



# 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 2018

Accordo economico 2018  
Comparto Sanità

## Art.1- Fondi Contrattuali (art. 80 e 81 CCNL Sanità)

### Art.80 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi

Fondo indennità di disagio al 31/12/2017 certificato	418.587,00
Fondo valore comune ind.	110.000,00
Fondo indennità prof. Specifica	22.000,00
Posizioni organizzative (quota indennità)	27.900,00
Indennità di coordinamento	10.100,00
<u>Totale Fondo anno 2018 previsione</u>	<b>588.587,00</b>
RIA cessati anno 2017	212,50
da 31/12/2018 <u>a valere sui Fondi anno 2019</u> euro 91,00 per n.231 dip. in servizio al 31/12/2015	21.021,00

### Art. 81- Fondo premialità e fasce

Fondo produttività collettiva al 31/12/2017 certificato	262.149,00
Fasce personale trasferito da RSA F.Pertusati saldo	1.340,00
Posizioni org. Quota risultato	8.300,00
Fondo fasce superiori	291.700,00
Incr valore fasce 2018 x CCNL	6.600,00
Altre indennità (ad personam)	1.435,00
<u>Totale Fondo anno 2018 previsione</u>	<b>571.524,00</b>

I Fondi così determinati per l'anno 2018 saranno sottoposti a certificazione da parte del competente Organo di revisione.

### **Situazione del personale in servizio al 31/12/2015**

<u>Centro di costo</u>	<u>N.° dipendenti</u>
(escluse qualifiche dirigenziali)	
IDR S. MARGHERITA	207
UFFICI CENTRALI	24
Totale	<b>231</b>

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

### **Art.2- Attribuzione progressione economica orizzontale per l'anno 2018 (CCNL Sanità art. 30 e 35 del contratto 07/04/99)**

**Disposizioni di cui all'art.23 del D. Lgs 150/09 e art. 52, comma 1bis del D. Lgs n. 165/2001 e succ.ve modificazioni.**

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

Preso atto di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del 07/4/99,

in applicazione dei principi esposti dal D. Lgs 150/09 che prevedono l'erogazione del beneficio ad un numero limitato di dipendenti rispetto agli aventi titolo a partecipare.

visto il disposto dell'art.52, comma 1bis, del D. Lgs.165/01 che indica la valutazione positiva ottenuta dal dipendente nelle ultime tre annualità come titolo preferenziale per la progressione economica,

Con decorrenza 01/01/2018, si concorda quanto segue:

- nell'ambito del Fondo premialità e fasce, una percentuale delle somme pari al 100% di quanto risulterà di risorse a residuo della produttività 2018, una volta pagato il quarto trimestre e i progetti, nonché le risorse delle fasce del personale cessato nell'anno 2017, saranno utilizzate ai fini della progressione economica orizzontale.
- Per l'anno 2018 si concorda di dare continuità alle graduatorie 2015-2017 fino all'esaurimento della somma disponibile a saldo del Fondo art. 81 che risulterà dopo il pagamento dell'ultima quota della produttività legata alla scheda di valutazione, senza alcuna redistribuzione dei residui. Saranno esclusi

dall'attribuzione del beneficio coloro che, secondo i criteri previsti dal regolamento per le PEO, siano stati assenti per un periodo pari o superiore a sei mesi nell'anno precedente a quello di assegnazione della fascia o coloro che nel biennio 2017-2018 abbiano avuto irrogata una sanzione disciplinare superiore alla multa di quattro ore. (somma prevista circa 40.000 euro)

Per quanto concerne la suddivisione della somma totale fra le due graduatorie (relative al ruolo tecnico-sanitario e al ruolo amministrativo) si procederà in proporzione al numero dei dipendenti dei rispettivi ruoli che hanno concorso alla formazione delle due graduatorie. (88% e 12%).

- Invece per l'anno 2019 sarà predisposta una nuova graduatoria con valenza annuale, che riguarderà le assegnazioni con decorrenza 01/01/2019, che terrà conto delle risultanze delle ultime tre schede di valutazione individuale, dell'anzianità di servizio e del tempo intercorrente dall'ultima progressione (intervallo obbligatorio di almeno due anni).

