

**Istituto per anziani – Chioggia**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL QUADRIENNIO  
NORMATIVO 2002-2005, RELATIVO AL PERSONALE DELL'ISTITUTO PER ANZIANI  
DI CHIOGGIA**

In data **30 settembre 2005**, alle ore **11,00**, a seguito della valutazione positiva espressa dai revisori dei conti e dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto sulla ipotesi di contratto collettivo decentrato, siglata in data 21.07.05, le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005.

**Istituto per anziani**

Il Segretario-Direttore Emilio Camuffo

**Organizzazioni sindacali territoriali**

Fp CGIL – Lubiato Paolo

Fps CISL – Panciera Roberto

UIL FPL – Balsamo Sandro

**R.S.U**

Bonfà Paolo

Quaresima Clara

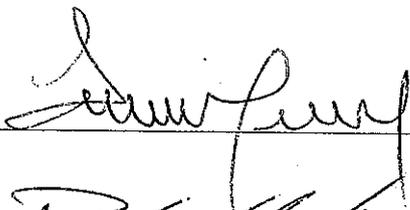
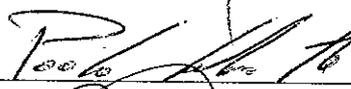
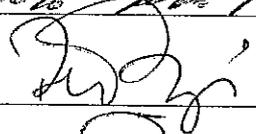
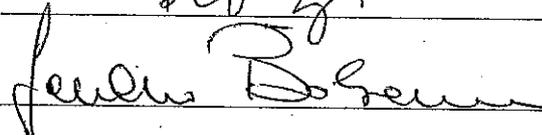
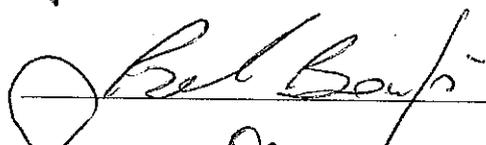
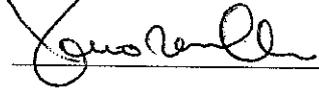
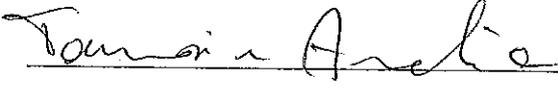
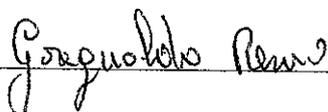
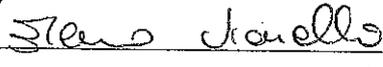
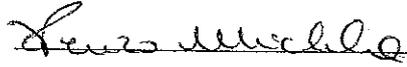
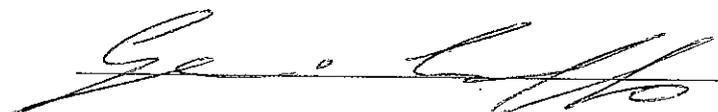
Tommasin Amelia

Greguoldo Renzo

Vianello Elena

Penzo Michela

Camuffo Gennj

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2002-2005

### Articolo 1 – Validità e durata

Il Presente contratto si applica al personale dell'Istituto per anziani di Chioggia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Ha valenza quadriennale (1.01.2002 – 31.12.2005) per la parte normativa, salvo diversa indicazione contenuta negli articoli che seguono e, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse, è oggetto di verifica annuale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto, saranno oggetto di confronto tra le parti al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.

Con la sottoscrizione del presente contratto cessano di avere efficacia i precedenti contratti ed accordi stipulati tra l'Istituto per anziani di Chioggia e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

### Articolo 2 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, la parte interessata invia a tutte le parti negoziali sottoscrittrici del C.C.D.I. formale richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa ai sensi e con gli effetti previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165.

### Articolo 3 – Quantificazione delle risorse decentrate

Le risorse destinate alle politiche di gestione del personale ed alla produttività (art. 15 CCNL 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Istituto per anziani e oggetto di apposito confronto con i rappresentanti sindacali dei lavoratori, da svolgersi di norma entro il mese di gennaio. Il prospetto delle risorse così determinato sarà allegato al presente contratto.

