

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 4 CCNL EE.LL 1999

Premesso che

- L'Azienda pubblica di servizi alla persona del Distretto Cesena Valle Savio ente pubblico di gestione di servizi sociali, socio sanitari, socio educativi, educativi e culturali e nella gestione dei servizi l'ASP persegue le finalità di efficacia, efficienza ed economicità, principi prioritari a cui, nell'interesse pubblico collettivo, uniforma anche le proprie esigenze organizzative e di gestione del personale;
- che l'ASP adotta per il proprio personale dipendente la disciplina del CCNL EE.LL con le integrazioni di cui al presente contratto;

le parti concordano quanto segue

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ASP, della RSU e delle OO.SS., è definito in modo coerente con l'obiettivo di d'incrementare e mantenere elevate l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi pubblici erogati, incentivando l'impegno e la qualità delle performance del personale.

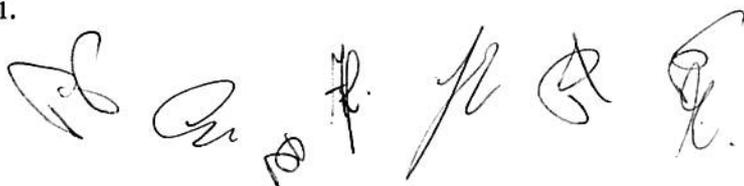
Le relazioni tra ASP e organizzazioni sindacali, nel rispettano delle indicazioni normative in materia, sono tese a garantire il necessario confronto tra le parti. A tal fine l'ASP si impegna ad informare le OO.SS sugli atti a valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane.

Gli incontri tra i rappresentanti dell'ASP e quelli sindacali sono convocati dall'Amministrazione, in accordo con la RSU e le OO.SS territoriali. Gli incontri avvengono, di norma, in orario lavorativo. La partecipazione a tali riunioni dei dipendenti componenti le OOSS o la RSU è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. e della RSU.

A seguito di apposita richiesta L'ASP mette a disposizione dei componenti RSU e Organizzazioni Sindacali l'uso di un idoneo locale per consentire l'esercizio delle loro attività.

I componenti della RSU e le OO.SS. hanno il diritto di affiggere, nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

La RSU o le OO.SS. esercitano il diritto di accesso agli atti dell'ASP secondo le norme di legge e regolamentari vigenti.



Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad indire Assemblee sindacali in orari che non compromettano il regolare funzionamento dei servizi.

La RSU e le OO.SS. comunicano all'ASP la data fissata per l'Assemblea del personale, e l'orario di svolgimento, con un preavviso di almeno 5 giorni e l'ASP è tenuta a fornire, per lo svolgimento dell'Assemblea, idonei locali, nell'ambito degli ambienti a propria disposizione.

Nel limite previsto dai CCNL le ore di partecipazione alle Assemblee sindacali sono riconosciute ai dipendenti come ore ordinarie di lavoro. A tal fine i dipendenti sono tenuti alla timbratura dei badge all'inizio e al termine delle stesse.

In caso di sciopero l'ASP garantisce la continuità dei servizi pubblici essenziali così come previsto dalle leggi nazionali e/o dai livelli prescritti dalla normativa regionale nel caso di servizi accreditati.

2) Le Risorse annualmente definite dall'ASP ai sensi dell'art 15 del CCNL EE.LL del 1999, verranno ripartite tra i dipendenti come segue:

- Per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno dei lavoratori, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999, avvalendosi della schede di valutazione individuale allegata (all. 1). La Valutazione del personale spetta al Responsabile del Settore in collaborazione con i responsabili/coordinatori dei vari servizi e sarà oggetto di confronto con i diretti interessati. Non partecipano alla ripartizione dei presenti incentivi il personale che percepisce una indennità per Posizione Organizzativa;
- corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 costituite sulla base dei principi di cui all'allegato 2 al presente accordo;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D attribuite nel rispetto dei criteri definiti allegato 3;
- incentivare il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati, definiti dalla Direzione dell'ASP sulla base degli obiettivi pluriennali di attività dell'ASP;
- Per remunerare, qualora ne ricorrano le esigenze organizzative e previo accordo con le Organizzazioni Sindacali, l'istituto della pronta reperibilità con un indennizzo di 10 euro per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono compensate con equivalente recupero orario. L'indennità di reperibilità di cui sopra non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in



proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Qualora, per esigenze organizzative e professionali, la scelta dei dipendenti da mettere in reperibilità ricada su una pluralità di operatori si procederà garantendo la rotazione di tutto il personale coinvolto;

