



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

FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022

Accordo Economico anno 2022
Comparto Funzioni Locali e Sanità

Vista la preintesa 29 novembre 2022 che in copia si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale;

Considerato l'adempimento di cui all'art. 10, comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 e di cui all'art. 8, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, con l'allegato parere favorevole 13 dicembre 2022 del Revisore dei Conti;

Considerata quindi l'efficacia dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in ipotesi in data 29 novembre 2022;

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

Pavia, 29 dicembre 2022

PER L'ASP II.AA.RR.

(Direttore Generale)

(Dir. Amministrativo)

PER LE OO.SS.

CGIL

CISL

UIL

FIALS

COORDINATORE RSU



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

FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS
PREINTESA
ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

Accordo economico 2022
Comparto Sanità e Comparto Funzioni Locali

1. Fondi residui anno 2021- utilizzo. Incentivo Covid 1° trimestre 2022

Le parti, preso atto delle somme residue a consuntivo relative all'annualità 2021, concordano quanto segue:

- Si effettuerà una ripartizione delle risorse residue di pertinenza dell'anno 2021 con l'unificazione dei due Fondi del Comparto Funzioni Locali, sul presupposto che gli operatori comunque sono impiegati presso la RSA. Ulteriormente si trasferiranno risorse dal Fondo RSA/RSD a quello del Comparto Sanità, per compensare il personale del Comparto Funzioni Locali in posizione di comando; alla luce di un principio di equità, per compensare il disagio del personale in situazione di comando;
- Le somme così risultanti saranno erogate come di consueto secondo parametri di categoria e sulla base delle presenze dell'anno 2021 a tutto il personale.
- Tali risorse saranno corrisposte entro il mese di marzo 2023;
- Parametri di categoria:
 - Cat. A-B-B3-BS = 100
 - Cat. C = 110
 - Cat. D = 120
 - Cat. D3/DS = 130
- Euro 11.500,00 circa saranno erogate su Fondi dell'anno 2022 per remunerare l'incentivo Covid per il 1° trimestre 2022, tenuto conto che al 31/03/2022 è stato dichiarato concluso lo stato di emergenza nazionale; tale premialità sarà corrisposta al personale interessato entro il 31/12/2022, secondo i criteri precedentemente concordati.

- Gli importi dei Fondi anno 2021 saranno aggiornati, sulla base di quanto disposto dal CCNL 2019-21 Funzioni Locali. Entro la conclusione del presente esercizio.
- Per il Comparto Sanità (CCNL sottoscritto il 02/11/2022) l'incremento ammonta a euro 18.843,00 (con decorrenza 01/01/2021).

2. Applicazione Istituto PEO per l'anno 2022

Le parti, ferma restando la validità del Regolamento già approvato per le progressioni economiche relative all'anno 2021 tutt'ora vigente anche per l'annualità 2022 (Allegato A), dispongono di dare attuazione a tale Istituto contrattuale per l'anno 2022, sulla base delle seguenti risorse:

euro 8.938,00 per IDR S. Margherita e Uffici Centrali.

euro 1.758,00 per RSA F. Pertusati e per RSD G. Emiliani. (euro 1.455,00 per RSA F. Pertusati e euro 303,00 per RSD G. Emiliani)

Ad integrazione del Regolamento PEO 2021 si stabilisce che in caso di parità di percentuale nelle categorie di assegnazione, si dà precedenza al dipendente con il punteggio più alto.

Nel caso di incapienza della somma annua la stessa confluisce nel Fondo per la premialità dell'anno di competenza ed è riassegnata al Fondo delle PEO dell'anno successivo.

Le somme prima indicate si riferiscono alle fasce del personale cessato nel corso dell'anno 2021.

La graduatoria per l'anno 2022 sarà predisposta entro il mese di aprile 2023, successivamente, una volta ultimate le procedure, si provvederà al pagamento.

3. Schede valutazione performance individuale anno 2022

Le parti concordano di approvare lo stesso modello di scheda utilizzato per l'anno 2021, di cui all'allegato (B).

La scheda di valutazione sarà posta a conoscenza del dipendente che la sottoscrive apponendo anche la data.

