

ACCORDO PER LA REVISIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PREMESSA

Il contratto collettivo decentrato integrativo è uno strumento di potenziamento e miglioramento della qualità dei servizi erogati dagli enti che pone al centro della contrattazione il ruolo del lavoro e dei diritti ad esso collegato, in qualsiasi forma esso si sviluppi, e conferma un moderno sistema di relazioni sindacali che pone le parti, nel rispetto dei ruoli, nelle condizioni di concertare e contrattare soluzioni all'altezza delle sfide che si hanno di fronte.

Snodi fondamentali per rendere concreto quest'orientamento sono, da un lato, quello dei rapporti tra OO.SS. ed enti pubblici, dall'altro, l'apporto ed il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il lavoro si è trovato troppo spesso ad essere la variabile subordinata a mille altre esigenze/emergenze, prima fra tutte quella di procedere a tagli e risparmi.

Per questo è necessario che le parti assumano come obiettivo condiviso, quello di favorire politiche utili ad una progressiva ricomposizione del lavoro e delle sue condizioni, al fine di evitare diversificazioni tra lavoratrici e lavoratori che, a parità di prestazione richiesta, operano nello stesso ambito di intervento.

E' necessario perciò agire in più direzioni:

- favorendo politiche che facilitino la crescita professionale delle risorse interne (prima tra tutte la formazione del personale);
- valorizzando l'assunzione e la responsabilità gestionale a livello intermedio e apicale.

Per sviluppare ulteriormente il ruolo della contrattazione integrativa e proseguire nei percorsi di valorizzazione delle professionalità, è necessario, però, verificare corrette modalità per l'incremento delle risorse destinate alla produttività e ridurre al minimo la variabilità delle risorse stesse.

I percorsi di valorizzazione delle professionalità, il collegamento del salario di produttività al raggiungimento dei risultati, il pagamento delle indennità, il riconoscimento dei livelli di responsabilità e la valorizzazione dei quadri intermedi non possono che essere collegati a risorse certe e il più possibile continuative.

È un impegno rilevante e condiviso finalizzato a percorsi di miglioramento della qualità dei servizi.

L'esperienza di questi anni, infatti, ha evidenziato come sia oramai irreversibile la scelta effettuata di collegare strettamente l'erogazione del salario di produttività al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano delle Performance e nei documenti di indirizzo degli enti, in base al principio per cui il salario di produttività deve essere erogato per il miglioramento (o, in tempi di blocchi delle assunzioni, anche il mantenimento) delle attività istituzionali.





Sovran

scel





E' bene ribadire, in ogni caso, che tale miglioramento è irrealizzabile se non si tiene conto dell'importanza della formazione (da svolgersi comunque in orario di lavoro) come elemento di crescita consapevole, da effettuarsi da parte di tutto il personale.

L'Ente, pertanto, istituisce una banca dati degli interventi formativi che contiene l'elenco dei dipendenti che partecipano alla formazione. Tale elenco sarà a disposizione della RSU.

Ogni anno le parti si incontrano per condividere il piano di formazione annuale predisposto dall'Ente ASC.

Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo decentrato si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4, 48;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
- e) Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza delle Performance – Nomina OIV approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 8 del 05-07-2011;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Esso ha validità biennale ed i suoi effetti decorrono dal **1 gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2017**.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito,

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA

Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc



lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 Procedure di conciliazione e raffreddamento dei conflitti

Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente Contratto la parte interessata invia all'altra una formale richiesta scritta con la sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo, altresì, riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti sottoscriventi il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della controversia.

Gli accordi sostituiscono le parti del contratto decentrato oggetto di controversia, con ricaduta sugli effetti giuridici ed economici del Contratto fin dall'inizio della vigenza del contratto in parola.

Gli accordi d'interpretazione autentica del presente Contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esso regolate.

Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 146/90 e dai singoli contratti di settore in materia di esercizio del diritto di scioperare nei servizi pubblici essenziali ed allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi, le parti, di comune intesa, convengono sulla necessità di far precedere eventuali iniziative di sciopero da almeno un tentativo di accordo.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero l'Azienda si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente interessati alle ragioni del conflitto.

Per quanto non disciplinato valgono le norme previste dal CCNL.

Art. 4 Salute e sicurezza

ASC InSieme, in attuazione della normativa vigente in materia di sicurezza sui posti di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 e succ. modd., tra le altre cose, destina annualmente in sede di programmazione di bilancio una somma per le attività connesse alla sicurezza del lavoro, al Piano di valutazione dei rischi e alla formazione specifica del settore. In particolare l'Azienda garantisce che:

- Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza disponga del tempo necessario per assolvere alla sua funzione, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e spazi necessari.
- Il Rappresentante per la sicurezza riceva una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la specifica normativa e i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Tale formazione dovrà essere di almeno 32 ore complessive con successivi aggiornamenti annuali pari ad almeno 8 ore.
- L'Azienda provvede ad organizzare di concerto con il rappresentante attività formative in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico di ASC. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo

ASC 2016_11 ottobre.docN:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA

Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

SOMMA

1/2

h
P
fe

A
S
fe

Art. 5 Ricollocabilità del personale dell'Ente in caso di malattie ed invalidità a causa e per causa del servizio

L'Azienda assicura al personale dell'Ente che abbia contratto malattie ed invalidità a causa e per causa del servizio, la collocabilità in servizi meno gravosi e disagiati, anche in collaborazione con i Comuni aderenti all'Unione.

Art. 6 Lavoro straordinario e banca delle ore

Ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, l'Amministrazione può richiedere prestazioni di lavoro straordinario solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Non può essere, quindi, il/la dipendente a decidere se e quando erogare prestazioni straordinarie, ma deve essere sempre espressamente autorizzato/a dal/la Dirigente/Responsabile.

Le prestazioni lavorative in straordinario possono essere retribuite o accantonate in banca ore, con corresponsione della relativa maggiorazione, solo se autorizzate preventivamente e formalmente, con apposito modulo da trasmettere al Servizio del Personale. In mancanza di autorizzazione le ore prestate non possono essere né richieste a pagamento, né accantonate in banca ore.

Le ore maturate in banca ore, che possono essere recuperate in giornate intere entro l'anno successivo, non possono superare il limite massimo di 36 ore l'anno.

In ogni caso la prestazione individuale giornaliera non può superare un arco massimo di 10 ore lavorative. L'orario complessivo, ordinario e straordinario non può superare il limite delle 48 ore medie settimanali. Il limite annuale annuo di prestazioni straordinarie è di 180 ore.

Il personale che usufruisce della riduzione giornaliera ai sensi dell' art. 33, comma 6, della L. 104/1992, non effettua lavoro straordinario.

Le mamme in riduzione oraria per allattamento entro il primo anno di vita del/della figlio/a possono solo eccezionalmente prestare lavoro straordinario, dopo aver usufruito della riduzione giornaliera, solo nel caso di partecipazione a corsi di formazione.

I/le dipendenti a tempo parziale, di norma, non effettuano lavoro straordinario. Solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise, al/la dipendente con lavoro a tempo parziale orizzontale, e con il suo espresso consenso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, nella misura massima del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese. Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, le prestazioni aggiuntive possono essere richieste solo nelle giornate di effettiva attività lavorati va sempre nella misura massima del 10% suddetta.

L'Azienda si impegna a organizzare il lavoro dei dipendenti al fine di ridurre il più possibile il ricorso allo straordinario e a prevedere due verifiche annue per tenere costantemente monitorata la spesa.

Art. 7 Flessibilità plurisettimanale

Per diminuire il ricorso al lavoro straordinario e per particolari esigenze di servizio, è utilizzabile l'istituto della flessibilità in entrata con corrispondente fascia di flessibilità in uscita.

