

04/12/2013

IPOTESI

~~IPOTESI~~ DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni".

Art. 2

Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio 2013, salvo diversa indicazione.
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate.
3. 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.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono tempestivamente per verificare la perdurante validità delle clausole contrattuali sottoscritte.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art.4

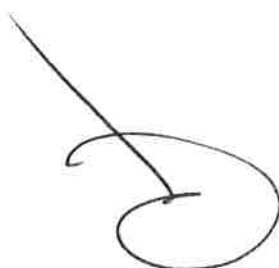
Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate sono quantificate annualmente secondo le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo e le disposizioni normative specifiche.
2. Sino al 31 dicembre 2013, salvo proroghe o modifiche, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010.

Art.5

Strumenti di premialità e produttività individuale

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), gli strumenti di premialità applicati nell'Azienda sono:
 - a) i compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa e individuale per i quali si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, tenuto conto dei limiti introdotti dal D.L. 78/2010; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo III) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo III);





CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Azienda sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti sono informati ai principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l’ Azienda, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Nel rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale del personale secondo i diversi livelli delle responsabilità di ciascuno, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico accessorio dei dipendenti, come ad es. la PEO, e le risorse destinate ai compensi di natura variabile ed incidentale(performance individuale per il miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi).



CAPO III – STRUMENTI ED ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 7

Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l' Azienda, tenuto conto dei principi dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;
2. Il Direttore, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall' Azienda nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale non dirigente, cui si fa integrale rinvio
3. Al termine del blocco imposto dall'art. 9 comma 1 e segg. del D.L. 78/2010 e nei limiti delle risorse decentrate stabili annuali, alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di valutazione ai fini peo, un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito nella tabella seguente:

Categoria Giuridica	Posizione economica	Anzianità in anni
Cat. A	A1	Fino a 6
	A2	7
	A3	15
	A4	23
	A5	30
Cat. B	B1	Fino a 6
	B2	7
	B3	14
	B4	20
	B5	24
	B6	28
	B7	31
Cat. B3	B3	Fino a 6
	B4	7
	B5	15
	B6	23
	B7	31
Cat. C	C1	Fino a 6
	C2	7
	C3	15
	C4	23
	C5	31
Cat. D	D1	Fino a 6
	D2	7
	D3	15
	D4	22
	D5	27
	D6	32
Cat. D3	D3	Fino a 10
	D4	11
	D5	22
	D6	32





4. Ai fini della permanenza nella posizione economica di cui al comma 3, non saranno presi in considerazione i periodi di assenza per qualsiasi tipo di aspettativa non retribuita. In caso di progressione verticale, l'anzianità maturata nelle precedenti categorie giuridiche sarà valutata al 50%, con esclusione della categoria D3, in quanto per tale categoria sarà considerata solo l'anzianità maturata nella medesima categoria D3.
5. Anche la presenza di sanzioni disciplinari non è considerata utile ai fini della permanenza di cui al comma 3, determinando la seguente sospensione temporale:
 - a) di un anno in caso di rimprovero scritto
 - b) di due anni in caso di multa o di sospensione dal servizio fino a 10 giorni;
 - c) di tre anni in caso di sospensione dal servizio da 11 giorni a 6 mesi.
6. Si può prescindere dalla permanenza di cui al comma 3, anticipando l'accesso alla selezione da uno a tre anni, sempre nel limite delle risorse decentrate stabili annuali, in presenza di rilevanti contributi e disponibilità professionali espressi, in relazione al Sistema di valutazione dell'Azienda.

Art. 8

Criteri generali in materia di indennità contrattuali

1. Con il presente articolo le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente accordo, è di competenza del Direttore;
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, particolare disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è accertato a cura del competente Responsabile, mediante comunicazione al Direttore ed all'Ufficio personale;
7. Le disposizioni generali del presente articolo si applicano alle indennità di cui ai successivi articoli 9-10-11.

Art. 9

Indennità di rischio

1. 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).
2. I profili professionali interessati dalla presente indennità sono i profili di OSS, OSA e RAA e Infermieri professionali in quanto svolgono prestazioni di lavoro con le caratteristiche di cui al comma 1.
3. La presente indennità è erogata per intero per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese; in caso di presenza inferiore non sarà erogato alcun importo.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



Art. 10

Indennità per particolari responsabilità

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01/04/1999 e successive integrazioni e modificazioni, possono essere riconosciute le indennità per specifiche responsabilità al personale di cat. B, C e D non titolare di posizione organizzativa assegnatario di responsabilità di progetti, compiti o processi di particolare rilevanza o criticità e di autonomia decisionale e operativa che abbiano le caratteristiche di seguito specificate in dettaglio.

Al suddetto personale sarà riconosciuta un'indennità nei limiti previsti dai vigenti CCNL di comparto in relazione ai criteri di assegnazione e "ambiti" di riferimento indicati nella sottostante tabella utile a stabilire l'ammissibilità del soggetto all'indennità e la sua eventuale quantificazione economica.