Per l'esercizio 2005 la quantificazione del fondo nelle sue componenti viene analiticamente riportato nell'allegato A al presente contratto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A small number '1' is visible at the bottom right.

#### Articolo 4 - Destinazione risorse

In relazione alle norme dei CC.CC.NN.L vigenti, si precisa che l'ammontare delle risorse, così come individuate all'art. 3, sono destinate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali. A tal fine, le predette risorse vengono destinate alla costituzione dei seguenti fondi:

- a) fondo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, CCNL 1.04.99)
- b) fondo per progressione economica orizzontale (art. 17, comma 2, lett. b, CCNL 1.04.99)
- c) fondo per retribuzione di posizione e risultato ai dipendenti inseriti nell'area delle posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. c, CCNL 1.04.99)
- d) fondo per pagamento indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 17, comma 2, lett. d, CCNL 1.04.99)
- e) fondo per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, comma 2, lett. e, CCNL 1.04.99)
- f) fondo per l'esercizio di attività comportanti specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1.04.99)
- g) fondo per l'indennità di comparto.

#### Articolo 5 - Fondo produttività

Il fondo di produttività deve essere destinato prioritariamente al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno personale o di gruppo. In tal senso viene individuato il budget di nucleo / servizio che è composto dalla quota pro capite di un singolo dipendente per il numero dei dipendenti del nucleo / servizio.

Punto qualificante della corresponsione delle somme disponibili per la produttività sarà la valutazione dell'apporto del singolo dipendente al miglioramento dei servizi e della qualità della prestazione, tenendo conto della presenza in servizio, calcolata come di seguito indicato:

- per presenza in servizio contenuta entro il 6% di scarto dalla presenza teorica (ore dei giorni dell'anno, meno riposi, meno festività, meno ferie spettanti), si tiene conto della effettiva presenza;
- per presenza in servizio inferiore di oltre il 6% e fino al 9% della presenza teorica, le ore di presenza vengono ridotte del 25%;
- per presenza in servizio inferiore di oltre il 9% e fino al 12% della presenza teorica, le ore di presenza vengono ridotte del 50%;
- per presenza in servizio inferiore di oltre il 12% della presenza teorica, le ore di presenza vengono ridotte a zero.

Le assenze per maternità obbligatoria, per malattia del bambino fino a tre anni di età, i permessi di cui alla L. 104/92 ed i permessi sindacali retribuiti non possono contribuire a determinare penalizzazioni sotto il profilo della presenza in servizio. Di conseguenza, le assenze derivanti dalla casistica predetta determineranno una corrispondente riduzione della presenza teorica.

*[Handwritten signatures and initials]*

Pertanto la liquidazione, che potrà riguardare singoli progetti predisposti dalla amministrazione o le residue somme disponibili, avverrà sulla base di una scheda di valutazione e di un sistema di valutazione indicato al successivo art. 10.

Per la liquidazione finale, effettuata con cadenza semestrale, si procederà come segue:

- per ogni dipendente si moltiplicherà il punteggio della valutazione (depurato dal punteggio legato alla presenza in servizio) per le ore di presenza (calcolate come sopra indicato) e per il coefficiente di classe; il prodotto risultante viene individuato con il nome di "quotaA";
- la somma spettante ad ogni dipendente risulterà dalla seguente formula:

$$\text{quota individuale} = \text{somma da erogare} / \sum \text{quotaA} \times \text{quotaA}$$

I coefficienti di classe sono determinati come segue:

- classe A 1
- classe B 1,15
- classe C 1,30
- classe D 1,45.

Eventuali risorse variabili, derivanti dall'apporto di singoli dipendenti o reparti alla realizzazione di servizi venduti all'esterno, ovvero maggiori prestazioni a favore di terzi, ottenute senza che sia compromessa l'attività istituzionale, saranno destinate a premiare l'impegno degli stessi dipendenti e corrisposte dall'amministrazione con le medesime modalità suesposte.