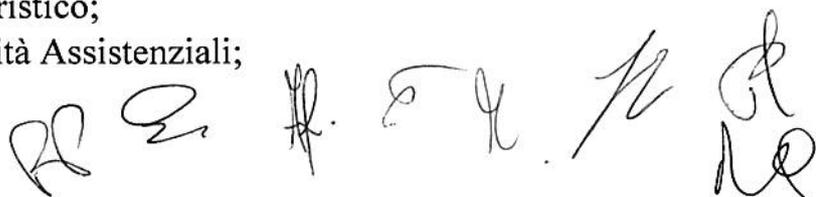
- Per riconoscere al personale adibito in via continuativa a servizi e/o attività che comportino maneggio di valori di cassa superiori a 5.000 euro mensili un'indennità di euro 1 giornalieri per i giorni di effettiva presenza del dipendente. Qualora ricorrano le condizioni la Direzione dell'ASP provvederà ad individuare il personale a cui spetta detta indennità con proprio atto formale, prevedendo all'occorrenza anche coloro che debbano svolgere la funzione in via sostitutiva in caso di assenza. Tale indennità comunque non è attribuibile qualora la mansione di maneggio valori trovi già una sua retribuzione in altra tipologia di indennità professionale (es. indennità di Particolare Responsabilità o Posizione Organizzativa);
- Per riconoscere al personale appartenente alla categoria B e C che svolge mansioni che comportino particolare disagio derivante dalle modalità con cui devono essere svolte le proprie attività per flessibilità di orario, anche notturno, per la gestione delle emergenze nell'ambito del proprio servizio di competenza che comporta anche una disponibilità telefonica continuativa, per la necessità di svolgere il proprio servizio su una pluralità di sedi, una indennità giornaliera di 1,5 euro per ogni giorno di effettiva presenza. Tale indennità non è attribuibile qualora il particolare disagio trovi già una sua retribuzione in altre indennità quali turno, reperibilità, particolari responsabilità, posizione organizzativa. Qualora ricorrano le condizioni la Direzione dell'ASP provvede ad individuare il personale a cui spetta detta indennità.

3) Nei propri servizi l'ASP adotta ogni soluzione tecnica ed organizzativa nonché le procedure operative funzionali ad evitare che i lavoratori siano esposti a rischi pregiudiziali per la loro salute e per l'integrità personale di cui all'art. 37 del ccnl del 14/9/2000.

A tal fine l'ASP mette a disposizione del personale anche i necessari indumenti e dispositivi di protezione individuale in funzione delle mansioni svolte così come da elenco allegato al presente accordo (all. 4), nel quale è riportato anche, per ogni tipologia di indumento/presidio, il tempo minimo prima della sua possibile sostituzione previa verifica delle reali condizioni di usura.

Date le particolari condizioni di rischio biologico conseguente alle mansioni quotidiane da svolgere per il presente personale l'ASP riconosce una indennità di rischio pari ad 30 euro mensili:

- Personale infermieristico;
- Responsabili Attività Assistenziali;



- Operatori sociosanitari/Animatori;

L'indennità di rischio verrà riconosciuta alle suddette figure professionali che svolgono effettivamente attività di assistenza alla persona diretta e continuativa.

- 3) L'ASP predispone e aggiorna annualmente programmi pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione da realizzarsi previa verifica delle effettive risorse disponibili e della sua fattibilità con le contingenti esigenze organizzative. L'ASP nel rispetto dell'art. 15 del CCNL EE.LL. 2000 verifica annualmente le richieste di permessi straordinari di 150 ore per il diritto allo studio.

Ai sensi dell'art. 15 detti permessi sono concessi esclusivamente per la partecipazione a corsi studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari.

Al fine del riconoscimento di detti permessi nel limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ASP all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Per ogni anno solare le domande dovranno pervenire entro il 30 novembre dell'anno precedente. Qualora le domande superino il limite del 3 si adotteranno i criteri di priorità di cui al comma 4 di detto articolo 15.

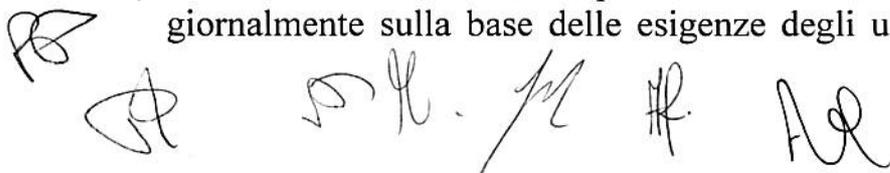
- 5) L'ASP si impegna a garantire tutti gli interventi previsti dalla legge rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro anche al fine di evitare l'esposizione del personale a rischi pregiudiziali per la loro salute e per l'integrità personale di cui al precedente art. 2

- 6) Il personale assicura la flessibilità organizzativa necessaria a far fronte al mutamento dei bisogni sociali e all'evoluzione dei servizi gestiti dall'ASP. Al fine di garantire la adeguata preparazione professionale anche a fronte del mutamento di servizi e luoghi di lavoro dei dipendenti l'ASP assicura un adeguato periodo di affiancamento professionale e ove occorre la partecipazione del personale interessato a specifici percorsi di formazione.