Per i criteri di attribuzione si predispose un modello valutativo che, per quanto possibile, soddisfi le legittime aspettative di quanti erano utilmente posizionati in graduatoria nella precedente 2015-17 (utilizzata anche per l'anno 2018) che non hanno avuto il beneficio economico.

L'obiettivo delle parti è quello di soddisfare, nel rispetto comunque delle nuove disposizioni normative e contrattuali, le esigenze evidenziate di un completamento, pur nell'attribuzione selettiva annuale, con le risorse che saranno stanziare per l'anno 2019 il percorso di riconoscimento a tutto il personale di tale beneficio economico (nell'arco temporale 2015-2019).

La graduatoria sarà unica senza distinzione di ruolo o profilo professionale.

I punteggi specifici dei criteri sono definiti da apposito documento che è allegato sub A al presente accordo e ne forma parte integrante e sostanziale. I criteri tengono conto della disposizione contrattuale in merito all'attribuzione selettiva del beneficio ad un numero limitato di dipendenti per ogni annualità.

#### Criteri semplificati:

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

Punteggio anzianità di servizio: n.1 punto per anno, esclusi periodi non utili, per un max di 20 punti;

Punteggio (max 30 punti) quota da stabilirsi per anno rispetto a quello dell'ultima progressione economica. Proposta 3 punti per anno.

Vedasi regolamento completo di cui all' "**Allegato A**".

Per l'anno 2019 le parti manifestano l'intento di destinare alle PEO una percentuale significativa delle risorse dell'art. 81 destinate per l'anno 2018 alla premialità pari a circa euro 60.000,00, che pertanto entrano a far parte della quota fissa del precitato Fondo.

Per quanto concerne le ex posizioni organizzative, una volta che dovessero essere assegnatarie di progressione economica, si considererà in detrazione dal Fondo per la produttività la stessa somma attribuita a titolo di peo.

Le parti concordano di effettuare le assegnazioni del beneficio ai singoli dipendenti per gli anni 2018 e 2019, dopo aver predisposto anche la graduatoria relativa all'anno 2019, al fine di dare un quadro completo del beneficio contrattuale.

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

IDR S.Margherita

euro 3.085,00

### **Art. 3. Definizione risorse per indennità di incarico art. 17 CCNL Sanità Incarichi di funzione- ex posizioni organizzative per ruolo amministrativo e tecnico.**

Si confermano le risorse relative all'anno corrente per quanto concerne gli incarichi di posizioni organizzative per il ruolo amministrativo (n. 3 per un totale di euro 36.200,00 complessive che comprendono l'indennità di incarico e la quota di risultato legato alla performance individuale).

Tali incarichi assumono ora la definizione di "Incarichi di organizzazione" e prevedono l'attribuzione di particolari responsabilità nell'ambito del Settore Amministrativo o Tecnico di appartenenza, con particolare riferimento anche all'assenza di figure dirigenziali sovraordinate.

Le parti concordano una definizione dei rinnovi per l'anno 2019 degli incarichi in scadenza, secondo i nuovi criteri del CCNL (selezione interna, durata minima 3 anni), per i quali si predispongono già da ora i necessari adempimenti e le procedure di selezione.

La quota relativa alla performance individuale, erogata annualmente a seguito di procedura valutativa, è prevista nella misura del 20% della somma stanziata che è pari ad euro 30.000,00 per gli incarichi e a euro 6.000,00 per la quota della performance.

Criteri generali degli incarichi di cui al "Regolamento" **Allegato B**"

Vedasi criteri di selezione di al documento "**Allegato B1**".

### **Art. 4 – Definizione risorse per indennità di incarico art. 16 CCNL Sanità Incarichi per il personale del ruolo sanitario.**

Si prende atto che per l'anno in corso sono state conferite le indennità di coordinamento, ora ad esaurimento, per un importo annuo di euro 1.678,56 pro capite per n. 6 figure del ruolo sanitario addette ai Reparti di assistenza e al Servizio di Riabilitazione dell'Azienda.