In quanto rientranti nella finalità del miglioramento dei servizi e della flessibilità, nell'ottica di promuovere effettivi miglioramenti della struttura organizzativa dell'Ente, si ritiene di dover continuare ad erogare specifici compensi di produttività, già definiti in precedenti accordi decentrati, la cui denominazione, modalità di calcolo e di pagamento sono riportate nell'allegato B con l'intento di pervenirne al superamento in successivi accordi.

#### **Articolo 6 - Fondo retribuzione posizione e risultato**

Nell'organizzazione di questo Ente risultano individuate n. 5 posizioni organizzative. Per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato si provvede con il fondo previsto dall'art. 17, comma 2, lett. c, del CCNL 1.04.99.

Restano a carico dell'Ente eventuali adeguamenti del fondo.

#### **Articolo 7 - Fondo indennità diverse**

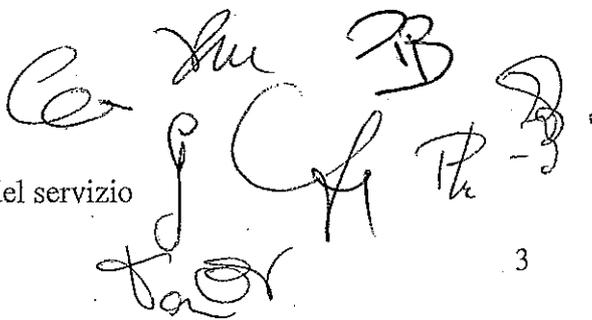
Il fondo di cui al presente articolo, è destinato al pagamento delle seguenti indennità:

- indennità di turno diurno
- indennità di turno festivo o notturno
- indennità di turno festivo-notturno
- indennità di rischio.

Le dette indennità continuano ad essere pagate con le modalità ed importi già stabiliti nei contratti nazionali di lavoro. Eventuali adeguamenti degli importi unitari, disposti da nuovi contratti nazionali di lavoro, saranno attuati contemporaneamente al reperimento delle necessarie risorse.

Per quanto riguarda, invece, l'indennità di rischio, si precisa che essa spetta alle seguenti figure professionali:

- operatore di assistenza
- infermieri (professionali e generici)
- operatori di cucina
- cuochi e capo cuoco
- addetti al guardaroba lavanderia ed al responsabile del servizio



- fattorino-manutentore
- educatori – animatori
- coordinatori di nucleo
- addetti amministrativi e istruttore tecnico.

Viene, infine, corrisposta mensilmente utilizzando la quota oraria, ad oggi pari ad € 0,19, (ricavata suddividendo la somma annua della indennità di rischio per il numero delle giornate lavorabili nell'anno e dividendo ancora per 6; le giornate lavorabili si ricavano sottraendo da 365 i giorni spettanti per ferie, le domeniche ed i giorni festivi) e moltiplicandola per il numero di ore effettivamente lavorate nel corso del mese; non viene corrisposta l'indennità in caso di assenza di qualsiasi tipo, quali festività, ferie, malattia, aspettativa, ecc.

### Articolo 8 - Fondo attività disagiate

Non si individuano compensi da ascrivere al presente fondo.

### Articolo 9 - Fondo per specifiche responsabilità

Il presente fondo viene destinato a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli artt. 35 e 36 del C.C.N.L. 1994-97 e successive integrazioni, ai destinatari e con le modalità di seguito indicate.

N.	Qualifica	Importo annuo
1	Capo cuoco	1.500,00
2	Capo guardaroba-lavanderia	1.000,00
3	Addetto amministrativo	1.500,00
4	Coordinatore di nucleo	1.500,00
5	Animatore coordinatore centro diurno	1.000,00

Il pagamento verrà effettuato in due rate semestrali pari al 50% dell'importo annuo, con scadenza nei mesi di gennaio e di luglio. L'importo da erogare verrà rapportato ai mesi di servizio, con effetto a partire dal 01.07.2005.