Fanno eccezione i lavoratori/le lavoratrici inseriti/e in Servizi con particolare orario di apertura al pubblico ed i lavoratori/ le lavoratrici turnisti/e, per i quali di norma non è prevista alcuna flessibilità, fatte salve disposizioni e/o accordi specifici fra Dirigenti/Responsabili e dipendenti per specifiche situazioni personali o professionali e comunque nel rispetto dell'organizzazione del Servizio di appartenenza.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo
ASC 2016_11 ottobre.docN:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA
Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

Handwritten signature

Le fasce di flessibilità sono così fissate:

Flessibilità orario in ingresso: dalle ore 7,30 alle 9,30.

Pausa pranzo: dalle ore 13,00 alle ore 15,00, della durata minima di 30 minuti – massima di 2 ore (se si eccede le 2 ore non si matura il diritto al buono pasto).

Il buono pasto viene concesso dopo aver svolto almeno 7,30 di lavoro e almeno 30 minuti di pausa; in ogni caso il rientro pomeridiano deve essere di almeno 1 ora e 30 minuti.

Al/alla dipendente che rientra in servizio dopo una pausa inferiore ai 30 minuti, in fase di conteggio mensile delle ore, verrà comunque decurtata la mezz'ora, fatto salvo il diritto al buono pasto.

Qualora il lavoratore non abbia raggiunto le ore necessarie al diritto della pausa da 30 minuti e relativo buono pasto è comunque prevista una decurtazione di 10 minuti dall'orario giornaliero qualora lo stesso ecceda le 6 ore in previsione della necessaria pausa per il recupero delle energie psico-fisiche. In linea con ciò, saranno decurtate anche le frazioni di minuti, eccedenti le 6 ore, inferiori a 10.

La flessibilità è esclusiva dei dipendenti con orario a tempo pieno articolato su 5 giorni alla settimana e suddiviso in 3 giorni di 6 ore e 2 giorni di 9 ore.

Nei soli giorni previsti di 6 ore i dipendenti di cui sopra possono effettuare, per giustificabili motivi di servizio, un terzo rientro pomeridiano per massimo 3 volte in un mese, purchè siano rispettate le flessibilità orarie sopra indicate e l'organizzazione delle giornate lunghe e brevi. Per questi ulteriori rientri è previsto il diritto al buono pasto.

Le eccedenze orarie di flessibilità in positivo o in negativo devono essere recuperate dal/dalla dipendente, senza necessità di autorizzazione formale, sulla base di periodi trimestrali. Al termine di ogni trimestre il/la dipendente potrà mantenere fino a un massimo di 20 ore di flessibilità (ridotte proporzionalmente per il personale in part time), pena decurtazione di quelle eccedenti.

In ogni caso le ore eccedenti possono essere recuperate in quantità non superiore alla metà dell'orario svolto nella giornata compatibilmente con le esigenze di servizio.

A copertura di un'intera giornata di assenza non è consentito l'utilizzo dell'istituto della flessibilità. A copertura di un'intera giornata di assenza vanno, invece, utilizzati gli istituti contrattualmente previsti quali ferie e utilizzo della banca ore.

Per gli operatori che lavorano nei Centri diurni e in CRA, non essendo applicabile di norma l'istituto della flessibilità, l'orario di lavoro si intende comprensivo dei tempi per la vestizione e vestizione, nei limiti di massimo 5 minuti a operazione e nel rispetto degli obblighi previsti per il corretto passaggio delle consegne. I turni prevedono comunque i 10 minuti di pausa oltre le 6 ore.

Non potendo prevedere per la categoria OSS recuperi frazionati in ore che renderebbero impossibile la loro indispensabile sostituzione, il recupero delle eccedenze orarie dovute ad esigenze formative, o di servizio imprevedibili, è possibile anche in giornate intere per un massimo di 6 giornate l'anno e con eccedenza non superiore alle 20 ore al 31 dicembre,.