In presenza delle caratteristiche stabilite, il dipendente sarà essere "indennizzato" per ognuno degli ambiti che lo riguardino sino al limite stabilito in base alla valutazione del Dirigente.

AMBITI	LIMITE EROGABILE	SPIEGAZIONE
Responsabilità di processo	Fino a € 500,00	svolgere funzioni o attività le cui risultanze/conseguenze espongano in misura consistente il dipendente in via diretta e personale verso terzi
Complessità operativa	Fino a € 500,00€	svolgere funzioni o procedure in modo autonomo che risultino di particolare complessità per il contesto normativo ovvero organizzativo
Autonomia operativa	Fino a € 500,00	svolgere funzioni di rilevante "impatto" aziendale che comportino una responsabilità diretta dell'operatore dovuta all'assenza di un superiore che sia responsabile e competente nella materia
Gestione di risorse umane	Fino a € 500,00	svolgere funzioni che comportino la gestione reale e diretta di altro personale (di pari o altre categorie contrattuali) nell'organizzazione dello stesso e nel risponderne dei risultati
Rapporti istituzionali	Fino a € 500,00	svolgere in via non occasionale funzioni di rappresentanza o di "front office" verso l'utenza o verso Enti esterni connotati da un forte elemento di "immagine aziendale"

totale massimo erogabile € 2.500,00

Il Dirigente riconosce l'indennità attraverso la scheda 1 che si allega al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

In caso di assegnazione / svolgimento di particolari responsabilità indennizzabili ai sensi del presente articolo, si potrà procedere al riconoscimento in via proporzionale qualora:

- Il soggetto abbia un contratto di lavoro a part – time oppure svolga la funzione indennizzabile per un limitato periodo del proprio orario di lavoro anche se a tempo pieno



- Il soggetto sia stato assente per periodi prolungati nell'anno considerato (oltre un mese anche frazionato ad esclusione dell'assenza per ferie).

Le funzioni di responsabilità conferite possono essere in ogni momento, motivatamente revocate dal dirigente [per ragioni organizzative, produttive, di opportunità/convenienza e anche per ragioni discrezionali correlate al soggetto cui sono state conferite]

Art. 11 Altre indennità da CCNL

1. Si riconoscono altresì le indennità previste dal CCNL come le indennità di comparto, reperibilità, turno e altre ricorrendone i presupposti, secondo la disciplina contrattuale nazionale attualmente in vigore.

Art. 12 Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Si tratta di riconoscere, ai dipendenti direttamente coinvolti, una quota parte di proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.
2. La quantificazione della quota determinata dall'Azienda viene effettuata tenendo a riferimento i criteri approvati con Deliberazione di CdA.
3. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo il sistema di valutazione della performance del personale non dirigente, con atto del Direttore.

Art. 13 Valorizzazione della performance organizzativa e individuale

1. Per la valorizzazione della performance organizzativa e individuale, tenuto conto del sistema di valutazione dell' Azienda, una parte delle risorse disponibili dovranno essere utilizzate per incentivare il conseguimento di risultati per il miglioramento della qualità del servizio. Si ribadisce come irreversibile l'opzione già effettuata, nel modo di operare di tutte le Strutture dell'Ente, di scelte e metodologie organizzative basate sulla programmazione delle attività, sulla determinazione degli obiettivi e sulla verifica dei risultati, cercando sempre più di collegare la produttività collettiva al bilancio dell' Azienda, a cui agganciare l'erogazione degli incentivi di gruppo.
2. Le risorse annue disponibili nella voce del fondo per la produttività sono destinate ad incentivare il miglioramento della performance annuale dei dipendenti, previa valutazione della prestazione effettuata da ciascun Responsabile, in relazione al sistema adottato dall' Azienda
3. Alla distribuzione delle risorse di cui al presente articolo potranno avere accesso tutti i dipendenti a tempo indeterminato che avranno superato almeno i sei mesi di presenza, in relazione al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall' Azienda; in caso di presenza superiore ai sei mesi ma inferiore all'anno, il personale concorrerà in proporzione ai giorni lavorati e retribuiti. Per i dipendenti che provengono da altri enti per effetto di trasferimenti per mobilità, il limite dei 6 mesi non è applicabile; tuttavia per lo stesso personale la distribuzione avverrà in proporzione al periodo effettivamente prestato.
4. Potranno altresì avere accesso alle risorse di cui al presente articolo anche i dipendenti assunti, direttamente o tramite agenzie di lavoro interinale/somministrazione, a tempo determinato che avranno superato almeno i sei mesi continuativi di prestazione professionale presso l'Azienda.