### Articolo 10 – Fondo indennità di comparto

Il presente fondo è destinato alla corresponsione della indennità prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.04. L'ammontare del fondo è destinato a coprire interamente l'importo per indennità di comparto, in quanto risulta costituito anche con l'apporto della quota a carico dell'Ente.

### Articolo 11 – Sistema di valutazione

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL 31.03.99, nell'Ente è adottato un sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Tale sistema, che ha valore sia ai fini della progressione economica orizzontale, che a quelli riguardanti la corresponsione del premio incentivante la produttività, deve rispondere ai seguenti principi:

- a) costituire un sistema, nel senso di rispondere ad un'unica logica coerente agli obiettivi da perseguire, e non essere una semplice sequenza di strumenti, ancorché validi, ma indipendenti l'uno dall'altro o privi di legami significativi;

- b) avere un livello di obiettività elevato, tanto da contrastare o correggere l'inevitabile discrezionalità esistente nell'azione del valutare;
- c) essere utilizzabile concretamente in condizioni di economicità (senza quindi richiedere un eccessivo dispendio di energie) nel contesto di applicazione dell'ente.

I riferimenti su cui si fonderà la valutazione saranno "risultati", "prestazioni" ed "esperienze" (nei casi in cui queste sono esplicitamente ammesse), così come indicato dall'art. 5 del CCNL 31.03.99.

Per ogni riferimento l'Ente individuerà degli appositi indicatori, che dovranno avere la capacità di distinguere una persona da un'altra, in rapporto al diverso contributo dato al perseguimento degli obiettivi di efficienza, di efficacia e di qualità perseguiti dall'ente nell'anno di riferimento.

Per le prestazioni, in particolare, questo potrà avvenire soltanto dopo aver accertato con cura tutte le prestazioni effettuate dalla persona da valutare (o dalle persone svolgenti un certo ruolo) nella pratica del lavoro, in modo da effettuare la scelta sulla base di un riferimento concreto.

La metodologia seguita, sarà la seguente:

- a) L'Ente esplicherà gli obiettivi da perseguire, individuati nei documenti annuali di programmazione;
- b) Su tali obiettivi si stimolerà la condivisione da parte dei dipendenti;
- c) Saranno definite e rese note ai dipendenti le modalità di misurazione delle prestazioni e dei risultati, dopo aver sentito le RSU;
- d) Saranno scelte le prestazioni oggetto di osservazione e di misurazione.

La valutazione, che dovrà prevedere almeno una fase intermedia in corso d'anno nella quale si darà conto ai dipendenti dello stato di avanzamento, si concluderà con una scheda per ogni dipendente, sulla quale saranno riportati gli indicatori individuati dall'Ente per ogni figura professionale, relativi all'anno di riferimento. (La scheda di valutazione dovrà prevedere un totale complessivo di 100 punti, di cui 20 destinati alla presenza in servizio per tutte le figure professionali, già a partire dalla valutazione dell'anno 2005).

Il punteggio finale attribuito a ciascun dipendente costituirà lo strumento indispensabile per poter procedere alla attribuzione del premio di produttività e della progressione economica orizzontale.

Entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione finale, il dipendente, qualora ritenga non corretta la valutazione che lo riguarda, può fare ricorso scritto al Direttore, indicando le ragioni a sostegno della sua posizione. Entro i successivi 15 giorni il Direttore decide sui ricorsi dei dipendenti, eventualmente anche sulla scorta di un colloquio con gli stessi, qualora ritenuto necessario ovvero nel dubbio che la valutazione possa permanere. Nella fase del ricorso i dipendenti possono farsi assistere da un rappresentante della organizzazione sindacale alla quale risultino iscritti o alla quale abbiano conferito mandato.