Art. 8 Ferie

Per motivate esigenze di organizzazione del servizio, l'Azienda procede alla richiesta di un'ipotesi di piano-ferie di tutti i dipendenti in due periodi dell'anno: entro il 30 aprile (per il periodo maggio-ottobre) ed entro il 31 ottobre (per il periodo novembre-aprile), cui il personale risponderà entro 15 giorni compilando on-line il modulo predisposto.

Le ferie, concesse in quantità compatibile con la normativa contrattuale vigente, devono essere fruito secondo le seguenti modalità:

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo

ASC 2016_11 ottobre.docN:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA

Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc













- devono essere preventivamente concordate e autorizzate via web dal/dalla Responsabile nel quale opera il/la dipendente;
- possono essere fruite in più periodi, assicurando comunque al/alla dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre

Considerata la prevedibilità di specifiche esigenze di servizio in determinati periodi dell'anno, dovute alla scadenza di adempimenti previsti dalle normative vigenti e/o da impegni contrattuali assunti, è facoltà della Direzione richiedere un piano-ferie integrativo ai/alle dipendenti che, pur avendole disponibili, non inseriscono nel piano ferie di maggio almeno due settimane consecutive nel periodo estivo, o comunque un numero di giorni sufficiente ad esaurire le ferie nei termini contrattuali (entro il 30 aprile dell'anno successivo). Diversamente, l'Amministrazione potrà anche comunicare le ferie estive d'ufficio per evitare il rischio di non riuscire a soddisfare le esigenze di cui sopra in caso di richieste di ferie continuative in periodi fuori dall'intervallo 1 giugno-30 settembre

Art. 9 Patrocinio legale

I dipendenti che, per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio, siano sottoposti a procedimenti di responsabilità civile o penale, sono difesi a carico dell'Ente, salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente e sempreché non sussista conflitto di interesse, così come previsto dall'art. 28 CCNL 14.9.2000.

Art.10 Permessi per particolari motivi personali o familiari.

A domanda del dipendente, da presentarsi preventivamente, per particolari motivi personali o familiari è possibile fruire dei 3 giorni per anno solare (di cui all'art. 19 del CCNL 6/7/1995).

Tali permessi possono essere utilizzati anche per il ricorso a prestazioni per la prevenzione, terapia e cura delle proprie condizioni psicofisiche, non effettuabili al di fuori del normale orario di lavoro. L'assenza viene attestata con successiva presentazione da parte del dipendente di apposita certificazione medica o ambulatoriale.

Art. 11 Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: *risorse decentrate*) vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità definite dal presente articolo.

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni:

- art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999;
- art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001.

L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL del 1.4.1999;

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc
 N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

Sommario

h

P...

P...

art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

DETERMINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITÀ

L'Azienda si impegna a verificare la possibilità di rendere disponibili nel rispetto della normativa vigente cifre ulteriori.

COSTITUZIONE DEL FONDO

La delegazione prende atto che il fondo per l'anno 2016 risulta pari a 369.510,93, così come da allegato.

Fondo Indennità Accessorie (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, lavoro nott-fest)

Fondo I.P.R.

Fondo per Disagio (cat. A, B e C)

Fondo produttività

Attività innovative per il miglioramento e l'efficacia

Fondo progressione orizzontale

Art.12 Condivisione degli obiettivi, valutazione delle performances e compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

I criteri di gestione hanno come obiettivo primario il perseguimento di un effettivo incremento della produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

L'incentivazione della produttività discende dagli obiettivi definiti nel Piano delle Performance ed ai risultati effettivamente conseguiti. Negli strumenti programmatici sono resi espliciti gli obiettivi dell'Azienda nella sua globalità nonché quelli settoriali, raggiungibili e da realizzarsi di norma in orario di lavoro.

Entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione gli obiettivi saranno comunicati dalla Direttrice ai Responsabili di Area specificando eventuali obiettivi prioritari.

Successivamente gli stessi saranno presentati a tutti i dipendenti in apposita riunione generale.

Se ritenuto necessario, i Responsabili incontreranno, poi, nei tempi e nei modi a loro più congeniali, i dipendenti afferenti alla propria area per meglio approfondire gli obiettivi assegnati alla propria area e spiegare nel dettaglio "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come prestazione ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale e collettiva.