Art.14

Valorizzazione dei progetti ex art. 15 comma 2 e 4 CCNL

1. Ai fini della valorizzazione della performance, è altresì possibile valutare anno per anno l'opportunità di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999; tale disposizione prevede la possibilità di integrare, in caso di disponibilità di bilancio, le risorse decentrate variabili in caso di risparmi o di maggiori introiti, accertati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, creati a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività.
2. Tali progetti sono approvati secondo i seguenti criteri preferenziali e parametri dimensionali:
 - *Riorganizzazioni che determinano incrementi di servizi per l'utenza, con contestuale riduzione di costi o aumenti delle entrate*
 - *Riorganizzazioni che determinano maggiori entrate, al netto di eventuali costi, per l' Azienda*
 - *Riorganizzazioni che determinano riduzioni di costi, a parità di servizio erogato all'utenza*
 - *N° di dipendenti coinvolti, da graduare in relazione alla tipologia di apporto individuale richiesto ed in relazione all'eventuale richiesta al dipendente di ampliare le proprie competenze e conoscenze, al fine raggiungere gli obiettivi di progetto*
 - *L'entità dell'incentivo annuale individuale non può essere di norma superiore al 5% della retribuzione lorda*

Tali criteri e parametri sono utilizzati per determinare il valore economico di ogni singolo progetto.

3. A consuntivo, il Responsabile predispone una Relazione conclusiva nella quale sono indicati i risultati ottenuti, il rispetto dei tempi previsti, il ruolo di ciascun dipendente e qualsiasi altro elemento utile ai fini dell'erogazione dell'incentivo.
L'erogazione della quota di incentivazione è subordinata all'accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati, nei tempi stabiliti e secondo il sistema di valutazione della performance del personale non dirigente adottato dall' Azienda.
Le relazioni devono essere validate prima della liquidazione del compenso incentivante, dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione

Art. 15

Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. In materia di individuazione dei contingenti minimi da assicurare in caso di sciopero, si rinvia al protocollo di intesa allegato al presente contratto per formarne parte integrante e sostanziale (allegato 2)

Art. 16

Disposizioni transitorie e finali

1. La disciplina contenuta nell'art. 10 del presente contratto avrà decorrenza dal 1° gennaio 2014; relativamente all'anno 2013 si applica la disciplina prevista dal precedente ccdi.
2. Tutti i contratti decentrati precedenti sono decaduti a norma dell'art. 65 del D. Lgs. 150/2009.
3. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall' Azienda in applicazione di tali verbali , nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.







Scheda (allegato 1)

Riconoscimento dell'esercizio di funzioni che danno luogo all'attribuzione ed erogazione di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999

1. Soggetto che si propone per l'attribuzione dell'indennità:

Nome _____ Cognome _____

Categoria giuridica CCNL _____ Profilo _____ Professionale _____

2. Funzioni/compiti ordinariamente svolti all'interno dell'organizzazione dell'Ente :

3. Ricorrenza degli ambiti in cui si riconosce che siano state esercitate le specifiche responsabilità [ulteriori a quelle attività che ordinariamente il dipendente è chiamato a svolgere in ragione della propria categoria contrattuale e profilo professionale e che non siano state svolte: 1) come mera collaborazione o supporto ad altri 2) per periodi di tempo o frequenze "irrilevanti" 3) ove non formalmente attribuite o riconosciute come necessarie dalla Dirigenza]

<input type="checkbox"/> Responsabilità di processo	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni o attività le cui risultanze/conseguenze espongano in misura consistente il dipendente in via diretta e personale verso terzi
<input type="checkbox"/> Complessità operativa	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni o procedure in modo autonomo che risultino di particolare complessità esecutiva per il contesto normativo ovvero organizzativo
<input type="checkbox"/> Autonomia operativa	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni di rilevante "impatto" aziendale che comportino una responsabilità diretta dell'operatore dovuta all'assenza di un superiore che sia responsabile e competente nella materia
<input type="checkbox"/> Gestione di risorse umane	Importo da Attribuire € _____	svolgere funzioni che comportino la gestione reale e diretta di altro personale (di pari o altre categorie contrattuali) nell'organizzazione dello stesso e nel risponderne dei risultati
<input type="checkbox"/> Rapporti istituzionali	Importo da Attribuire € _____	svolgere in via non occasionale funzioni di rappresentanza o di "front office" verso l'utenza o verso Enti esterni connotati da un forte elemento di "immagine aziendale"

Il Dirigente _____





Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Art. 1

Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002. In particolare, per Azienda Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni", tenuto conto dei servizi effettivamente resi dall'Azienda, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi articoli

Art. 2

Modalità di individuazione del personale

1. I Responsabili competenti in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3

Servizio Assistenza Domiciliare (SAD)

1. Le prestazioni da garantire per il Servizio Assistenza Domiciliare sono quelle in favore di anziani soli, oncologici, con minor supporto parentale e la distribuzione dei pasti;
2. Si applica il Piano di Emergenza al fine di garantire le prestazioni ritenute indispensabili

Art. 4

Strutture residenziali/Case Protette/Strutture semiresidenziali

1. In caso di sciopero, per le strutture residenziali si applica il Piano di Emergenza con le sole prestazioni indispensabili
2. Restano chiuse le strutture semiresidenziali centri diurno.

Art. 5

Norme finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente protocollo d'intesa, si applica l'accordo collettivo nazionale del 12 settembre 2002.