

***Infermeria San Carlo  
Casa di Riposo per Anziani***

***(MASSERANO - BI)***

***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
AZIENDALE  
PARTE ECONOMICA ANNO 2016***

*Stipulato il...*

**art. 1<sup>1</sup>**  
**Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

*Sig.) Alberto VALLE      - Vice Presidente*

- Per la parte sindacale:

📁 ⓘ I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

*Sig.a Franca      LAURELLI*

📁 ⓘ I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

*(FP CGIL)*

*(CISL FP)*

---

<sup>1</sup> Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

**art. 2<sup>2</sup>**  
**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ente e sentito il parere del Revisore dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

---

<sup>2</sup> Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2<sub>1</sub> per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

**art. 3**  
**Vigenza del contratto<sup>3</sup>**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per l'esercizio finanziario 2016. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CIA.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo i criteri previsti dai vigenti CCNL e nel presente CIA.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

**LAVORO STRAORDINARIO**

**art. 4**  
**Lavoro straordinario**

- 
- <sup>3</sup> Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:
- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
  - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
  - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
  - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
  - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
  - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
  - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.lgs. 29/93;
  - m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontanti per l'anno 2016 a €. 0,00.
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine d'ogni trimestre, entro il 30° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione trimestrale nel mese successivo a quello del monitoraggio.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
7. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo<sup>4</sup>.

**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
E PER LA PRODUTTIVITA'**

**art. 5**

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività ANNO 2016**

<b>COSTITUZIONE FONDO anno 2016</b>	<b>Anno</b>
	<b>2016</b>
<b>FONDO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>€.9.798,40</b>
<b>Lettera d) primo comma art. 15 CCNL 1/04/99</b>	
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	
<b>Lettera e) primo comma art. 15 CCNL 1/04/99</b>	
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, . 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	
<b>Lettera k) primo comma art. 15 CCNL 1/04/99</b>	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	
<b>Secondo comma art. 15 CCNL 1/04/99</b>	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell' <b>1,2%</b> del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza).	
<b>Quinto comma art. 15 CCNL 1/04/99</b>	
In caso di incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio ( <b>Ind. Comparto Cat. D € 563,40</b> spesa aggiuntiva a carico Fondo derivante da aumento dotazione organica)	<b>€.563,40</b>
<b>Quinto comma art. 15 CCNL 1/04/99</b>	
In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio <b>PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI</b>	<b>€ 9.000,00</b>
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2</b>	
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della <b>retribuzione individuale di anzianità(RIA)</b> e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	<b>confluiscono nel fondo unico consolidato</b>

<b>Art.4 comma 1 ccnl 9.05.2006</b>	
1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, <b>a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006</b> , incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo <b>0,50 % del monte salari dell'anno 2003</b> , esclusa la quota relativa alla dirigenza.	<b>confluiscono nel fondo unico consolidato</b>
<b>ART 32 c7. ccnl 16.10.03</b>	
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	<b>confluiscono nel fondo unico consolidato</b>
<b>ART 54 c1. ccnl 14.09.2000</b>	
Somme derivanti dalla quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria effettuata dai messi notificatori di un importo pari a €uro 1,54 per ogni notifica	
<b>Art.8 comma 2 ccnl 11.04.2008</b>	
1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al <b>39%</b> , <b>a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008</b> , incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo <b>0,60 % del monte salari dell'anno 2005</b> , esclusa la quota relativa alla dirigenza.	<b>NON CORRISPOSTO</b>
<b>Art.4 comma 7 ccnl 31.07.2009</b>	
<b>Presso gli altri Enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti</b> , è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere <b>per l'anno 2009</b> , la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile ai sensi dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22,01,2004, <b>nel limite dell'1% Monte Salari dell'anno 2007</b> , esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, ove applicabili, e nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.	
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 19.361,80</b>
<b>Risparmi della disciplina straordinario anno precedente (2010)</b>	
<b>* Risparmi del fondo anni precedenti</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 19.361,80</b>

<b>fondo straordinario art.14 comma 1</b>	
<b>stanziato</b>	
<b>erogato</b>	
<b>economia che andrà ad impinguare il fondo anno 2016</b>	

**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**art. 6**

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2016**

## Dettaglio per singola voce

### Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Tale indennità sarà attribuita qualora ricorra una delle condizioni di rischio, compresa tra quelle di cui all'elenco sotto descritto;