Il dipendente potrà ricorrere anche attraverso la propria rappresentanza sindacale e/o legale, al Direttore Generale o suo delegato che deciderà in via definitiva.

Il ricorso potrà essere presentato entro il termine perentorio di 15 giorni dalla data di sottoscrizione della stessa e sarà deciso nei successivi 30 gg. dalla presentazione.

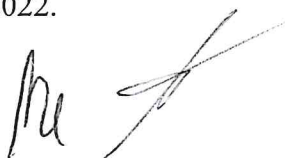
In nessun caso saranno presi in considerazione istanze presentate oltre il termine indicato.

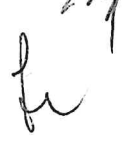
Con frequenza semestrale il Dirigente del servizio deve comunicare al personale assegnato la situazione del reparto/servizio ed evidenziare criticità, ove sussistano, eventualmente anche a livello individuale.

Le parti si riservano di apportare, se ritenuto, modifiche alla procedura del ciclo della performance in occasione del CCDI connesso ai nuovi CCNL 2019-21.

4. Fondi residui anno 2022 e previsione per l'anno 2023

Le parti si impegnano, una volta pubblicati i CCNL 2019-2021 di entrambi i Comparti e saldate le partite già precedentemente definite, ad incontrarsi per concordare l'utilizzo dei residui dei Fondi relativi all'anno 2022.





Contestualmente si procederà alla predisposizione dei Fondi previsionali per l'anno 2023, sulla base dei nuovi criteri contrattuali, che saranno quindi oggetto di contrattazione per quanto concerne il loro utilizzo.

Analogamente saranno portati all'attenzione delle OO.SS. nuovi Regolamenti da concordare per dare attuazione agli Istituti contrattuali previsti.

Al fine le parti concordano la presentazione di una piattaforma contrattuale per un nuovo CCDI; l'Amministrazione si impegna in tal senso a trasmettere alle OO.SS. apposito documento entro il 31 gennaio 2023.

Questa ipotesi di accordo sarà sottoposta all'attenzione dell'Organo di revisione dell'ASP.

Successivamente si procederà alla sottoscrizione definitiva ed alla trasmissione dello stesso all'ARAN per la piena efficacia.

Letto e sottoscritto.

Pavia, 29 novembre 2022

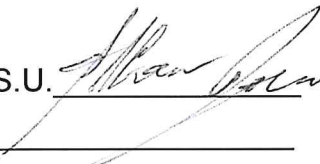
Per l'ASP: Il Direttore Generale



Per le OO.SS.

Il coordinatore R.S.U.

La RSU

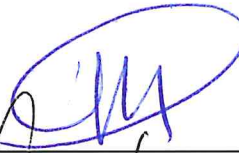


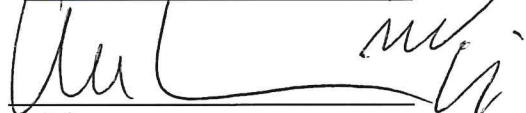
FP CGIL

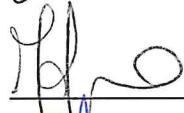
FPL U.I.L.

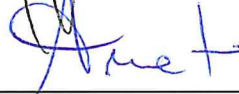
FP CISL

FIALS









ASP II.AA.RR.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Anno 2021

IDR S. MARGHERITA- UFFICI CENTRALI

CRITERI GENERALI

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

RICORSI GRADUATORIE

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

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

(Eventuali errori dovessero risultare successivamente saranno considerati per la successiva assegnazione.)

La graduatoria verrà definitivamente e formalmente approvata con determina del Direttore Generale.