I dipendenti hanno diritto di conoscere le motivazioni che hanno portato alla propria valutazione finale.

## Articolo 12 – Progressione economica nella categoria

Per quanto riguarda tale istituto, finalizzato a valorizzare il personale sulla base dell'arricchimento professionale, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, si individuano nel seguito i criteri regolatori:

- ▶ le selezioni avranno effetto economico a partire dal 1 gennaio dell'anno di riferimento;
- ▶ si farà riferimento al 31.12 dell'anno precedente per determinare l'anzianità di servizio dei dipendenti, i titoli formativi acquisiti, la valutazione conseguita nel sistema di valutazione;
- ▶ potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che risultino in servizio da almeno tre anni nella medesima posizione economica, alla data del 31.12 dell'anno precedente quello di riferimento;

*[Handwritten signatures and initials]*

- ▶ in sede di confronto annuale previsto dall'art. 3, si provvederà a determinare le percentuali di risorse da destinare ai passaggi tra i vari scaglioni delle classi di inquadramento del personale provvedendo, se del caso, anche a modificare i criteri di cui al punto precedente.

Nel caso in cui le somme disponibili per ogni grado di posizione economica non risultino sufficienti a garantire la corresponsione dei miglioramenti ad almeno un dipendente per l'intero anno, verranno accantonate fino a raggiungere negli anni successivi la quantità minima necessaria.

La selezione, da effettuarsi annualmente, avrà luogo con le seguenti modalità:

- Posizione economica A2, B2, C2, B4:
- il punteggio conseguente alla valutazione annuale verrà rapportato a 50/100;
- il punteggio relativo alla formazione professionale verrà rapportato a 24/100
- l'anzianità di servizio (intendendo come tale il lavoro presso enti pubblici), calcolato sulla base di 0,1 punti per mese, verrà considerato sino al valore massimo di 26/100 (un anno = 1,2/100);
- Per le restanti posizioni economiche:
- il punteggio conseguente alla valutazione annuale verrà rapportato a 60/100;
- il punteggio relativo alla formazione professionale verrà rapportato a 24/100,
- il punteggio relativo all'arricchimento professionale verrà rapportato a 16/100.

In caso di parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio presso l'Ente ed in caso di ulteriore parità si darà la precedenza al più anziano di età.

Si precisa, per quanto riguarda la formazione professionale, che verranno considerati solamente i titoli conseguiti nel triennio precedente l'anno di riferimento della progressione economica. Per quanto riguarda, invece, l'arricchimento professionale, si valuterà l'anzianità di servizio maturato dal dipendente nella qualifica professionale posseduta al momento della valutazione, utilizzando la stessa metodologia di calcolo per l'anzianità di servizio riportata sopra (0,1 punti per mese).

I due terzi del punteggio per la formazione professionale (16/100) dovrà essere riservato alla formazione promossa dall'Ente ed il restante terzo riservato alla ulteriore formazione conseguita autonomamente dal dipendente, purché ritenuta attinente o complementare al ruolo ricoperto, con l'avvertenza che il punteggio relativo alla formazione promossa dall'Ente deve essere attribuito anche ai dipendenti nei confronti dei quali non sia stata promossa alcuna attività formativa.

Per quanto riguarda i corsi previsti per le professioni sanitarie dalla normativa sugli ECM, si precisa che tali corsi verranno considerati come fatti dall'Ente per una percentuale pari a quella riconosciuta per il rimborso dei costi al personale (oggi pari al 50%).

