

ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Bologna,

Prot. n. ~~28318~~ del ~~22/12/2016~~

Tit. III Cl. G

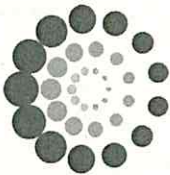
RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO - FINANZIARIA, REDATTA AI SENSI DELL'ART. 5 COMMA 3, DEL CCNL 01/04/1999, E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI DI LEGGE, SULLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA DI IMPEGNO RELATIVA "ALLA COMPOSIZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016" DI ASP CITTA' DI BOLOGNA

1) PREMESSA

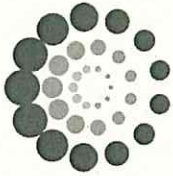
In data 21 dicembre 2016 (prot. 28119 del 21/12/2016) la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le OO.SS. di ASP Città di Bologna hanno sottoscritto l'intesa per la distribuzione del Fondo in oggetto, tenuto conto delle disposizioni contrattuali collettive e legislative in materia.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	21 dicembre 2016 (pre - intesa)
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016-2017 (parte normativa), anno 2016 (Destinazione delle risorse disponibili)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Elisabetta Scoccati (Direttore Generale) Serenella Campana (Direttore Amministrativo) Elisabetta Calzolari (Responsabile del Servizio Risorse Umane) RSU e OO. SS. ammesse alla contrattazione decentrata
Soggetti destinatari	Personale dipendente del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate 2016 b) materie di competenza del CCDI



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	-----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato il Piano degli Obiettivi anno 2016 con Delibera dell'Assemblea dei Soci n. 6 del 21/12/2015, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, contenuti nel Documento di Budget allegato e nel P. D. O.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2015-2017, previsto dall'art. 11 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, con Delibera dell'Amministratore Unico n. 7 del 04/02/2015.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009, per quanto di competenza e nei termini previsti.
Eventuali osservazioni L'Azienda ha elaborato ed adottato con Delibera dell'Amministratore unico n. 13 del 06/05/2015, il proprio sistema interno di gestione della <i>performance</i> , approvando contestualmente i seguenti documenti: <i>Linee guida per la gestione delle risorse umane in ASP</i> , <i>Linee guida per la gestione della performance</i> e <i>Linee guida per la valutazione della performance dei dirigenti di ASP</i> . Con Delibera n. 15 del 26/05/2015 l'Amministratore unico ha inoltre adottato il "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance" (modificato con Del. n. 22 del 18/08/2015).		



Con Delibera n. 2 del 13/01/2016 l'Amministratore unico ha infine nominato il Dott. Walter Laghi membro esterno ed unico dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di ASP Città di Bologna.

La sottoscrizione congiunta dell'Accordo di pre-intesa sul CCDI 2016-2017 (di cui in Allegato) si è resa possibile a seguito di numerosi incontri della delegazione trattante, che hanno portato preliminarmente alla sottoscrizione congiunta di due Verbali di Incontro sui contenuti del contratto decentrato stesso, registrati con prot. 24501 del 08/11/2016 e con prot. 26763 del 05/12/2016, in Allegato B del predetto Accordo.

Il Fondo 2016, allegato alla presente relazione, si compone di una parte definita "Risorse certe, stabili e continue" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e di una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartire nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999 con i seguenti criteri:

- costituire il Fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere il Fondo **per le retribuzioni di posizione e di risultato** in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Azienda, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9, 10 del CCNL 31/03/1999), introdotto in ASP Città di Bologna con la Delibera dell'Amministratore Unico di approvazione del Regolamento sulle P. O. n. 29 del 31/10/2014, e con la Determina di nomina dei titolari di P. O. ed Alte Professionalità n. 545 del 18/11/2014;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** affidate al personale non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36 comma 2).

Per l'anno in questione, in particolare, risultano confermate le medesime indennità per particolari responsabilità ex 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.

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale inoltre, con la sottoscrizione congiunta del Verbale di Accordo sui criteri per l'attribuzione di indennità per particolari responsabilità (i.p.r.) di cui al prot. 26755 del 05/12/2016, hanno concordato il riconoscimento di tale indennità per l'anno 2016 ad ulteriori 3 figure.