Entro il 30 settembre, inoltre, ogni Responsabile di Area effettuerà un confronto sull'andamento delle attività e sullo stato di avanzamento degli obiettivi di area affinché, ove se ne presenti il caso, ogni singolo lavoratore possa essere messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale inferiore al limite minimo previsto dalla metodologia di valutazione per poter accedere al beneficio economico della produttività.

Entro il mese di aprile dell'anno successivo il Responsabile di Area comunicherà in apposita riunione ai dipendenti la relazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati e consegnerà a ciascuno di essi la scheda di valutazione. Invierà poi la suddetta relazione all'OIV.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo
ASC 2016_11 ottobre.docN:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA
Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc



L'OIV, ricevute le relazioni, le valuta e predispone la relazione finale sullo stato di conseguimento degli obiettivi.

Entro 20 giorni dalla consegna e sottoscrizione della scheda, il dipendente potrà avviare ricorso interno all'OIV che si esprimerà in merito entro i successivi 30 giorni, sentiti i valutatori e il valutato. Il valutato potrà eventualmente avvalersi della tutela sindacale.

La liquidazione della produttività resta sospesa in attesa della decisione dell'OIV.

Salvo sospensione dovuta a ricorsi, liquidazione e compenso della produttività saranno effettuate in un'unica soluzione entro il 31 maggio. Nel caso di ricorsi o di altre situazioni particolari le parti potranno concordare eventuali erogazioni di acconti.

Ai fini di migliorare l'attuale strumento di valutazione, perché si possa garantire la massima oggettività possibile e ridurre, quindi, il rischio di discrezionalità da parte del valutatore e di discriminazione dei lavoratori valutati da un responsabile piuttosto che da un altro, è stato avviato, con il supporto dell'OIV, un lavoro di revisione della scheda di valutazione attualmente in uso.

La bozza della nuova scheda conserverà in linea di massima gli elementi di valutazione attualmente presi in considerazione che avranno, però, un peso diverso a seconda della categoria di inquadramento del dipendente in modo che il calcolo del punteggio, ponderato a seconda delle categorie professionali, consenta di individuare delle fasce di merito in cui potranno essere compresi dipendenti di qualsiasi livello.

Poiché, come confermato dall'OIV, è corretto che un dipendente lavori conoscendo preventivamente lo strumento con cui sarà valutato, la nuova scheda non potrà essere utilizzata prima del 2018 (per la valutazione delle performances 2017) e pertanto andrà resa nota ai dipendenti entro il 31.12.2016.

Nel frattempo, la Direzione si impegna a pianificare per il 2017 un approfondimento sull'oggettività della valutazione e soprattutto sulla correlazione tra la qualità del lavoro valutata dal responsabile e quella percepita dal lavoratore stesso.

In sede di valutazione delle performances 2016, quindi, una volta pronte le schede di valutazione dei lavoratori, prima che queste vengano consegnate, si richiederà ad ogni singolo lavoratore di autosomministrarsi la scheda di valutazione. Ai fini della produttività farà fede per l'ultima volta il punteggio calcolato con la scheda attuale, mentre le schede autosomministrate serviranno per quantificare lo scostamento tra i punteggi del valutatore e il punteggio autocalcolato dal lavoratore. Nel caso di scostamenti significativi si procederà ad identificare le possibili cause e pianificare interventi atti a ridurre il rischio di sotto/sopra valutazione sia da parte del responsabile valutatore che del lavoratore.

Per l'attività lavorativa del 2016, quindi, si ribadisce che la valutazione dei dipendenti sarà risultante dalla valutazione della prestazione individuale contenuta nella scheda di valutazione solita (allegato A).

La valutazione verrà effettuata solo per i dipendenti che abbiano almeno 90 giorni di lavoro effettivo (con timbrature) nell'anno.