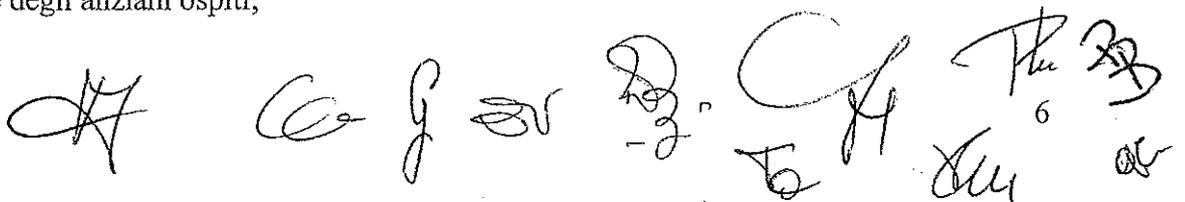
Relativamente, infine, agli eventuali dipendenti in distacco sindacale, a cui va riconosciuto il diritto a partecipare alla progressione economica orizzontale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.04, il punteggio derivante dalla valutazione del servizio prestato viene assunto pari alla media del punteggio attribuito al totale dei dipendenti.

### Articolo 13 - Politiche dell'orario di lavoro

La gestione dell'orario di lavoro e dei turni del personale è finalizzata a garantire il contemperamento della esigenza prioritaria di assicurare prestazioni qualitativamente elevate agli utenti ed a consentire di contenere quanto più possibile lo stress dei dipendenti ed il recupero delle energie psicofisiche.

Sulla base dei detti principi, nella gestione dell'orario di lavoro e dei turni del personale la Direzione dell'Ente punterà a conseguire quanto segue:

1. Tendere ad omogeneizzare gli orari di servizio e le modalità organizzative all'interno dei nuclei di assistenza, ove anche l'utenza sia omogenea tra gli stessi;
2. Affidare all'esterno i compiti meno qualificati dell'addetto all'assistenza, con l'intento di utilizzare questa figura nei compiti più significativi e che più incidono nel promuovere il benessere degli anziani ospiti;



3. Utilizzare turni di lavoro e modalità organizzative suscettibili di variazione in funzione di esigenze cicliche, periodiche o straordinarie, imposte dalla necessità di garantire ai dipendenti la fruizione degli istituti contrattuali quali i riposi e le ferie.

#### **Articolo 14 - Programmi attività di formazione**

La formazione e l'aggiornamento professionale sono ritenuti importanti nel mondo del lavoro, ma diventano addirittura fondamentali nell'ambito dei servizi alla persona, in un'ottica di incremento e di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni. Pertanto, entro il termine di validità del presente accordo, vengono destinate alla formazione almeno tutte le risorse previste dai contratti nazionali di lavoro.

Il programma dell'attività di formazione viene predisposto dalla Direzione, con valenza annuale e/o pluriennale, coerentemente alle linee di sviluppo dell'Ente, tenendo in debita considerazione gli aspetti relativi alla sicurezza dei lavoratori, e specifica i seguenti elementi:

- individuazione e destinazione delle risorse;
- tempi di realizzazione.

La partecipazione all'attività formativa programmata dall'Ente è, a tutti gli effetti considerata orario di lavoro secondo le previsioni del C.C.N.L..

#### **Articolo 15 - Pari opportunità - mobbing**

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 per i componenti dell'istituenda commissione.

Le parti si impegnano ad attuare le misure necessarie per favorire il funzionamento del Comitato Paritetico sul Mobbing entro 90 giorni dalla firma del presente accordo. Le Parti si danno, inoltre, reciprocamente atto che il compito atteso dal Comitato sarà particolarmente volto a favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno dei luoghi di lavoro, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale (ex articolo 8 - C.C.N.L. 22.01.2004).

#### **Articolo 16 - Banca delle ore**

In linea di principio l'Ente non utilizza il lavoro straordinario come metodo per garantire la funzionalità dei servizi, tanto che non esiste nemmeno l'apposito fondo.

Non vi sono, quindi, ad oggi le condizioni per l'istituzione della banca delle ore e le parti convengono di attivare l'istituto qualora dovessero ricorrerne le condizioni.