Qualora l'ASP si trovi nelle condizioni di dover scegliere chi destinare a nuovi servizi e/o mansioni, vi procede attraverso procedimenti che, assicurando la necessaria trasparenza e imparzialità anche attraverso avvisi interni ad evidenza generale del personale, garantiscano la maggior efficacia, efficienza ed economicità dei servizi gestiti dall'ASP nel suo complesso.

Cambiamenti rispetto ai servizi e/o alle sedi di lavoro non comportano alcuna modifica di retribuzione salvo i casi in cui tali modifiche non siano associate a particolari indennità da riconoscere anche ai sensi del presente accordo, ovvero precedenti indennità che per la tipologia della nuova mansione non debbano più essere riconosciute;

- 7) L'orario di lavoro dei dipendenti ASP è di 36 ore settimanali articolate giornalmente sulla base delle esigenze degli uffici e dei servizi in funzione dei



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures to the right.

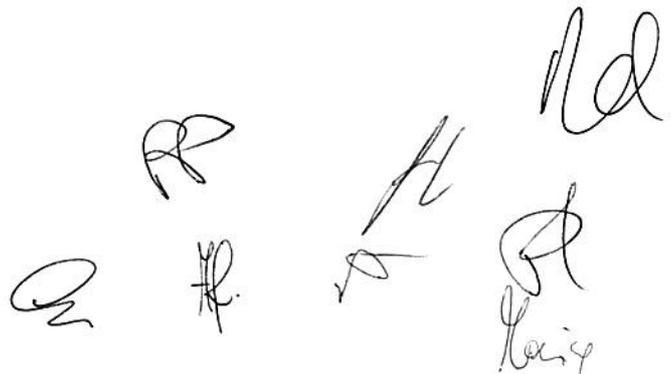
bisogni dell'utenza. Nei servizi residenziali e semiresidenziali l'orario di lavoro può comportare una articolazione per turni diurni e/o notturni compreso i giorni festivi e pre-festivi. Il personale deve utilizzare correttamente gli strumenti messi a disposizione dall'ASP per registrare la regolare presenza sul posto di lavoro. L'ASP al fine di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro favorisce il lavoro part time, previa verifica della sua compatibilità con le esigenze organizzative dei vari servizi;

- 8) Per il personale insegnante che opera presso i servizi scolastici del Comune di Cesena si applica la contrattazione decentrata applicata al medesimo personale del Comune di Cesena. Al fine di completare il monte ore annuo del personale adibito ai servizi scolastici (insegnanti ed esecutori scolastici), l'ASP potrà impiegare detto personale in altri servizi per cui siano richieste professionalità analoghe;
- 9) Quando per esigenze organizzative i dipendenti prestano servizio per almeno 8 ore giornaliere su orario spezzato con rientro pomeridiano di almeno 2 ore è riconosciuto il diritto al pasto retribuito attraverso le seguenti modalità a scelta del dipendente:
- consumazione del pasto prodotto dalla cucina interna alle strutture presso cui essi prestano servizio;
 - assegnazione di un buono pasto del valore di 7 euro da utilizzarsi presso i rifornitori convenzionati con l'ASP.

In entrambi i casi il pasto va consumato fuori dall'orario di servizio con un intervallo minimo di 30 minuto indicativamente dalle 13 alle 15.

- 10) L'ASP si impegna alla costituzione entro il 31/12/2017 del Comitato Unico di Garanzia così come previsto dalla normativa vigente;
- 11) Il presente accordo ha una durata quadriennale dalla data di sottoscrizione, ovvero sino alla sottoscrizione del nuovo contratto, ogni sua variazione e/o integrazione prima della sua naturale scadenza dovrà essere approvata tra le parti;
- 12) In caso di controversie sull'interpretazione autentica del presente contratto decentrato le parti sottoscrittrici si incontrano per definire consensualmente la parte controversa.