#### **Elenco fattispecie di rischio**

- 1. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti gassosi, ecc....*
- 2. Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc....*
- 3. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie ecc. anche non permanenti;*
- 4. Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;*
- 5. Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura ecc.*
- 6. Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, particelle combinati, composti nocivi alla salute;*
- 7. Esposizione a rischio di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute;*
- 8. Esposizione a rischio di usura psico – fisica particolarmente intensa;*
- 9. Esposizione a rischio di contrazione di malattie infettive;*
- 10. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie ecc..., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;*

L'attribuzione formale dell'indennità rientra tra le competenze dei singoli dirigenti e deve preliminarmente essere oggetto di consultazione e decisione condivisa in sede di conferenza dei dirigenti, anche con riferimento al budget disponibile a tale scopo.

L'indennità di rischio è quantificata in Euro 30,00 mensili per 12 mensilità, pro capite.

<b>Indennità di Rischio</b>			
<b>Dipendenti</b>	<b>Importo annuo</b>	<b>Mesi</b>	<b>Spesa €</b>
Operat. cucina	360,00	12	360,00

### Disagio

La corresponsione di emolumenti, con finalità compensativa, riguarda le prestazioni svolte dal personale di Cat. A, B, C, in una delle condizioni di disagio, compresa tra quelle di cui all'elenco sottosegnato:

#### **Elenco fattispecie di disagio**



1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, a titolo esemplificativo: orario plurisettimanale ecc.)
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.)
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita;
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
6. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio)
7. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentato, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione ( necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)
8. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente
9. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili
10. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità
11. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio

L'attribuzione formale dell'indennità rientra tra le competenze dei singoli dirigenti e deve preliminarmente essere oggetto di consultazione e decisione condivisa in sede di conferenza dei dirigenti, anche con riferimento al budget disponibile a tale scopo. L'indennità di disagio è quantificata in Euro 30,00 mensili per 12 mensilità, pro capite.

1. Importo annuo: € **0**

<b>Indennità di Disagio</b>			
<b>Dipendenti</b>	<b>Importo annuo</b>	<b>Mesi</b>	<b>Spesa €</b>
		<b>TOTALE</b>	<b>0</b>

Le indennità del presente capitolo, calcolate in 365<sup>^</sup>, verranno proporzionalmente ridotte in base alle assenze per:

- 1) maternità, comunque denominata, ad eccezione dei 5 mesi di maternità obbligatoria
- 2) malattia e infortunio secondo quanto stabilito dalla Legge.

### **Particolari Posizioni di Responsabilità**

*(lettera f) art. 17 comma 2 CCNL 01/04/1999)*

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D in relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente. La misura delle indennità di cui all'articolo 17, 2<sup>a</sup> comma lettera f), così come modificato dall'art 7 CCNL 2006, per le specifiche responsabilità affidate al personale delle B, C e D, fissata in misura non superiore a € 2.500,00 annui

Il personale a cui attribuire tali indennità **deve essere titolare di responsabilità eccedenti quelle proprie della categoria economica di appartenenza; dette specifiche responsabilità devono essere formalmente attribuite e trovare puntuale riscontro nell'elenco sotto descritto.**

L'attribuzione formale dell'indennità rientra tra le competenze dei singoli dirigenti e deve preliminarmente essere oggetto di consultazione e decisione condivisa in sede di conferenza dei dirigenti, anche con riferimento al budget disponibile a tale scopo.

Detta indennità, tenuto conto della sua misura annuale, verrà corrisposta se, nel corso dell'anno, i giorni di presenza del dipendente saranno pari alla metà più uno dei giorni lavorativi dell'anno di riferimento

#### **Elenco particolari responsabilità**

CATEGORIE "C" e "D"

- 1. Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative*
- 2. Responsabilità di preposizione a commissione di concorso*
- 3. Responsabilità di preposizione a commissione di gara*
- 4. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (ma solo di coordinamento di personale)*
- 5. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici*
- 6. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività*
- 7. Responsabilità di istruttoria particolarmente complessa*
- 8. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante)*
- 9. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche*
- 10. Responsabilità di gestione di risorse*
- 11. Responsabilità di attività sostitutiva*
- 12. Responsabilità di attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione*
- 13. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)*
- 14. Responsabilità di elaborazioni di pareri*
- 15. Responsabilità di concorso decisionale*

<b>Indennità Specifiche Responsabilità</b>			
<b>Dipendenti</b>	<b>Importo annuo</b>	<b>Mesi</b>	<b>Spesa €</b>
Istr Animat Polivalente	309,87	12	309,87
Istr Amm.vo	2.000	12	2.000,00
	<b>TOTALE</b>		<b>2.309,87</b>

Le indennità del presente capitolo, calcolate in 365<sup>^</sup>, verranno proporzionalmente ridotte in base alle assenze per:

3) maternità, comunque denominata, ad eccezione dei 5 mesi di maternità obbligatoria

4) malattia e infortunio secondo le disposizioni di Legge.

