	
Titolaria	
I	G

Oggetto: Richiesta di nota a verbale trattativa del 08/01/2016

In riferimento al verbale redatto a termine della trattativa del giorno 08/01/2016 CISL F.P. non appare tra le sigle firmatarie non avendo partecipato alle fasi finali dell'incontro dove sono stati trattati i temi relativi ad una parte degli istituti che formeranno il nuovo contratto decentrato. Si puntualizza che la posizione della Sigla e' in sintonia con quanto esposto ad esclusione del punto 3 per il quale viene espresso formale disaccordo con quanto riportato. Sul tema IPR e Posizioni Organizzative CISL F.P. e i relativi delegati sindacali non condividono, e mai a tal proposito hanno avanzato richieste, il processo di riduzione delle responsabilità all'interno dell'Azienda considerando altresì le stesse parte strutturale e funzionale al raggiungimento degli obiettivi comuni in armonia con i percorsi di crescita e valorizzazione del personale. Sul tema e' tuttora aperto il tavolo tecnico che, per quanto riguarda CISL F.P. nasce come solo momento di reale ed obiettiva pesatura relativamente a quanto collegato alle funzioni ricoperte.

CISL F.P.

Felicia di MASE

I delegati

Silvio Camillucci

Lorella Fortunati

Jundra Trebbi

05 FEB. 2016

266 VERBALE DI INCONTRO AZIENDA-SINDACATI SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2015 E 2016

Competenza

Cognoscenza

ASP Città di Bologna, le organizzazioni sindacali e le RSU, intendono conclusa l'esperienza della fusione e della incorporazione che ha portato alla costituzione dell'Azienda e quindi il processo di armonizzazione del trattamento accessorio del personale proveniente dalle 3 aziende

19 Condividono sui seguenti punti e sulla necessità di siglare la pre-intesa discendente dal seguente Verbale entro 10 giorni lavorativi dalla sottoscrizione del presente:

- Si riconosce il valore delle ferie quale momento dell'anno che consente ai lavoratori un recupero psico-fisico e si condivide che il periodo entro il quale usufruirne è 1 Giugno - 30 settembre 2016, garantendo 20 giorni continuativi di sospensione dell'attività lavorativa;
- Si ritiene che tutti i lavoratori dell'Azienda contribuiscano in egual misura al raggiungimento degli obiettivi aziendali, individuano per il 2015 la corresponsione di un incentivo di produttività per tutti i lavoratori, in una percentuale così suddivisa: 40% in relazione al progetto di incentivazione della presenza ed il 60% in relazione alla valutazione individuale, utilizzando quale strumento la scheda di valutazione ancora in vigore.
Quanto sopra perché, pur riconoscendo l'importanza della condivisione che ha portato all'elaborazione della scheda da parte del gruppo di lavoro nel corso di dicembre 2015, basata su un'ottica che valorizza le azioni di miglioramento che scaturiscono da una valutazione elaborata con il lavoratore, ritiene che tale scheda debba prima essere oggetto di confronto con i lavoratori e pertanto possa essere adottata per la valutazione dall'anno 2016. Per quanto riguarda la valutazione connessa alla presenza in servizio si ritiene di considerare nel calcolo dei 17 giorni di assenza (considerato come soglia per l'erogazione della quota corrispondente al 40% dell'incentivo) le seguenti voci: malattia (con esclusione degli eventi che comportano ricovero ospedaliero e relativa convalescenza), 150 ore per motivi di studio e permessi per motivi familiari (art. 19, comma 2).
- Per il 2016 gli abbonamenti TPER per i dipendenti avranno un costo ridotto rispetto a quello del 2015 sulla base di accordi in corso di sottoscrizione (tra i 175 ed i 180 euro per il rinnovo dell'abbonamento "speciale" comprensivo di area urbana ed extra-urbana metropolitana di Bologna) e vevoli fino al 31.12.2016, nella prospettiva, su cui si impegnerà l'Azienda, di concludere con la stessa TPER, per gli anni successivi, accordi favorevoli che si avvicinino il più possibile a quelli in essere con il Comune di Bologna. L'Azienda si impegna inoltre, come avvenuto lo scorso anno, ad individuare forme di rateizzazione (max 2 rate) dell'importo.
- Le parti concordano di inserire nell'Accordo di pre-intesa il lavoro svolto dal gruppo tecnico sulla scheda di valutazione, concordando che tale scheda entri in vigore per valutare l'attività dal 2016, impegnando l'Azienda ad una diffusione capillare della stessa, finalizzata all'informazione a tutti i dipendenti sul nuovo strumento di valutazione, e a una formazione specifica per i valutatori.
- Le parti si impegnano a concludere entro fine marzo 2016 il tavolo tecnico sulle IPR. Restano confermate fino a tale accordo le modalità vigenti.
- Azienda, OO.SS. e RSU concordano di rimandare ad un eventuale successivo accordo, da siglarsi entro metà giugno 2016, avente ad oggetto i servizi minimi essenziali.
- L'Azienda dichiara che il Bilancio di previsione 2016 è previsto in pareggio. Trattandosi di bilancio previsionale, e non consuntivo, occorre che siano attuate le azioni in esso previste per raggiungere il pareggio. Solo con l'approvazione del consuntivo 2016 sarà possibile verificare

