

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente dell'ASP Paolo Ricci  
Anno 2019**

In data giorno mese anno alle ore hh.mm a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in oggetto, le parti sottoscrivono la presente ipotesi di accordo:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** nelle persone dei sigg.

- 1) Dott.sa Patrizia Zallocco – Direttore Generale
- 2) ..... – .....

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE** composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU

- 1) Gasparroni Tiziana
- 2) Berdini Mariagrazia

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA** nelle persone dei sigg.

- 1) Ettore Perna – F.P.S. CISL
- 2) John Palmieri – F.P. CGIL

**Titolo I°  
Disposizioni generali**

**Art. 1  
Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni in cui si prevede che “la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali” richiamano l’oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

## **Art. 2**

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'ASP Paolo Ricci di Civitanova Marche e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.  
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un contratto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi.
2. Il presente contratto ha validità **per l'anno 2019**.

## **Art. 3**

### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione

## **Art. 4**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:  
“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.
2. 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 fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**TITOLO II°**  
**Il sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 5**  
**Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
2. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dal vigente CCNL.

**Art. 6**  
**Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

**Art. 7**  
**Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

1. Il presente contratto integrativo aziendale, disciplina l'applicazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per l'anno 2019 per tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Azienda Servizi alla Persona Paolo Ricci.
2. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 1, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

## **Art. 8**

### **Modalità di concertazione**

1. Ciascuna delle parti, in applicazione del vigente CCNL, ricevuta l'informazione può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## **TITOLO III°**

### **Disposizioni contratto decentrato**

## **Art 9**

### **Tempi e procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1.1.2019 e fino al 31.12.2019, salvo diversa indicazione dei singoli istituti.

## **Art 10**

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

1. L'ASP è stata costituita il 1 Gennaio 2012 e i diversi Servizi sono stati concessi con contratto di servizio alla propria società in house "Paolo Ricci Servizi srl".
1. A seguito della costituzione della Società, le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il loro utilizzo previsto dall'art.15 del CCNL 1.04.1999 sono state rideterminate con l'approvazione del precedente Contratto integrativo recepito con determina \_\_\_\_\_ con cui è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate, a cui va sommato l'importo per

l'indennità di risultato delle posizioni organizzative, erroneamente non considerato nel precedente contratto integrativo, fermo restando che l'importo complessivo del fondo 2019 è inferiore all'importo del fondo dell'anno 2016, così come previsto dall'art.23 del Decreto legislativo 75/2017.

Complessivamente il fondo, come da prospetto allegato per l'anno 2019 è pari a € 101.343,65.

### **Art 11**

#### **Importo del fondo**

1. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'ASP Paolo Ricci e delle modalità di distribuzione del fondo come da prospetto allegato.

### **Art 12**

#### **Utilizzo del fondo**

1. Le risorse di cui all'articolo 11 sono distribuite come esposto nell' allegato B (parte integrante del presente contratto). Si evidenzia che alcune voci a tutt'oggi non determinabili in modo certo e definitivo (es. turni o indennità la cui erogazione può essere ricalcolata in caso di assenze) sono indicate per un valore presunto che verrà calcolato a consuntivo al fine di determinare l'importo definitivo delle risorse disponibili per la produttività.

### **Art. 13**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento a quanto segue:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 turni nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità **per l'anno 2019** sono previste le seguenti risorse: € 24.000,00.

#### **Art. 14**

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

- 1 L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite al servizio manutenzione effettuato nei giorni di riposo e/o di domenica;
  - b) quantificata in € 26 per giorno;
  - c) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio mensile.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse **per l'anno 2019** destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti: 1.482,00€.

	<b>Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prev.</b>
	Manutenzione	1	€ 1.482,00
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.482,00=</b>

#### **Art. 15**

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori art.70 bis**

1. L'indennità maneggio valori è quantificata in 44,00 €/mese per dodici mensilità.
2. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente.
3. Le risorse destinate **per l'anno 2019** alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Servizio pagamenti	1	€ 528,00=
<b>TOTALE</b>		<b>€ 528,00.=</b>

## **Art. 16**

### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Le parti convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire **per l'anno 2019** indennità per specifiche responsabilità assegnate con atto formale.
2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, fatto salvo il diverso accordo con il dipendente per l'erogazione mensile.
3. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
4. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità viene determinato **per l'anno 2019** in **€ 9.000,00** da ripartire per 5 posizioni di specifiche responsabilità così individuate:
  - Coordinatore area Socio Sanitaria  
(Villa Letizia) € 3.000,00
  - Coordinatore Area Sanitaria € 1.750,00
  - Istruttore Area Amministrativa € 1.750,00
  - Ragioniera € 1.500,00
  - Tecnico Manutentore € 1.000,00

L'importo da corrispondere a ciascuna posizione è stato graduato sulla base della responsabilità effettiva dell'unità assegnata al servizio.