I restanti contenuti del sopra citato Verbale di Accordo, inteso come costituito *a latere* del CCDI 2015-2016, comprendenti gli strumenti guida per l'attribuzione di punteggi di cui agli Allegati A) e B), sono tuttavia da intendersi integralmente vigenti a decorrere dal 01/01/2017.

Con tali strumenti saranno riviste pertanto tutte le indennità in essere ed i profili che ne risultano titolari;

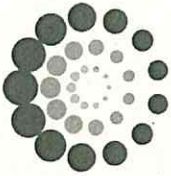
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, ecc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1999 (rischio, disagio, maneggio valori ecc.);
- tenere conto, per l'anno in questione, delle disposizioni di cui:
 - a) alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015, con la quale sono state rese strutturali, a decorrere dall'anno 2015, le riduzioni operate sul Fondo 2015;
 - b) alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2016, che fornisce istruzioni in merito alla riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
 - c) al comma 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016).

2) FONDO 2016

Il Fondo è stato costituito con Determina della Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 829 del 16/12/2016 secondo quanto previsto dal CCNL e dalle successive norme; è dettagliato nell'allegato prospetto (Allegato) nel quale sono state analiticamente evidenziate le somme che sono state corrisposte per l'applicazione dei diversi istituti, e le somme derivanti dall'applicazione di quanto disposto nell'Accordo di pre-intesa al CCDI 2016.

Il prospetto prevede che:

- < Le RISORSE STABILI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA ammontino complessivamente a € 1.762.017,38;
- < Le RISORSE VARIABILI ammontino complessivamente a € 82.025,89 ed in particolare:
 - Le risorse variabili non sono sufficienti per corrispondere indennità, sì definite come variabili, ma legate alla specificità del rapporto di lavoro (ad es. il lavoro su turni, che ha un forte impatto sul Fondo) e previste dai contratti nazionali; conseguentemente, una parte di risorse stabili dovrà essere destinata al finanziamento delle risorse variabili;
 - Non sono state previste risorse aggiuntive, legate a 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, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999;

- Per il 2016 si è consolidata la riduzione effettuata nel 2015, secondo quanto previsto dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015, che consolida la riduzione applicata al Fondo 2015, che ammonta complessivamente ad € 37.491,17;
- Sono stati inseriti inoltre i risparmi straordinari verificatisi sullo Fondo, in virtù di quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. m del CCNL 1/4/1999, e le somme non utilizzate del Fondo precedente.

In virtù dell'Accordo di pre-intesa sottoscritto (che si allega), le modalità di ripartizione del Fondo Incentivante la Produttività sono strettamente legate alla realizzazione di obiettivi strategici aziendali approvati nei documenti di programmazione relativi all'anno 2016, e nello specifico all'obiettivo di *"sostenibilità economica e di razionalizzazione e riduzione dei costi"*.

3) INTESA PRELIMINARE FRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE E LE OO. SS.

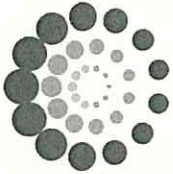
Le parti hanno condiviso l'obiettivo di assegnare al contratto integrativo la funzione di leva strategica in materia di gestione dello sviluppo delle risorse umane, con la funzione di collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi di produttività e miglioramento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

Le parti hanno stabilito di comune intesa, per le materie oggetto di contrattazione decentrata non espressamente disciplinate nell'Accordo di pre-intesa (Allegato), ed in particolare per la materia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, di rimandarne la disciplina a successivi accordi bilaterali specifici da sottoscrivere *a latere*.

Le parti hanno inoltre convenuto, nell'ambito delle risorse stabili disponibili del Fondo 2017 di riconoscere al personale dipendente le progressioni economiche orizzontali, concordandone quali criteri per l'attribuzione la selettività e l'apporto individuale, determinato con lo strumento delle schede di valutazione per gli anni 2015 e 2016.