[Handwritten scribble]
10
[Handwritten scribble]
date
[Handwritten scribble]

tale risultato e quindi erogare il rimanente 25% di incentivo 2013 relativo al personale ex OPPV, non ancora corrisposto.

Azienda, OOSS e RSU condividono di definire entro marzo 2016 Piani di razionalizzazione che portino risorse aggiuntive al Fondo; inoltre, le parti concordano di valorizzare economicamente dal 2016 situazioni di miglioramento e riorganizzazione dei servizi infermieristici e dei servizi per l'inclusione sociale, con particolare attenzione ai temi dei bisogni emergenti di transizione abitativa e dei migranti. Per il 2015 si conferma la remunerazione dei progetti di avvio della riorganizzazione infermieristica e l'incorporazione dei servizi di ASP IRIDeS attraverso lo strumento dell'art.15 c.5

Bologna, li 05 febbraio 2016

ASP Città di Bologna

Elisabetta Locuti



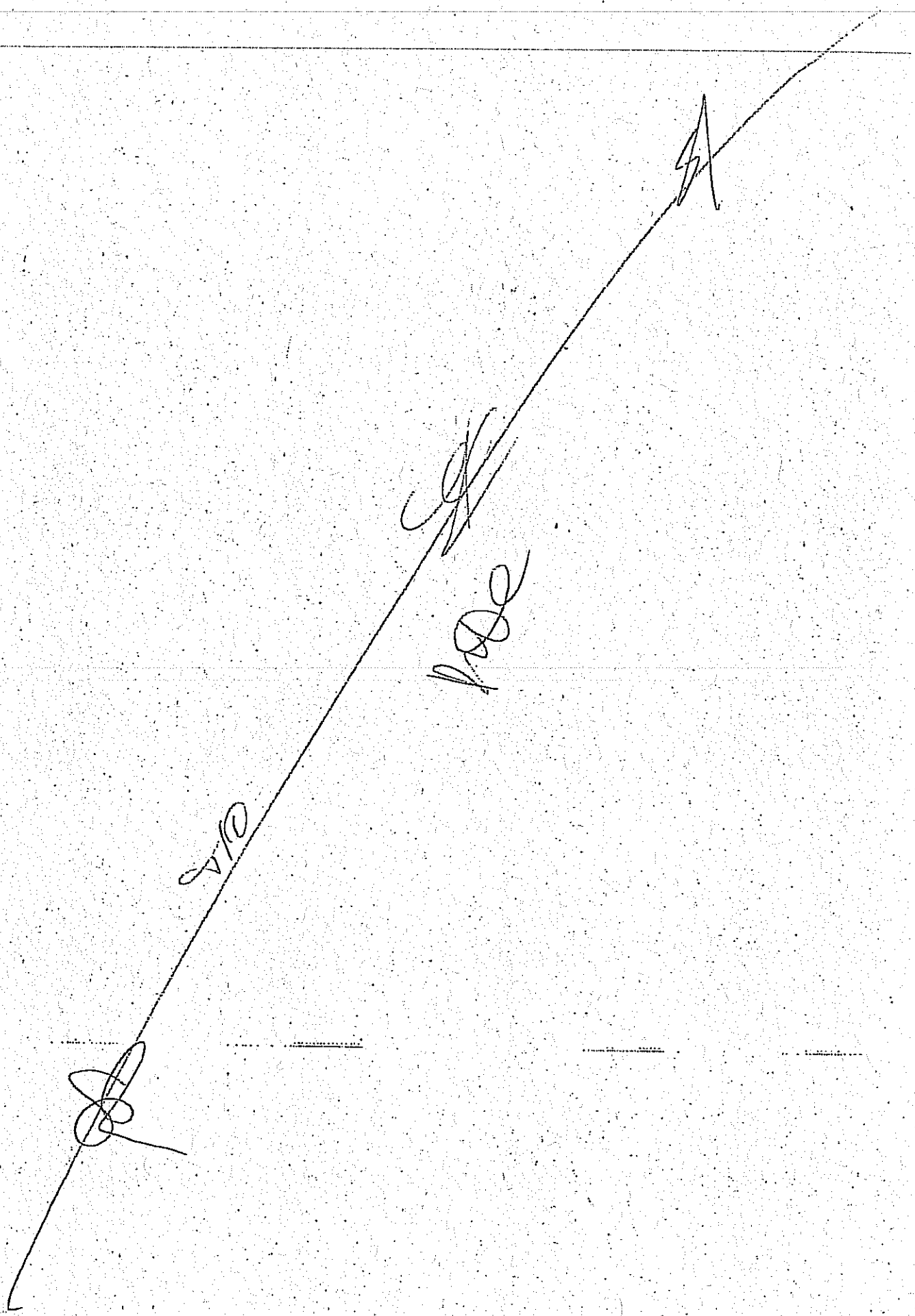
RSU

[Handwritten signature]

Enrico Cutillo
Maurizio Merello
Antonio Me
Mariano Lorenzini

Oo.Ss.

[Handwritten signature] FP/611
[Handwritten signature] ASI FP
[Handwritten signature] VULFP



V/O

~~scribble~~
KOE

~~scribble~~

~~scribble~~



RSU-USB

Asp Città di Bologna

ASP Città di Bologna	
24 FEB. 2016	
