

Azienda pubblica di servizi alla persona “Giuseppe Vegni”

Comune di Castel del piano

Verbale seduta del 20.12.2019

Castel del piano, 20.12.2019

20.12.2019
Verbale 02.10.2019

DEFINITIVO

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2019, presso la sede della ASP Vegni si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

→ Il Presidente: Cristina Bruni

→ Componenti: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

2. Delegazione di parte sindacale:

→ Rappresentanza sindacale unitaria, composta dal Sig.: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

→ Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. FP

– XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

C.I.S.L. – FPS

– Simona Piccini

U.I.L. FLP

– Sergio Lunghi

→ CSA Regioni e Autonomie Locali

– _____

→ CISAL

– _____

1. DISCUSSIONE

La ASP mette a disposizione delle OOSS la bozza del Regolamento per la posizione economica orizzontale, ripreso dal Regolamento approvato dall'Unione dei Comuni Amiata Grossetana.

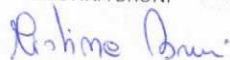
Per quanto riguarda le PEO la ASP ha a disposizione € 2.494,50 da utilizzare a decorrere dal 01.01.2019.

Per quanto riguarda la produttività si conferma gli € 8.600,72 e € 2.200,00

Castel del piano, 20.12.2019

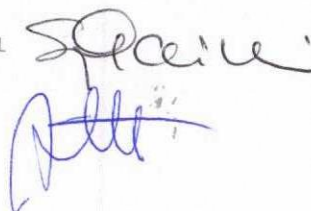
Il Presidente
della delegazione pubblica

CRISTINA BRUNI



La delegazione sindacale

SIMONA PICCINI CISL
SERGIO LUNGHI UIL



Azienda pubblica di servizi alla persona “Giuseppe Vegni”

Comune di Castel del piano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA ASP VEGNI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

PARTE ECONOMICA

Castel del piano, li 20.12.2019

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 2019

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2019, presso la sede della ASP Vegni si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

→ Il Presidente: Cristina Bruni

→ Componenti: Salvatore Panebianco

2. Delegazione di parte sindacale:

→ Rappresentanza sindacale unitaria, composta dal Sig.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

→ Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. FP

C.I.S.L. – FPS

U.I.L. FLP

→ CSA Regioni e Autonomie Locali

→ CISAL

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie di propria competenza, di cui al CCNL FL 21.05.2018, così come risultano specificate nel presente documento. Letto, confermato, sottoscritto.

Castel del piano, 20.12.2019

Il Presidente
della delegazione pubblica

Componenti:

La delegazione sindacale

CISL FP
UISTPL

Disposizioni generali

Premessa

1. Le parti convengono che l'intera struttura assistenziale costituisce unità di vita dell'Ospite e che il fine strategico dell'Azienda è costituito dal miglioramento della quantità dei servizi resi agli anziani. Ritengono altresì che per questo obiettivo si proceda mediante la migliore utilizzazione delle risorse e, in modo particolare, della risorsa lavoro premiando capacità ed impegno;
2. E' prioritariamente necessario ricostruire uno stretto legame fra il concreto svolgimento di una attività all'interno della Azienda Pubblica di Servizi alla Persona e l'utilità sociale cui essa concorre. Gli aspetti motivazionale del lavoro, infatti, risultano determinanti ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

Art 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale della ASP Vegni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part time.

Art 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI si riferisce al periodo 01 gennaio 2019 – 31 dicembre 2019.

Art 3

Costituzione fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è disciplinato dall'art. 67 del CCNL FL 21.05.2018 e viene costituito per reperire le risorse necessarie per una politica di sviluppo e valorizzazione delle umane con l'obiettivo di aumentare la produttività e la qualità dei servizi erogati.
2. Il quadro completo delle risorse e le loro origine è contenuto nella tabella di cui all'allegato n. 1 del presente Contratto.

Art 4

Incentivazione di produttività

1. L'utilizzo degli incentivi monetari assolve alla funzione fondamentale di comunicare ai dipendenti quali siano i valori – guida e le priorità cui si informa il funzionamento e il progetto di sviluppo dell'Azienda che identificherà quali parametri indicatori di produttività e redditività.