Nel corso della contrattazione è stata data particolare rilevanza ad obiettivi strategici approvati nei documenti aziendali di programmazione per l'anno 2016, e nello specifico all'obiettivo di *"sostenibilità economica e di razionalizzazione e riduzione dei costi"*: in base a ciò la ripartizione del Fondo Incentivante la Produttività è stata direttamente rivolta ai dipendenti che sono risultati ad ogni titolo coinvolti nell'implementazione concreta di tali progetti.

La ripartizione delle risorse destinate all'incentivo alla produttività, disciplinata dal CCDI, non prescinde tuttavia dalla contestuale applicazione dello strumento premiante ed incentivante della Valutazione Individuale, legata alla misurazione della *performance* del singolo dipendente, di cui all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009.



In particolare, per l'anno in questione, la valutazione individuale ha un peso rilevante nella ripartizione del Fondo, avendo previsto che una quota pari al 55% dell'incentivo di produttività sia strettamente collegata all'ottenimento di una valutazione individuale positiva, da certificarsi tramite il nuovo strumento di valutazione della *performance* individuale vigente in Azienda; per la disciplina di dettaglio delle modalità di maturazione e corresponsione della quota predetta, nonché per la quantificazione del relativo importo stimato, si rimanda al punto 2.1. "Valutazione individuale" dell'Accordo di pre-intesa in allegato.

Verrà tuttavia successivamente verificato ed accertato, attraverso i competenti servizi di controllo e certificazione interni, l'effettivo conseguimento degli obiettivi prefissati, condizione prioritaria per la suddivisione dell'incentivo; per l'anno in questione la certificazione verrà effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici dell'Azienda, il progetto coinvolge tutto il personale in un processo di razionalizzazione e riduzione dei costi, anch'esso certificato a consuntivo dall'OIV.

4) CONCLUSIONI

Le risorse stabili, con le riduzioni di cui sopra, ammontano a € 1.724.526,21 e le destinazioni di utilizzo, aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e risultato), ammontano a € 958.937,24. Le destinazioni, pertanto, di utilizzo sono tutte finanziate con risorse stabili.

- < Il Fondo costituito tiene conto della decurtazione "consolidata" e dei vincoli dell'art. 9 comma 2 *bis* Legge 122/2010 di conversione del D. L. 78/2010, riducendo automaticamente il Fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, degli orientamenti della Ragioneria Generale dello Stato espressi con Circolare n. 20/2015, nota n. 77245 del 09/10/2015 e da ultimo con il comma 236 Legge 208/2016 (legge di stabilità 2016) che recita: "*nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della legge 7.8.2015 n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1 gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del Dlgs 165/2001 e s.m.i. non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*".
- < Si è tenuto inoltre conto dei primi chiarimenti forniti dalla Circolare n. 12/2016 con la quale il MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato circa la riduzione proporzionale del Fondo in relazione alla riduzione di personale in servizio, e per la costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 si è usufruito del cosiddetto "kit per la gestione delle risorse integrative" ARAN, conservato agli atti;



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

- < Si è considerato infatti che per ciascun anno a partire dal 2016 l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non potesse superare il corrispondente valore per l'anno 2015, pari a complessivi € 1.811.250,30 e pertanto al Fondo non è stata apportata alcuna decurtazione;
- < Alla luce di quanto emerso dal metodo della semi-somma, il Fondo non è stato ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, in quanto nel periodo di riferimento il numero delle assunzioni è superiore a quello delle cessazioni;
- < L'ipotesi di Accordo rispetta la coerenza con le norme contrattuali, così come evidenziato nell'Allegato "Fondo incentivante la produttività anno 2016";
- < Le somme destinate al finanziamento delle risorse decentrate per l'anno 2016, ivi comprese quelle previste a titolo di integrazione, trovano copertura all'interno del Bilancio 2016 al conto n. 40090103 "Altre competenze per incentivazione alla produttività" programma di spesa 60015/2016 del Bilancio annuale economico preventivo esercizio 2016.

La presente relazione e quanto in allegato saranno pubblicati con le modalità previste dalla normativa in vigore.

Si resta in attesa dell'esito del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, come previsto all'art. 5 comma 3 del CCNL 01/04/99 e successive modificazioni ed integrazioni di legge.