Per l'anno 2019 si concorda la conferma delle stesse, ora confluite in indennità di organizzazione per un valore annuo proposto complessivamente in euro 14.400,00, per le quali si predisporranno i necessari adempimenti per le scadenze del 31/12/2018, secondo i criteri del nuovo CCNL; gli stessi incaricati avranno diritto anche ai compensi per la performance individuale e collettiva concordati per il personale dello stesso livello e profilo professionale.

Inoltre si concorda, sul modello precedente dei "Referenti di reparto", di istituire per l'anno 2019, uno per ogni reparto n.10 incarichi professionali da attribuire a dipendenti con la qualifica da "Operatore Professionale Sanitario- Infermiere", in possesso dei necessari requisiti, che ricomprendano mansioni di particolare rilevanza organizzativa eccedenti rispetto a quelle proprie del profilo professionale di appartenenza, che presuppongono una presenza in reparto nella fascia giornaliera.

Analogamente si procede per n.2 dipendenti con la qualifica di "Operatore Professionale Sanitario- Fisioterapista".

A tali incarichi si stabilisce di attribuire il valore minimo di euro 1.678,48 (art. 20 CCNL) e in ogni caso per complessivi euro 17.000,00; gli stessi incaricati avranno diritto ai compensi per la performance individuale e collettiva concordati per il personale dello stesso livello e profilo professionale.

Saranno così recuperate per la premialità le risorse ora destinate ad apposito progetto.

I criteri di selezione sono quelli di cui agli “**Allegati B2 e B3**”.

#### **Art. 5 - Definizione risorse per premialità e criteri**

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

Si concorda di erogare la quarta trince a saldo sulla base della scheda di valutazione annuale, scorporando eventuali assenze effettuate nel quarto trimestre 2018.

Successivamente, in sede di accordo per la premialità per l'anno 2019, si introdurranno nuovi criteri sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti.

Il Direttore concorda di rivedere gli schemi organizzativi al fine di ridurre la spesa prevista per le ore straordinarie e portarla in incremento sul Fondo della Produttività.

Vedasi scheda valutazione performance individuale per l'anno 2018: “**Allegato C**”.

#### **Art. 6- Risorse per la performance individuale (art. 82 CCNL SAN )**

Le parti concordano di introdurre il premio individuale, assegnando per questo Istituto contrattuale una quota economica pari ad euro 2.000,00 oltre a quanto già stabilito per la premialità calcolata sulla base di progetti per un ammontare nel massimo pari ad euro 8.000,00. Si dà atto che sono stati presentati dalla Dirigenza progetti anche innovativi che saranno oggetto di apposita pesatura e quindi di attribuzione già a far tempo dal prossimo mese di gennaio.

#### **Art.7 – Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 86 CCNL Sanità)**

Per quanto concerne in particolare il turno notturno-festivo si concorda, viste le disposizioni contrattuali, quanto segue:

in caso di notte lavorata tra sabato e domenica (o festivo) e tra domenica e lunedì a ciascun lavoratore spetta il compenso intero per un turno notturno sia il compenso intero per un giorno di lavoro festivo.

Il nuovo calcolo avrà effetto dal 01/01/2019.

Eventuali conguagli sulle indennità spettanti con decorrenza dal mese di giugno 2018 saranno erogati non appena possibile

#### **Art. 8 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art. 83 CCNL SAN )**

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

## Art. 9 – Formazione del personale

Per quanto riguarda la valutazione dei titoli formativi, in termini sia di formazione obbligatoria che facoltativa, si propone di addivenire ad un accordo specifico in sede di accordo decentrato normativo 2016-18, con l'obiettivo di consentire la partecipazione ad eventi formativi a tutto il personale dell'ASP.

In particolare si valuterà se eventualmente inserire un punteggio in tal senso nella scheda di valutazione individuale per l'anno 2019.

Pavia, 19 dicembre 2018

Per l'ASP: Il Direttore Generale

\_\_\_\_\_

Per le OO.SS.

Il coordinatore R.S.U. \_\_\_\_\_

FP CGIL \_\_\_\_\_

La RSU \_\_\_\_\_

FPL U.I.L. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FP CISL \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIALS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_