*[Handwritten signatures and initials]*

## CALCOLO FONDI SALARIO ACCESSORIO ANNO 2005

<b>Calcolo delle risorse stabili</b>		
	<i>Descrizione della fonte del finanziamento</i>	<i>Entità del finanziamento Euro</i>
<b>CCNL 1.4.99</b>	Art. 14, comma 4, riduzione 3% dello straordinario.	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. a) risorse ex art. 31	137.377,54
	Art. 15, comma 1, lett. b) risorse aggiuntive	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. c) risparmi di gestione	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. f) risparmi ex art. 2, c.3, dlgs. 29	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. g) risorse ex led	16.629,91
	Art. 15, comma 1, lett. h) risorse ex indennità 1.500.000 ex 8° livello	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. i)	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. j) risorse pari allo 0,52%	9.833,34
	Art. 15, comma 1, lett. l) risorse del personale trasferito	0,00
	Art. 15, comma 5 risorse per aumento organici	89.484,85
<b>CCNL 5.10.01</b>	Art. 4, comma 1 incremento 1,1%	17.043,08
	Art. 4, comma 2 recupero ria e assegni pers..	0,00
<b>CCNL 22.1.04.</b>	Art. 32, comma 1 incremento 0,62%	11.085,60
	Art. 32, comma 2 incremento 0,50%	8.940,00
<b>CCNL 22.1.04</b>	Quota a carico ente indennità di comparto	5.000,00
	Anticipo risorse su nuovo contratto di lavoro	38.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>333.394,32</b>

<b>Calcolo delle risorse variabili</b>		
	<i>Descrizione della fonte del finanziamento</i>	<i>Entità del Finanziamento Euro</i>
<b>CCNL 1.4.99</b>	Art. 15, comma 1, lett. d) (Utili servizio fornitura pasti)	6.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>6.000,00</b>

Con deliberazione n. 16 del 19.05.05, il Consiglio di amministrazione dell'Ente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.99, ha deliberato di mettere a disposizione della trattativa per la stipula del contratto decentrato integrativo le seguenti risorse:

- € 25.000,00, condizionati alla condivisione di un'organizzazione flessibile, che preveda la possibilità di variazione dei turni di lavoro, in funzione di esigenze cicliche, periodiche o straordinarie, imposte dalla necessità di garantire ai dipendenti la fruizione degli istituti contrattuali;

*[Handwritten signatures and initials]*

- fino ad ulteriori € 20.000,00 legati al recupero dell'assenteismo, tenendo conto che ogni giornata di assenteismo in meno rispetto all'anno precedente porta ad una disponibilità di circa 5.000 €;

In conseguenza della citata deliberazione n. 16/05 le risorse del salario accessorio, anno 2005, restano determinate come segue:

Denominazione	Somme già previste	Aumento delib. 16/05	Totale
Risorse stabili	333.394,32	25.000,00	<b>358.394,32</b>
Risorse variabili	6.000,00	(max) 20.000,00	<b>26.000,00</b>

**SUDDIVISIONE RISORSE DEL FONDO ANNO 2005**  
(Art. 4 presente CCDI)

Risorse stabili			
	Denominazione fondo	Note	Importo
a)	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	Quota per indennità mensili	21.000,00
		Produttività	0
b)	Progressione economica orizzontale		37.794,32
c)	Retribuzione posizione e risultato personale posizioni organizzative		43.000,00
d)	Indennità di turno		195.000,00
e)	Attività disagiate		0
f)	Esercizio attività comportanti specifiche responsabilità		10.600,00
g)	Indennità di comparto		51.000,00
<b>Totale</b>			<b>358.394,32</b>

Risorse variabili			
	Denominazione fondo	Note	Importo
a)	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	Produttività legata al recupero assenteismo	20.000,00
		Produttività da vendita di servizi	6.000,00
<b>Totale</b>			<b>26.000,00</b>

Qualora risulti necessario per garantire il pagamento degli istituti previsti dai CC.CC.NN.L. e dal presente CCDI, l'amministrazione può procedere direttamente in corso d'anno al trasferimento di risorse da un fondo all'altro, purché tale trasferimento sia contenuto entro il 5% del fondo interessato.