Nel caso di mobilità da altro ente e periodo di lavoro inferiore a 90 giorni (con timbrature), verrà chiesta la valutazione all'Ente di provenienza.

Le valutazioni inferiori a 70 su 100 dovranno essere appositamente e formalmente motivate per iscritto dal Responsabile di Area dopo avere effettuato un contraddittorio con l'interessato.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo
ASC 2016_11 ottobre.docN:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA
Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

Handwritten signatures and initials:
- Top right: "Sanna Sanna"
- Middle right: "A. Sanna"
- Bottom right: "P"
- Bottom center: "P"
- Bottom left: "P"
- Bottom center: "P"
- Bottom right: "P"
- Bottom right: "P"

Il punteggio complessivo ottenuto dai lavoratori andrà poi parametrato ai seguenti indici, legati alle categorie professionali, col criterio della proporzionalità:

categoria parametro	
A-B	100
C	120
D	140

Il fondo destinato alla produttività va infine ripartito tra i lavoratori in base al totale dei punti effettivamente conseguiti da tutti i dipendenti, riparametrati come sopra.

Per il personale a tempo parziale, per quello di nuova assunzione e in caso di cessazione dal servizio, i punti conseguiti verranno riparametrati in misura proporzionale al tempo di servizio prestato.

La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione sopra descritto.

A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro
- congedo per paternità
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- assenze di cui all'art.4, comma 1, della legge 8/3/2000 n. 53 (decesso, documentata grave infermità del coniuge, parente entro il 2° grado o convivente)
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n.104 per i dipendenti portatori di handicap grave
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e del midollo osseo

Per l'anno 2016, ai fini del conteggio della produttività, il peso da attribuire alle presenze – attualmente del 20% - inciderà per il 30% per attenuare quello del merito in risposta al rischio di discrezionalità di cui discusso in precedenza.

Art.13 Progressioni orizzontali

Dopo intenso confronto, nel rispetto della normativa vigente, le parti sono state concordi nell'attuare le progressioni orizzontali per i dipendenti aventi diritto con decorrenza 1 luglio 2016 secondo i criteri sottoscritti nella pre-intesa del 28.09.2016, da cui deriva l'allocazione delle risorse disponibili riportate nello schema sottostante.

	aventi diritto al 31.12.2015	% categoria rispetto agli aventi diritto	Importo indicativo da destinare alla categoria in proporzione al numero di dipendenti della categoria
Categoria B	29	37,66%	€ 7.532,47
Categoria C	15	19,48%	€ 3.896,10
Categoria D	33	42,86%	€ 8.571,43
Totale	77	100,00%	€ 20.000,00

La Direzione si impegna ad inviare specifica informativa in merito ai dipendenti interessati dal provvedimento non appena conclusa la formalizzazione degli atti previsti.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc
N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

Sovon

Ambr

F

Q

Scor

St. Lello

Art. 14 Criteri generali per la predisposizione e la realizzazione di nuovi servizi e/o attività innovative per il miglioramento dei servizi finanziate annualmente con risorse di bilancio (c.5, art. 15 CCNL 1999) – PROGETTI

Per il 2016 non è prevista attività progettuale né ex c.5, art. 15 CCNL 1999 né sostenuta dal fondo per la produttività che saranno integralmente destinati a tutti i dipendenti.

Per il 2017 sarà cura della Direzione provvedere ad una integrazione del presente accordo per la condivisione di una procedura in merito.

Art. 15 Indennità di particolari responsabilità (I.P.R.)

L'indennità di particolari responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.99, viene riconosciuta sulla base dei seguenti criteri:

- numero dei dipendenti coordinati;
- firma di atti amministrativi con valenza esterna;
- responsabilità del procedimento;
- complessità della materia trattata con evoluzione della normativa che determini studio analitico e rielaborazione dei procedimenti;

ed alle seguenti figure professionali per ciascuna delle quali vengono individuati importi minimi e massimi a seconda dei criteri sopra definiti:

- RAA – da 700 a 1200 euro;
- Responsabile di Struttura/e – da 1000 a 2000 euro;
- Coordinatore servizi sociali/educativi professionali e Coordinatore di unità operativa - da 800 a 2500.