### **Indennità di Turno**

1. I compensi previsti nel presente articolo saranno utilizzati per retribuire:

A. Indennità di turno, che sarà attribuita ai dipendenti:

- Inseriti in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- chiamati ad un'effettiva rotazione in prestabilite articolazioni giornaliere;
- le cui 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.

La somma a carico del Fondo anno **2016**, ammonta presuntivamente a **€ 7.000**

<b>Indennità di Turno 2016</b>			
Dip.	Categoria	Mesi lavorati	Importo annuo
			€uro
5	B	12	
1	C	12	
<b>TOTALE</b>			<b>7.000</b>

### **Indennità di Comparto**

La somma a carico del Fondo anno **2016**, in base ai criteri di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-04 e dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a **€.** ....

<b>Indennità di Comparto 2016</b>					
Dip.	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile 2003	Importo mensile 2004	Importo annuo
			Colonna (2)	Colonna (3)	€uro
5	B	12	6,00	29,58	2.134,80
2	C	12	7,01	34,45	995,04
1	D	12	7,95	39,00	
<b>TOTALE</b>					<b>3.129,84</b>

Tutte le economie del presente capitolo andranno ad incrementare il Fondo Produttività.

### **Produttività Individuale e Collettiva**

Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi  
**€.4.050,26**

*(Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi)*

1. Tutti i servizi ed uffici definiranno i piani d'attività che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.

2. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia sintetizzata nell'allegata tabella "A". Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (esclusa Maternità anticipata), le ferie, le festività soppresse, i permessi retribuiti, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni ( donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92

1. Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso, entro 10 giorno dal ricevimento della scheda di valutazione, con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario dell'Ente, da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

4. Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

5. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

6. Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità

### **Requisiti per la Progressione Economica Orizzontale**

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali, già realizzate negli anni precedenti, nonché, per quelle previste per all'anno 2016 ammonta ad: **€. 2.511,83**

Per l'anno 2016 NON vengono previste progressioni economiche orizzontali:

### ***art. 7***

#### ***Norme finali***

Per tutto quanto non riportato nel presente contratto integrativo si fa riferimento agli accordi precedentemente sottoscritti.

*In data ..... presso la sede della Casa di Riposo San Carlo di Masserano, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto e delegazioni trattanti composte da :*

*Sig. Alberto VALLE*

- Per la parte sindacale:

☰① I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

*Sig.ra Franca LAURELLI*

☰① I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

*(CISL FP)*

*(FP CGIL)*

*Hanno siglato il presente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2016*

**SCHEMA DI VALUTAZIONE**  
**Scheda di valutazione della produttività collettiva**  
**Servizio di Assistenza alla persona**



Operatore.....

**Data di rilevazione****Preparazione professionale, autonomia operativa (35%)**

- Conoscenza PAI dei propri assistiti (15%)
- Conoscenza protocolli, capacità di soluzione di problemi nel proprio ambito professionale (20%)

**Impegno e qualità della prest. Individuale (35%)**

- Puntualità, flessibilità (5%)
- Tenuta schede individuali Ospiti (5%)
- Utilizzo strumenti di lavoro (schede) (5%)
- Cura dell'Ospite e del suo ambiente di vita (10%)
- Comportamento adeguato nei confronti degli Ospiti (10%)

**Manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione (10%)**

- Corretto utilizzo attrezzature, ausili, e mezzi dati in dotazione

**Aggiornamento professionale (10%)**

- Obbligatorio (5%)
- Facoltativo (5%)

**Proposte di miglioramento del servizio (10%)**

- Proposte di miglioramento organizzativo (piano di lavoro), migliore utilizzo materiali di consumo

**TOTALE**

L'Operatore valutato si ritiene:  soddisfatto     parz. soddisfatto     insoddisfatto  
 Motivazioni:

Firma dell'Operatore

Firma del Responsabile di Struttura