SCHEMA DI PESATURA DEI PUNTEGGI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE

Per tutte le categorie:

- Media punteggio ultime tre anni scheda valutazione annuale della

“Performance individuale”

Max PUNTI 50

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

- **Anzianità di servizio** complessiva Punti 1 per anno

(esclusi periodi di servizio non utili che non danno titolo alla contribuzione)

Maturata al 31 dicembre dell'anno precedente decorrenza PEO

Max PUNTI 27

- **Titoli formativi specialistici attinenti al profilo professionale**

(conseguiti al 1° gennaio dell'anno di pertinenza dell'attribuzione del beneficio)

Max PUNTI 3

(Si intendono i titoli formativi attinenti al proprio profilo professionale ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno al profilo di appartenenza secondo la normativa attualmente vigente, ad esempio laurea specialistica, master)

Punti 1 o frazione per ogni anno di durata del corso fino ad un massimo di punti 3.

- **Anzianità permanenza fascia** (tempo decorso dall'ultima PEO)

Punti 2 per anno.

Max PUNTI 20

Tale “Regolamento per l'attribuzione delle PEO” s'intende valido fino alla sottoscrizione fra le parti di uno successivo modificativo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'FIALS' written above it in the center, and several other initials on the right.

ASP II.AA.RR.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Anno 2021

RSA F. PERTUSATI- RSD G. EMILIANI

CRITERI GENERALI

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

RICORSI GRADUATORIE

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

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

(Eventuali errori dovessero risultare successivamente saranno considerati per la successiva assegnazione)

La graduatoria verrà definitivamente e formalmente approvata con determina del Direttore Generale.

SCHEMA DI PESATURA DEI PUNTEGGI NELLA SCHEDA INDIVIDUALE

Per tutte le categorie:

- **Media punteggio ultime tre anni scheda valutazione annuale della**

“Performance individuale”

Max PUNTI 50

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

- **Anzianità di servizio** complessiva Punti 1 per anno

Maturata al 31/12/2018, o al 31 dicembre dell’anno precedente decorrenza PEO

(esclusi periodi non utili)

Max PUNTI 27

- **Titoli formativi attinenti al profilo professionale**

(relativi al triennio 2015-2017)

Punti 0,5 per ogni giornata.

Max PUNTI 3

- **Anzianità permanenza fascia** (tempo decorso dall’ultima PEO)

Punti 2 per anno

Max PUNTI 20

Totale complessivo

Max PUNTI 100

Tale “Regolamento per l’attribuzione delle PEO” s’intende valido fino alla sottoscrizione fra le parti di uno successivo modificativo.



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ASP II.AA.RR. anno 2022
IDR SANTA MARGHERITA-UFFICI CENTRALI

Cognome e nome _____

Profilo professionale /settore appartenenza _____

Categoria CCNL _____

Elementi della valutazione:

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

SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

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

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

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

Pavia _____

Per presa d'atto

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ASP II.AA.RR. anno 2022
RSA PERTUSATI-RSD G.EMILIANI

Cognome e nome _____

Profilo professionale /settore appartenenza _____

Categoria CCNL _____

Elementi della valutazione:

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

SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

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

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

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

Pavia _____

Per presa d'atto

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____

OGGETTO: Parere del revisore sulla contrattazione integrativa per l'anno 2022

Accordo Economico 2022 per l'attribuzione degli istituti contrattuali di carattere economico

Comparto Funzioni Locali-Sanità

CERTIFICAZIONE DELL'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Visti

- L'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art.55 del D.Lgs. 150/2009, che prevede: "Il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale e dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle Amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'art.40, comma 3-quiennes, sesto periodo".
- Le circolari del Ministero delle Finanze-Dipartimento RGS n. 12/2011, n.25/2012, n.15/2014 e n.20/2015 (ultimo capoverso);
- L'art.1, comma 456 della Legge n.147/2013, che dispone: "A decorrere dall'anno 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";
- L'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015- Legge di stabilità 2016, che dice: "Nelle more...omissis a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle A.P. di cui all'art1, comma 2 del D:lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- L'art.23, comma 2 del Decreto di Riforma Madia D. Lgs. 75/2017, che testualmente recita: "Nelle more, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle A.P. di cui all'art1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."
- La pronuncia della Sezione Autonomie della Corte dei Conti del 09/10/2018 che indica un principio di diritto in base al quale gli aumenti dei Fondi previsti dai CCNL 2016-18 E DAI CCNL 2019-21, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dai quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita previsti dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.