Periodicamente la Direttrice, sentiti i Responsabili di Area, determina l'individuazione dei dipendenti cui assegnare le sopra citate responsabilità.

La liquidazione verrà corrisposta mensilmente.

L'indennità può essere determinata fino ad un massimo di € 2.500,00.

Le parti concordano che annualmente saranno attivate le procedure finalizzate ad un accordo che fissi i criteri generali per l'individuazione, la conferma e la nuova pesatura delle indennità di responsabilità.

L'indennità di responsabilità è decurtata in caso di assenze consecutive di due settimane di calendario (quattordici giorni) con eccezione delle assenze più sopra individuate, salvo che per tali assenze la responsabilità sia assegnata ad altro dipendente.

Art. 16 Indennità di turno

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione 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.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc
N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

SOMMA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

Si individuano:

- i Centri Diurni
- Centro Residenziale Anziani

oltre ad eventuali altri servizi che il Responsabile dovesse segnalare.

L'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 22 del CCNL 14/9/2000, compete solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 17 Riduzione dell'orario di lavoro

In applicazione dell'art. 22, comma 1, del CCNL 25/2/1999, al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, così come previsto dall'art. 17, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata la riduzione di orario settimanale a 35 ore, da fruirsi con le modalità concordate con i singoli Responsabili e comunicate all'Ufficio del Personale.

La riduzione di orario è prevista unicamente per gli operatori socio sanitari.

Art. 18 Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00).

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di area.

Poiché l'erogazione avviene sulla base dei giorni di effettiva presenza, si stabilisce una erogazione mensile in acconto pari a € 25 con conguaglio non oltre maggio dell'anno successivo.

Indicativamente si individuano quali beneficiari della predetta indennità i seguenti profili professionali: operatori socio sanitari, oltre ad eventuali altri servizi che il Responsabile dovesse segnalare.

Art. 19 Indennità di disagio

Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile come sotto specificato ed è erogata per giorni di effettiva presenza.

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo
ASC 2016_11 ottobre.docN:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA
Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc



Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione resa dal personale al quale è richiesta la pronta disponibilità e che può essere richiamato in servizio, al di fuori del proprio orario di lavoro, urgentemente ed imprevedibilmente.

Importo mensile massimo erogabile € 30,00.

Personale a cui è richiesta la pronta disponibilità ogni qualvolta sia richiamato in servizio per motivi urgenti e imprevedibili, con attestazione del Responsabile: €. 30,00.

Art. 20 Reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000 – art. 11 CCNL 5.10.2001)

L'organizzazione dei servizi non prevede l'istituto della reperibilità.

Art. 21 Maneggio valori

L'indennità viene erogata al personale che in base a un provvedimento formale sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

L'indennità prevista dall'art. 36 del CCNL del 14.9.2000 è fissata in un minimo di € 0,52 e un massimo di €1,55 giornaliera ed è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.

Tale indennità spetta all'economista ed eventualmente ad altre figure professionali individuate con apposito provvedimento motivato.

L'indennità è quantificata come segue:

0,68 agente contabile e 0,52 subagente per i servizi che hanno maneggiato nell'anno precedente per ciascun dipendente del servizio un valore fino a €. 9.999,00

1,03 agente contabile e 0,77 subagente per i servizi che hanno maneggiato nell'anno precedente per ciascun dipendente del servizio un valore uguale o maggiore a €. 10.000,00

N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA Contratto_Collett_Decen_Integrativo
ASC 2016_11 ottobre.doc
N:\Documenti\Direzione\CIRA\SINDACATI\BOZZA
Contratto_Collett_Decen_Integrativo ASC 2016_11 ottobre.doc

[Handwritten signatures and initials]

1,55 agente contabile e 1,29 subagente per i servizi che hanno maneggiato nell'anno precedente per ciascun dipendente del servizio un valore uguale o maggiore a €. 30.000,00

Art. 22 Modalità di liquidazione

Le indennità di cui agli articoli 17, 19, 20 (ind. di turno - rischio - disagio) saranno liquidate con cadenza mensile;

L'indennità di turno viene erogata entro due mesi dal momento dell'effettiva prestazione.