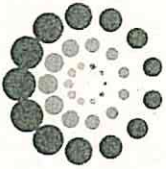
A disposizione per ogni necessario approfondimento, è gradita l'occasione per porgere cordiali saluti.

La Responsabile del Servizio Risorse Umane

Elisabetta Calzolari

Allegati

- 1) Accordo di pre-intesa sottoscritta dalle parti anni 2016-2017 e Fondo incentivante anno 2016



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Asp Città di Bologna

PROTOCOLLO

Prot. Generale n. 00 28119

Data 21/12/2016



16

ACCORDO DI PRE-INTESA SUL CONTRATTO DECENTRATO BIENNALE DI ASP CITTÀ DI BOLOGNA 2016-2017 E FONDO INCENTIVANTE ANNO 2016

I. Premessa

L'accordo sui contenuti del presente Contratto è stato raggiunto attraverso la sottoscrizione congiunta delle parti del Verbale di Incontro Prot. 24501 del 08/11/2016 e la sottoscrizione del Verbale di Incontro Prot. 26763 del 05/12/2016 (Allegato B).

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.

Le parti hanno stabilito che nel corso del 2017 dovrà essere sottoscritto un Accordo in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, a completamento del presente contratto decentrato.

Le parti si impegnano, nelle more di un possibile rinnovo contrattuale a rivedere la presente normativa alla luce di eventuali applicazioni di miglior favore.

Le parti concordano altresì sulla necessità di bandire entro il mese di giugno 2017 una prova selettiva per B3 giuridici con riserva interna al 50% per la copertura dei posti vacanti in organico, secondo le modalità previste dalla normativa vigente. SR

II. Durata e ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato avrà durata biennale, 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 distaccato o utilizzato a tempo parziale.

III. Progressioni economiche orizzontali

Le parti convengono che nell'ambito delle risorse stabili disponibili del Fondo 2017 sono determinati i passaggi di posizione economica riconoscibili in maniera proporzionale alla consistenza numerica della categoria; le parti concordano altresì di non attivare progressioni economiche per l'anno 2016, ma di attivarle per l'anno 2017 fino alla concorrenza delle risorse per un valore di circa € 90.000.



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Ferma restando la quota definita di cui sopra, le parti concordano che:

1) ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

2) una quota pari a circa € 27.779,00 viene destinata per effettuare i passaggi di categoria economica per i lavoratori e le lavoratrici attualmente in cat. B1 e B2, proporzionalmente al numero di aventi diritto per ciascuna categoria economica;

3) una quota pari a circa € 47.220,00 viene destinata per effettuare i passaggi di categoria economica per i lavoratori e le lavoratrici attualmente nelle categorie dal B3 al D5, proporzionalmente al numero di aventi diritto per ciascuna categoria economica;

4) una quota pari a circa € 15.000,00 viene ulteriormente destinata per effettuare i passaggi di categoria economica per i lavoratori e le lavoratrici attualmente nelle categorie C1 e D1, proporzionalmente al numero di aventi diritto per ciascuna categoria economica;

5) la creazione di una graduatoria per categoria economica, sulla base dei criteri di accesso fissati ai punti 1) e 6);

6) Definiscono comunque che la scheda di valutazione rappresenta lo strumento per l'accesso alle progressioni, considerando per la scheda di valutazione 2015 il giudizio di "adeguato" ed il punteggio di 60 punti per la scheda di valutazione 2016.

La sommatoria dei punteggi ottenuti nelle due schede dovrà essere considerata principio per l'elaborazione delle singole graduatorie degli aventi diritto; in caso di parità di punteggio, sarà valorizzata la maggiore anzianità di servizio secondo modalità da concordare nella prima metà di gennaio, in apposita sessione della delegazione trattante.

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2016

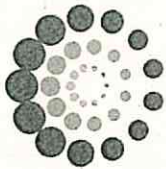
1. Quantificazione delle risorse decentrate anno 2016

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,



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

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 2016 le risorse a disposizione per la contrattazione decentrata risultano quelle evidenziate nell'Allegato A).