Prot. n. 5860	
Competenza	Conoscenza
RSU-USB	DG
	AU
Titolario	
G	

Oggetto:

Richiesta di nota a verbale su ipotesi di accordo CCDI del 05/02/2016 .

In merito al verbale di ipotesi di accordo del 05/02/2016 proposto nelle assemblee del 15-16/02/2016 e approvato con larga maggioranza favorevole dai lavoratori , gli Rsu Usb ribadiscono le loro motivazioni alla mancata firma e al voto contrario nelle assemblee suddette secondo il mandato datogli dai lavoratori in rappresentanza.

Ribadiamo i punti di merito in cui siamo in disaccordo sul tema distribuzione fondo incentivante:

- Pesatura del limite dei 17 giorni di assenza considerato come soglia per l'erogazione della quota corrispondente al 40% dell'incentivo ,ritenuto esiguo in considerazione dell'attività usurante del lavoro assistenziale e la riconferma del conteggio delle 150 ore per motivi di studio e permessi at.19 comma 2, pur valutando elementi di salvaguardia .
- la discrezionalità dello strumento applicato per la valutazione individuale ancora per il 2015 per l'erogazione del 60% dell'incentivo e la poca formazione dei valutatori, che dovrebbe essere orientata al raggiungimento del progetto aziendale.

Rsu Usb Gennaro D'alessio

Monica Maccentelli