L'indennità di rischio e disagio viene erogata mensilmente con acconti che verranno conguagliati entro febbraio dell'anno successivo, e sospesa in caso di assenza mensile superiore ai 15 giorni.

Le indennità di cui agli articoli 21 e 22 saranno liquidate in un'unica soluzione entro maggio dell'anno successivo.

Art. 23 Approvazione scheda di valutazione

Si approva la scheda allegata di valutazione del personale.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Allegato A)

Insieme Azienda Consortile Interventi sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia
Provincia di Bologna

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI
CATEGORIE B - C - D non responsabili di Area**

VALUTATO Cognome e nome Area di appartenenza Profilo ricoperto Categoria economica	
---	--

VALUTATORE Cognome e nome Area di appartenenza Posizione ricoperta Profilo ricoperto Categoria economica	
--	--

Osservazioni da parte del valutatore

Osservazioni da parte del valutato

<i>Firma del valutato per avvenuta ricezione</i> _____	<i>Firma del valutatore</i> _____
---	--------------------------------------

Data, _____

Luca Samoggia

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	PUNTI	NOTE
1) Qualità del lavoro (Impegno e qualità del proprio lavoro, capacità professionale, continuità delle proprie prestazioni, qualità delle prestazioni svolte)	10		
2) Flessibilità (grado di flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e normativi)	10		
3) Autonomia e Iniziativa personale (grado di autonomia e capacità di iniziativa personale nello svolgimento delle proprie mansioni)	10		
4) Proposte e miglioramenti (Capacità di proporre soluzioni migliorative nell'organizzazione del lavoro)	10		
5) Relazione con i colleghi (Capacità di lavorare in gruppo, collaborazione con i colleghi per il raggiungimento degli obiettivi, capacità di creare relazioni positive)	10		
6) Rispetto dei tempi (Capacità di lavorare rispettando le scadenze individuando le priorità all'interno della propria autonomia)	10		

S.M. S.
 A
 A
 A

Scala di valutazione

- Da 1 a 5 prestazione negativa
- 6= prestazione sufficiente (il lavoratore ha eseguito l' attività che doveva eseguire)
- 7= prestazione buona (il lavoratore ha eseguito bene l' attività che doveva eseguire)
- 8= prestazione più che buona (il lavoratore ha eseguito molto bene l' attività che doveva eseguire)
- 9= prestazione molto buona (il lavoratore ha eseguito ogni attività in modo eccezionalmente valido, con precisione, rispetto dei tempi, massimo coinvolgimento dei colleghi, è sempre stato in ottimi rapporti relazionali riuscendo sempre a porsi in modo positivo. Non si è mai trovato in ritardo, non ha mai avuto rapporti di scontro, non ha mai fatto errori.....
- 10= prestazione ottima (il lavoratore ha eseguito ogni attività in modo eccezionalmente valido, con precisione, rispetto dei tempi, massimo coinvolgimento dei colleghi, è sempre stato in ottimi rapporti relazionali riuscendo sempre a porsi in modo positivo. Il lavoratore è già arrivato al massimo della prestazione superando anche le proprie attitudini e capacità)

Possono essere assegnati i mezzi voti.

Grado di raggiungimento obiettivi (Apporto personale al raggiungimento obiettivi assegnati al servizio e obiettivi individuali)	40		
--	-----------	--	--

TOTALE	100		
---------------	------------	--	--

Il contraddittorio con il/la Responsabile di Area potrà essere richiesto entro n. 10 giorni di calendario dalla firma della presente. Il/la Responsabile di Area è tenuto/a a rispondere a tale richiesta entro n. 5 giorni lavorativi.

dele souz

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]