2. Distribuzione delle risorse decentrate anno 2016

Sulla base di detto importo presunto e dalla suddivisione presunta delle somme spettanti al personale per l'anno 2016, 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 2016

Le Parti convengono di destinare al compenso incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi, per l'anno 2016, la somma complessiva di circa € 340.000,00 che sarà suddiviso per il 45% sulla base dei progetti obiettivo approvati nei documenti di programmazione relativi all'anno 2016 rientranti nell'obiettivo prioritario aziendale di "Sostenibilità economica e di razionalizzazione e riduzione dei costi", e per il 55% legato all'apporto individuale.

Incidenza sul risultato legato al raggiungimento degli obiettivi

Per la sola quota del 45% dell'incentivo economico di produttività, il Fondo verrà ripartito riconoscendo al personale dipendente di ASP Città di Bologna gli importi nelle percentuali sotto indicate:

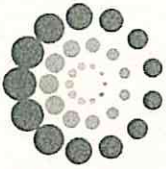
- 65% circa al dipendente assente da 0 a 10 giorni;
- 35% circa al dipendente assente da 11 a 17 giorni.

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

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 continuativi.



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Valutazione individuale

La valutazione individuale del personale dipendente riferita all'anno 2016 sarà effettuata con lo strumento della nuova scheda di valutazione di natura numerica-quantitativa, accompagnata dalla relativa "guida alla compilazione", elaborata dai componenti del gruppo tecnico *ad hoc* istituito; quest'ultima è stata successivamente condivisa con i valutatori quale strumento aziendale acquisito in momenti di confronto e riflessione.

La quota relativa pari al 55% dell'incentivo sarà corrisposto agli operatori con una valutazione in funzione del punteggio ottenuto; si intende come soglia minima di accesso alla ripartizione dell'incentivo l'ottenimento di almeno 60 punti su 100, corrispondente alla quota del 60% del 55% dell'incentivo complessivo.

Non potrà concorrere alla quota del 55% 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 55% sarà ridistribuito fra tutto il personale avente diritto a tale ripartizione (sulle teste).

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

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, per la quota corrispondente a quella dell'anno precedente.

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 corrisponderci per l'anno 2016;



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

- 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, data la rilevanza e la complessità dei Servizi di Transizione abitativa, che richiedono spesso orari disagiati e richiami in situazioni di emergenza, di riconoscere l'indennità di disagio anche alle figure impiegate in tali servizi.

Rispetto all'indennità di disagio, per l'anno 2017, le parti concordano di effettuare una valutazione sulle posizioni in essere e quelle da riconoscere in relazione alle specificità dei servizi aziendali.

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.

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.

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



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Posizioni Organizzative) adibito in modo continuativo ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.

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;

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 2016 l'attribuzione dell'indennità di reperibilità al personale dell'U. O. Protezioni Internazionali/U. O. Sportello 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.

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) 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.

Per l'anno 2016 le parti, con la sottoscrizione congiunta del Verbale di Accordo sui criteri per l'attribuzione di indennità per particolari responsabilità (*i.p.r.*) agli atti al prot. 26755 del 05/12/2016, hanno concordato il riconoscimento di tale indennità alle sole figure di Istruttore direttivo presso l'U. O. Centro per le famiglie e Responsabile U. O. Affari generali.

Si intende altresì riconoscere per il 2016 tale indennità alla figura che ha svolto le funzioni di Responsabile U. O. Sportello nell'ambito del Servizio Protezioni Internazionali, in assenza del Dirigente di riferimento.



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

I contenuti del sopra citato Verbale di Accordo, costituito *a latere* del CCDI 2015-2016, e comprensivi degli strumenti per l'attribuzione di cui agli Allegati A) e B), sono da intendersi integralmente vigenti con decorrenza 01/01/2017.

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.

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

Per l'anno 2017 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. nel corso del mese di gennaio 2017.

4. 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.

5. Norma di rinvio

Nel rispetto del CCNL le parti rinviando a successivo accordo la materia dei Servizi minimi essenziali.

Le Parti danno atto che il Fondo 2016 risulta quello indicato nell'Allegato A) del presente Accordo di pre-intesa.