Relativamente al fondo per la progressione economica orizzontale, si precisa che le risorse disponibili, ammontanti a circa 15.000,00 € vengono destinate per € 8.550,00 a favore dei dipendenti che si trovano nella posizione iniziale della categoria di appartenenza, mentre la somma rimanente viene destinata a favore dei dipendenti che si trovano nelle posizioni economiche successive a quella iniziale.

## COMPENSI PRODUTTIVITA'

## Elenco voci:

- indennità sottostandard
- indennità infermieri professionali
- indennità infermieri generici
- indennità spostato riposo/ferie.

- **Indennità sottostandard:** E' una indennità oraria di € 0,77 da corrispondere al personale che presti la propria opera in ambienti ove la presenza di lavoratori sia al di sotto dello standard minimo fissato.

Tale indennità viene corrisposta mensilmente e spetta per le ore nelle quali il dipendente si trovi a lavorare in ambienti sottostandard, con l'avvertenza che vengono ignorate le situazioni di carenza di una unità di personale per un periodo di tempo inferiore alle tre ore.

Vengono così definiti gli standards minimi di reparto, che potranno essere successivamente variati od integrati a seguito di intesa con le RSU, nell'intesa che per quanto riguarda lo sciopero di applica lo specifico accordo firmato il 22.04.03:

**Casa Albergo:** al mattino (ore 7-10): operatori 6  
 al mattino (ore 10 in poi): operatori 5  
 al pomeriggio: operatori 3  
 Sabato e Dom.: 1 unità in meno (mattino)

**Centro diurno:** al mattino: operatori 3  
 al pomeriggio: operatori 2

**RSA 1° piano:** al mattino: operatori 3+1 t.p.  
 di domenica: operatori 2+1 t.p.  
 al pomeriggio: operatori 2

**RSA 2° piano:** al mattino (giorni di bagno): operatori 4  
 al mattino (giorni restanti): operatori 3  
 al pomeriggio: operatori 2

**RSA altri piani:** al mattino: operatori 4  
 di domenica: operatori 3  
 pomeriggio operatori 2

**Servizio infermier. RSA:** al mattino: 3 unità  
 al pomeriggio: 2 unità

**Servizio inferm. Casa Alb.:** al mattino: 1 unità  
 al pomeriggio: 1 unità

**Servizio notturno (RSA):** operatori 3

**Lavanderia:** 3 unità nella giornata

**Servizio animazione:** 1 unità

**Cucina:** al mattino (Lun-ven): 5 unità

al mattino (sabato): 4 unità

al mattino (dom.): 3 unità

al pomeriggio: 2 unità

**Uffici amm.tivi (sede)** mattino (lun-ven): 2 unità

mattino (sabato): 1 unità

pomeriggio: 1 unità

- **Indennità infermieri professionali:** Indennità oraria fissata in € 0,66.  
Spetta per ogni ora di presenza in servizio del personale con qualifica di infermiere professionale ed è corrisposta mensilmente.
- **Indennità infermieri generici:** Indennità oraria fissata in € 0,33.  
Spetta per ogni ora di presenza in servizio del personale con qualifica di infermiere generico ed è corrisposta mensilmente.
- **Indennità spostato riposo/ferie:** Indennità giornaliera di € 10,33.  
Essa viene corrisposta mensilmente e spetta per ogni volta che un dipendente viene richiamato in servizio in giorno di riposo settimanale o in giorni di ferie; in quest'ultimo caso l'indennità viene pagata una sola volta, anche se i giorni di ferie prenotati dal dipendente sono più di uno. Nel caso di prestazioni rese in giorno festivo o nel periodo notturno (dalle ore 22 alle ore 6) viene attribuita l'indennità maggiorata del 50%.

Le nuove modalità di attribuzione delle presenti indennità, per la parte variata rispetto alla normativa precedente, vengono applicate a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese successivo a quello della firma del presente accordo decentrato.