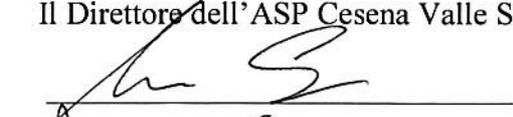
Cesena

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive. They are located in the bottom right corner of the document.

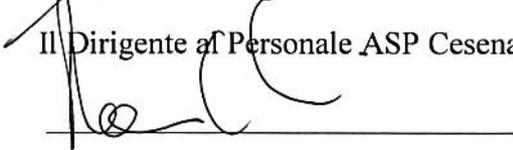
Firme

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore dell'ASP Cesena Valle Savio, Alessandro Strada

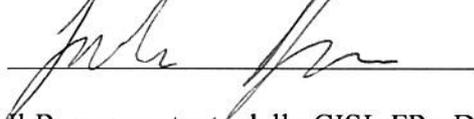


Il Dirigente al Personale ASP Cesena Valle Savio, Massimo Comandini



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il Rappresentante della FP CGIL - Gabriele Ragonesi



Il Rappresentante dalla CISL FP - Dorotea Pandolfi



Il Rappresentante della UIL FPL - Paolo Manzelli



LE R.S.U.



Dichiarazione congiunta:

Le parti concordano sulla necessità di verificare l'integrale applicazione di quanto stabilito all'articolo 8, anche alla luce del necessario confronto con il Comune di Cesena.

ASP
[Handwritten signature]

PRCGU *[Handwritten signature]*
CISL FP *[Handwritten signature]*
UIL FPI
[Handwritten signature]

R.S.U.
Rosario Scuderi
Anna Fabbri
Peppino Perna e

ALLEGATO 1 Decorrenza dal 01 luglio 2017

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

PR.	AREE DI VALUTAZIONE	COMPORAMENTI ATTESI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	MOTIVAZIONE
1	Disponibilità e flessibilità operativa:	disponibilità a modificazioni di orario/turno in base alle situazioni di emergenza organizzativa	da 0 a 10		
2	Capacità di lavorare in gruppo e di condividere obiettivi comuni:	partecipazione alle riunioni di equipe/conferenze di servizio	da 0 a 5		
		utilizzo degli strumenti di integrazione professionale (es. mail condivise, archivio condiviso, altri strumenti operativi per la condivisione delle informazioni)	da 0 a 5		
3	Capacità nel ricoprire le mansioni attribuite:	capacità relazionali con i colleghi e i superiori	da 0 a 5		
		rispetto dei termini dei procedimenti/attività assegnate;	da 0 a 5		
		precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure definite;	da 0 a 5		
4	Attenzione nella gestione delle risorse economiche e/o strumentali:	capacità di eseguire in autonomia le mansioni assegnate al ruolo senza necessità di intervento di supervisori e/o colleghi,	da 0 a 5		
		gestione delle risorse economiche e degli strumenti affidati nel rispetto delle indicazioni operative	da 0 a 10		
PUNTEGGIO TOTALE					0

La distribuzione della produttività avverrà in modo proporzionale sulla base della valutazione complessiva e alle presenze effettive

Formula da applicare:

Produttività totale ASP da distribuire/ore totali dipendenti che partecipano alla distribuzione X ore effettive di presenza dipendente X punteggio totale/50

Parteciperanno alla distribuzione delle produttività anche i dipendenti a tempo determinato purchè con incarico di almeno 4 mesi anche non continuativi

Nel conteggio delle presenze non vanno ad incidere le assenze per "congedo obbligatorio per maternità" ai sensi dell'art.1 comma 183 della Legge 208/2015

CISL FP Donata P. Lodi
 UIL FP
 FI-CGIL

RSU
 Anne Fall
 Genia
 Repubb. Petrone

CRITERI DI PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTA PROFESSIONALITA'

Tipologia	Punteggio Massimo	Posizione Organizzativa										Alta Professionalità Figura di Sistema	
		Responsabile Area Non Autosufficienza	Responsabile Area servizi domiciliari	Responsabile Area servizi x Marginalità	Responsabile Area Educativi, Tutela Minori e famiglia	Responsabile Area Programmazione e controllo	Responsabile Area Amministrativa	Coordinamento CRA Roverella	responsabile Attività Sanitarie	Coordinamento inserimenti lavorativi			
Responsabilità d'Area	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0
Entità Budget di cui si ha responsabilità diretta	più di 1.000.000	3	3	3									
	da 500.000 a 1.000.000				2	2							
	meno di 500.000	1											
Complessità organizzativa	Alta	6	6	6	6	6					6		6
	- Media	3					3	3	3	0	3		
	- Bassa	1											
N. personale assegnato	più di 20	3								3			
	meno di 20 più = 3	2	2	2	2	2					2		
	meno di 3	1							1			1	
Punteggio totale	15	15	14	14	13	10	7	9	5	4	6		

da 13 a 15 punti: retribuzione di posizione massima (12.900 euro)

da 10 a 12 punti retribuzione di posizione alta (10.500 euro)

da 7 a 9 punti: retribuzione di posizione media (8.000 euro)

da 4 a 6 punti: retribuzione di posizione minima (6.000 euro)