Allegati: Allegato A) Fondo 2016; **Allegato B)** Verbali di incontro Prot. 24501 del 08/11/2016 e Prot. 26763 del 05/12/2016

Bologna, li' _____

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente
Elisabetta Scoccati _____

Il Direttore Amministrativo
Serenella Campana _____

La Responsabile del Servizio Risorse Umane
Elisabetta Calzolari _____



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

Per le Organizzazioni Sindacali

Simone Raffaelli (CGIL FP) *[Signature]*
 Felicia Di Mase (CISL FP) *[Signature]*
Stefano Di Petta (UIL FPL) *[Signature]*

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

[Signature]
[Signature]
[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 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 - <u>ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa</u>	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" - <u>ove nel bilancio sussista la capacità di spesa</u>	0,00
	Somme non utilizzate nell'anno precedente	2.000,00
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1, lett. m)	Risparmi straordinario	15.000,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	82.025,89
	riduzione permanente ai sensi dell'art. 9 c 2 bis DL 78/2010 come modificato dall'art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Circolare 20/2015 RGS- Circolare RGS 12/2016	11.005,78
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	71.020,11
Art. 1 comma 236 legge 208/2015	riduzione da apportare al fondo per limite 2015	---
Art. 1 comma 236 legge 208/2015	decurtazione per effetto della riduzione di personale	---
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FONDO	1.795.546,32

importi presunti	Importi in EURO
indennità e fondi già regolati dai CCNL e dai CCDI pregressi	
Indennità di turno, maggioraz. orarie	367.054,46
Indennità di rischio	50.582,00
Reperibilità	3.833,78
Maneggio valori	1.400,00
Indennità specifiche responsabilità (presunto)	50.503,39
Indennità disagio autisti (importo presunto)	2.314,65
Indennità disagio protezione internazionale (fino al 30.04.2016)	505,00
indennità di disagio transizione abitativa (importo presunto)	1.000,00
produttività personale in somministrazione ex asp PP.VV.	18.678,20
TOTALE COMPLESSIVO	495.871,48

RICLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

Determinazione delle risorse disponibili

Totale risorse fisse	1.762.017,38
decurtazione dl 78	-37.491,17
Costo fondi (progressioni fino al 2009- comparto-P.O. presunte)	958.937,24
Differenza	765.588,97
Totale risorse variabili	71.020,11
Costo salario accessorio	495.871,48
Differenza da prelevare dal fondo risorse stabili	-424.851,37
risorse disponibili per la contrattazione	340.737,60



Verbale d'incontro

19

Le parti, condivisa la prospettiva triennale di un accordo integrativo, e quindi 2016-2018, condividono di procedere:

- 1) Con le progressioni orizzontali da effettuare nel biennio 2017-2018;
- 2) Con un piano assunzionale condiviso che veda le figure sanitarie e assistenziali progressivamente assunte dall'Azienda riconducendo il ricorso al lavoro interinale alle sole sostituzioni o forme flessibili, e l'eliminazione del ricorso alla libera professione.

In merito alle progressioni orizzontali l'Azienda propone di procedere con una percentuale pari a circa il 25% per l'anno 2017, e al 30% per l'anno 2018.

Le percentuali sopra indicate sono da riferirsi al totale delle risorse che sarebbero necessarie per l'avanzamento dei potenziali aventi diritto ad oggi.

L'Azienda si impegna a realizzare piani di razionalizzazione e di conseguenza a utilizzarne le risorse come da normativa, con la finalità di non erodere per quanto possibile la quota di produttività collettiva.

Le Oo.Ss e la RSU, unitariamente, accolgono positivamente la proposta di aprire una discussione su PEO e piano assunzionale, con le seguenti riserve:

- a) Si richiede di impegnare sulle PEO una quota maggiore di risorse rispetto a quanto proposto dalla Parte pubblica, per entrambe le annualità;
- b) Si richiede che sul 2017 venga impegnata la maggior quota di risorse previste;
- c) Si propone una suddivisione delle risorse destinate alle PEO che abbia come punto fermo una percentuale direttamente proporzionale al numero di dipendenti per ciascuna categoria di inquadramento;
- d) Laddove normativamente agibile, si richiede che vengano rese possibili le PEO in primo luogo al personale nel primo livello di inquadramento di ogni categoria;
- e) Si richiede altresì che venga valorizzata l'anzianità di servizio all'interno della categoria d'appartenenza.