## **Art. 17**

### **Risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse per compensare la performance di servizio ed individuale sono ripartite tra il relativo personale in funzione della valutazione del rendimento calcolato con **riferimento alla riduzione delle assenze dal servizio** (non verranno computate ai fini delle assenze: astensione obbligatoria maternità, ricovero ospedaliero):
  - a) Assenze fino a 50 ore 100% della quota prevista per ogni dipendente;
  - b) Assenze oltre le 50 ore e fino a 75 ore 70% della quota prevista per ogni dipendente;
  - c) Assenze oltre le 75 ore e fino a 100 ore 50% della quota prevista per ogni dipendente;
  - d) Oltre le 100 ore nessuna quota verrà corrispostaLe eventuali economie verranno riutilizzate totalmente utilizzando lo stesso criterio esplicitato sopra.

- 3 Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in

misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

4 Le risorse destinate alla performance di servizio ed individuale per **l'anno 2019** sono assegnati come segue:

• Progetti area sanitaria e sociale	1.500,00€.
• Progetti per il servizio prevenzione protezione	2.500,00€
• Progetti per il servizio ragioneria	2.500,00€.
• Progetto riduzione assenze dal servizio	9,000,00€
• Progetto speciale Villa Letizia	3.000,00€.
• Progetto biennale anno 2019/2020 per incremento produttività nei servizi	4.805,00€.
• progressioni economiche in relazione alla valutazione della performance individuale (per l'anno 2019 in base alla scheda allegata)	6.900,00€.
Totale	

Le parti convengono che nell'ambito delle risorse stabili del fondo 2019 sono determinati i passaggi di posizione economica riconoscibili in maniera proporzionale alla consistenza numerica di categoria fino a concorrenza per l'anno 2019 di €6.900,00, secondo quanto appresso:

- Progressione categoria B 3 unità
- Progressione categoria C 4 unità
- Progressione categoria D 2 unità

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

la progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella categoria di riferimento di 24 mesi;

La creazione di una graduatoria per categoria economica sulla base della scheda di valutazione allegata

La scheda rappresenta lo strumento per l'accesso alle progressioni

## **Art. 18**

### **Costituzione fondo corresponsione prestazioni per lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che **per l'anno 2019** è confermato il fondo annuo di **€ 6.114,92 = (pari a massimo 40 ore per ogni dipendente)** destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario.
2. L'ASP Paolo Ricci si impegna a determinare entro il mese di Aprile il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione ai capi servizio onde verificare con i dipendenti interessati l'eventuale liquidazione delle somme corrispondenti.
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", anche in pendenza di disciplina a livello di contrattazione integrativa decentrata.





**ASP "PAOLO RICCI"**  
**CIVITANOVA MARCHE**  
**SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE E LA VALUTAZIONE E IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO**  
**ANNO 2019**

NOMINATIVO.....

SERVIZIO.....

\_\_\_\_\_ O \_\_\_\_\_

ESPERIENZA ACQUISITA	PUNTI
1) anzianità di servizio  Punteggio massimo attribuibile: 10 ****	
IMPEGNO NELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI	PUNTI
2) abilità tecnica ed operativa dimostrata nello svolgimento delle mansioni e nel risolvere i compiti assegnati  Punteggio massimo attribuibile: 10	
1) autonomia nello svolgimento delle mansioni  Punteggio massimo attribuibile: 10	
2) qualità delle prestazioni erogate  Punteggio massimo attribuibile: 10	
RAPPORTI INTERPERSONALI CON I COLLEGHI E CON L'UTENZA	PUNTI
1) capacità di lavorare in equipe 2) aspetti relazionali 3) capacità di gestire i conflitti 4) capacità di relazionarsi con l'utenza  Punteggio massimo attribuibile: 20	
FLESSIBILITA' ED ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI	PUNTI
1) adattabilità alle diverse esigenze organizzative 2) disponibilità a cambiare per far fronte ad esigenze eccezionali la propria sede di servizio 3) disponibilità ad articolare l'orario per far fronte alle esigenze di servizio  Punteggio massimo attribuibile: 20	
FORMAZIONE	PUNTI
4) valutazione corsi di formazione Punteggio massimo attribuibile: 20 ****	
<b>TOTALE</b>	

Li, \_\_\_\_\_

Il Caposervizio

Il Direttore

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Il Presidente**

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**LA R.S.U.**

---

---

---

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

---