Ad ogni retribuzione di posizione è associata una retribuzione di risultato pari al 25% della stessa retribuzione di risultato da riconoscere sulla base del raggiungimento degli obiettivi affidati annualmente dal Responsabile di Settore competente.

CISC FP P. M. P. M.
 UIC FPE
 FP-CGIL

RSU
 Anna F. F.
 Gaia S.
 Rosanna P.

CRITERI DI PESATURA PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Tipologia	Punteggio	Particolare Responsabilità												
		Coordinatore CD Roverella	Coordinatore CPF	Coordinatore Corelli	Responsabile attività stranieri	Responsabile acquisti e magazzino Nuovo Roverella	Responsabilità processi sanitari in struttura socio sanitaria priva di medico H 24	Responsabile Attività assistenziali Nuovo Roverella	Responsabile magazzino	Responsabile animazione Nuovo Roverella	Responsabile attività Assistenziali Area domiciliarità	responsabile attività sportelli sociali		
coordinamento di servizio	3	3	3	3										
livello	D	3	3	3										
	C				2	2	2							
	B							1	1	1	1	1	1	1
Complessità e responsabilità delle funzioni assegnate	Alta	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	Media	3		3					3	0	3	0	3	0
	Bassa	1								1				
Livello di diponibilità, autonomia organizzativa richiesta	Alta				3	3							0	3
	Media		2	2					2	2	2	2	2	
	Bassa										1	1		
Punteggio totale		14	14	11	11	11	11	9	9	5	4	6	10	

da 14 a 15 punti: retribuzione di posizione 2.400 euro
 da 10 a 13 punti: retribuzione di posizione 1.900 euro
 da 8 a 9 punti: retribuzione di posizione 1300 euro
 da 6 a 7 punti: retribuzione di posizione 900 euro
 da 4 a 5 retribuzione di posizione 600 euro

CISL FP Pray
 UIC ZPL
 FP-CGIL

RSU
 Hume Fabli
 Gato
 Pepami Petrone

ELENCO DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI) E INDUMENTI FORNITI AL PERSONALE DIPENDENTE OPERANTE NEI SERVIZI SOCIO SANITARI PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

Indumento/DPI		ricambio fornitura	operatore
Guanti*	monouso	in base alla necessità	OSS, Infermieri, Raa, Animatrici, fisioterapiste
Cuffie*	monouso	in base alla necessità	Raa, OSS, Infermieri
Mascherine*	monouso	in base alla necessità	OSS, Infermieri, Fisioterapisti
Grembiuli*	monouso	in base alla necessità	Raa, OSS, Infermieri, fisioterapisti
Calzari*	monouso	in base alla necessità	OSS, Infermieri
Braccioli*	monouso	in base alla necessità	OSS, Infermieri
Occhiali protettivi	personali	Uno ad operatore	OSS, Infermieri
Calzature**	a scelta	Dopo 2 anni	Raa, OSS, Infermieri, escluso tempi det. inferiori 12 mesi
Casache	cambio in base alla necessità	a noleggio	Raa, OSS, Infermieri
Pantaloni	cambio in base alla necessità	a noleggio	Raa, OSS, Infermieri, fisioterapisti, animatori
Polo**	a scelta	Dopo 2 anni	OSS, Infermieri, fisioterapisti, animatori escluso tempi det. inferiori 12 mesi
Felpa o Pile**	a scelta	Dopo 2 anni	Raa, OSS, Infermieri, fisioterapisti, animatori escluso tempi det. inferiori 12 mesi

N.B.

* l'uso di guanti, cuffie, mascherine, grembiuli e calzari sarà oggetto di costante monitoraggio al fine di assicurare un loro corretto utilizzo ed evitare che si verifichino sprechi.

**Per le calzature l'ASP dà la possibilità di scegliere tra più modelli, la spesa complessiva abbinata alla felpa o pile o polo non deve essere superiore ai 50 euro, l'operatore può comunque corrispondere la cifra eccedente tale limite.

CISL FA P. del ...
 UIL FPL ...
 FA COL ...
 RSU
 Hume Fall ...
 Repelle ...