Le parti concordano di definire in sedi successive di confronto i criteri di accesso alle progressioni e di successiva erogazione (in relazione alla certificazione del consuntivo), tenendo presente il principio di selettività attraverso la valutazione individuale.

Rispetto al piano assunzionale l'Azienda propone che le figure sanitarie, ad eccezione dei medici, vengano assunte a seguito di concorso con contratto di lavoro degli enti locali.

Per quanto riguarda gli operatori socio-sanitari, l'Amministrazione propone un concorso che preveda per le figure di operatore socio-sanitario la riserva del 50% dei posti messi a concorso.

Si richiede che prima del prossimo incontro l'Azienda:

- f) Renda disponibili cifre e dati più precisi rispetto ai piani di razionalizzazione;
- g) Renda disponibili dati più precisi rispetto alle tempistiche dei concorsi.

L'Azienda chiede che al prossimo incontro sia indicata la proposta di quantificazione dei fondi da destinare alle progressioni in oggetto ed un maggior dettaglio dei criteri, specificando altresì quanto indicato alla lettera d).

Bologna, 7 novembre 2016

ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Ersilente
Alessandro
Cherfette

Oo. Ss. / RSU
FPCGIL
UIL FPL



VERBALE DI INCONTRO 2/12/2016

l. a.

In data 2 dicembre 2016 le parti convengono di evidenziare le rispettive posizioni rispetto al tema delle progressioni orizzontali e concorso:

Posizione dell'Azienda

L'Azienda ribadisce la posizione già espressa nell'incontro precedente come emerge dal verbale di incontro del 7/11/2016 (Prot. 24501 del 8/11/2016) rispetto alla percentuale di fondi da utilizzare nel 2017 e nel 2018 per finanziare le progressioni orizzontali. Questo nella direzione di erodere il meno possibile la quota di fondo destinata alla produttività aziendale.

Nella stessa logica la parte aziendale si impegna ad individuare piani di razionalizzazione che finanzino il fondo per un cifra indicativa relativa al 2017 di circa € 30.000 e al 2018 circa € 35.000.

Propone altresì di procedere, rispetto alle risorse di cui sopra, con percentuali proporzionali al peso delle tre categorie ad eccezione della categoria B per la quale si propone la progressione orizzontale complessiva da B1 a B2 e da B2 a B3 in ragione del tema connesso alla questione aperta in questi anni relativa al "B3 giuridico".

Il principio per l'attribuzione della progressione orizzontale per tutti i passaggi resta la "selettività" prendendo come elementi di riferimento la valutazione del biennio 2015-2016 e l'anzianità di servizio a parità di valutazione.

Posizione di parte sindacale

La parte sindacale accoglie in maniera positiva la proposta di creare un meccanismo di peo che intervenga in maniera importante nei confronti dei redditi più bassi delle categorie B1 e B2 economici.

Ribadisce la necessità di svolgere nel più breve tempo possibile una prova selettiva per B3 giuridici con riserva al 50% e copertura di tutti i posti finora occupati da personale somministrato.

Si ribadisce che la posizione sindacale è quella di svolgere il concorso nei primi 6 mesi del 2017.

A fronte di una proposta aziendale che vede un impegno su peo per complessivi € 60.000 nel 2017 la parte sindacale richiede che si attui nel corso del 2017 un meccanismo che permetta di progredire ad almeno il 55% degli aventi diritto, con una suddivisione delle risorse disponibili (pari a 10.000 secondo il sindacato) in maniera proporzionale al numero degli aventi diritto di ciascuna categoria.

Si richiede che l'ente riduca in maniera significativa le spese per consulenze esterne.

Le parti concordano di proseguire la discussione fissando nella giornata del 14/12/2016 il prossimo incontro.