Art 5

Procedura per l'assegnazione dell'incentivazione di produttività ed esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Per il periodo dal 01 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 viene stabilito un compenso complessivo di € 8.600,00. Da attribuirsi al personale in servizio, previo individuazione dei valori e gli indicatori per ogni obiettivo individuato come da Regolamento vigente secondo gli obiettivi aziendali individuati con delibera n. 45 del 19.11.2019

I compensi legati alla performance individuale di cui all'art.68 comma 2 lettera b) del CCNL FL 2018 devono essere ripartiti in modo da assicurare il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti ad una percentuale pari al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione e comunque ad un numero non inferiore ad una unità. Tale somma viene distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura, in caso di parità si tiene conto de punteggio ottenuto con riferimento alla anzianità di servizio e successivamente sulla base dell'anzianità anagrafica.

2. Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL FL 21.05.2018. Si stabilisce un importo di € 2.200,00.

Per il periodo 01.01.2019 – 31.12.2019 l'indennità si attivano le seguenti indennità di responsabilità:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Dipendente	Compensi annui	Erogazione
1. in relazione all'assegnazione di specifici compiti, e risultante da apposito atto formale di norma con validità annuale		€ 350,00/500,00	Da corrispondere in due tranches al 6° mese e al 12°
2. in relazione allo svolgimento di attività rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale di norma con validità annuale.			

(in presenza di fondi (es. minor spesa da turnazione), si potrà prevedere l'attivazione

Art. 6

Indennità di maneggio valori

articolo 70 bis del CCNL EE FL del 21.05.2018

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo e/o addetto al servizio di economato;
3. Per il periodo 01.01.2019 – 31.12.2019 l'indennità è attribuita all'Economo Olivieri Espletamento di maneggio valori: € 1,00 (uno,00) al giorno solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

 Riforma

LINEE INDIRIZZO CDA SU UTILIZZO FONDO 2019

Art. 68

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, **al netto** delle risorse necessarie per corrispondere i **differenziali di progressione economica**, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: **quote dell'indennità di comparto**, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali **risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2**, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art 67 c 1 b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi	904,00
Progressioni economiche al 31.12.2017	22.530,00
art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità di comparto	6.349,28
TOTALE	29.783,28

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

premi correlati alla performance organizzativa; premi correlati alla performance individuale;	8.600,72 (+900)
---	------------------------

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

indennità per maneggio valori art 70-bis comma 1 lettera c)	420,00
--	---------------

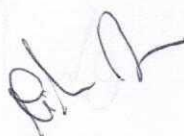
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

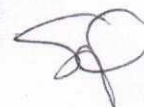
indennità di turno	19.000
---------------------------	---------------

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

indennità per specifiche responsabilità art 70-quinquies comma 1	1.000
	1.200
	TOT: 2.200 (+900)
Totale - UTILIZZO fondo 2019	60.004,00

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;





j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

la ASP prevede un utilizzo del FONDO STABILE per € 44.244,24 a fronte di una stima di € € 48.783,28. Questo è determinato da:

-pensionamento al 30.09.2019 produce un risparmio di € 539,04 sulla spesa per progressioni.

- tasso elevato di assenze del personale in turno per l'anno 2019. La spesa al 31.12.2019 può essere quantificata in € 15.000,00 (€ 4.000, 00 in meno rispetto al previsto).

La differenza tra stanziamento parte stabile e utilizzo è pari a € 4.537,22.

Di questi per le progressioni possono essere utilizzati € 537,22 + € 1.957,28 (corrispondenti alle risorse disponibili in parte stabile per pensionamento di Olivieri) per un importo di € 2.494,50.

E' opportuno prevedere un importo di € 2.494,50 da destinare alle progressioni anno 2019 in modo da poter garantirne il pagamento con la parte stabile anche per il 2020 prevedendo la regolarità del servizio del personale turnista.

Progressioni orizzontali	2.494,50
---------------------------------	----------

Utilizzo Fondo:

Art 67 c 1 b) di un importo pari alle <u>differenze tra gli incrementi</u>	904,00
Progressioni economiche al 31.12.2017	22.530,00
art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità di comparto	6.349,28
TOTALE	29.783,28
premi correlati alla performance organizzativa; premi correlati alla performance individuale;	8.600,72 (+900)
indennità per maneggio valori art 70-bis comma 1 lettera c)	420,00
indennità di turno	16.505,50
indennità per specifiche responsabilità art 70-quinquies comma 1	1.000
	1.200
	TOT: 2.200 (+900)
Progressioni orizzontali	2.494,50
Totale - UTILIZZO fondo 2019	60.004,00

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.