

Prot. n. 4121/99
Cavarzere, 16 dicembre '99

ACCORDO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'UTILIZZO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Premesso:

che la contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza. Per tali fini, la Parte pubblica e la Parte sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione degli istituti contrattuali, con le modalità ritenute più congrue al fine perseguito, con la sola limitazione delle compatibilità complessive di natura economica;

che la contrattazione costituisce il momento negoziale fra le Parti. Essa si svolge sulle materie indicate nel C.C.N.L., con le modalità e i tempi previsti.

che risulta, altresì opportuno concordare modalità di utilizzo del lavoro straordinario in maniera di rendere più incisivo l'impegno a ridurre l'utilizzo;

che successivamente alla firma dell'accordo del 20.11.98 si è evidenziata da ambo le parti la necessità di incidere positivamente sul versante del rientro in servizio dei dipendenti in riposo, recupero, o in ferie, nei casi in cui ciò si rende necessario per garantire la continuità delle prestazioni assistenziali e la sicurezza degli impianti;

Tra il Centro residenziale per anziani A. Danielato rappresentato dalla delegazione trattante di parte pubblica composta dal Segretario Direttore f.f. d.ssa Serena Galzignato e il Coordinatore ai servizi d.ssa Antonella Facella e le organizzazioni sindacali dei lavoratori in persona di Pancera Roberto CGIL, Berti Sergio Fist CISL e le R.S.U. aziendali nelle persone di Civiero Lauretta, Tiengo Maddalena, Zampiroli Giuliano

Approvano il seguente accordo decentrato per l'utilizzo del trattamento accessorio

Art. 1 RISORSE

Le risorse da utilizzare per l'anno 1999 nella contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1998/2001, sono le seguenti:

A	Fondi art. 31, comma 2, lett. b), c), d), e) anno 1998	70.808.076
B	Risorse aggiuntive	-
C	Risparmi di gestione	-
D	art. 43 legge 449/97	-
E	Economie trasform. Rapporto da tempo pieno a tempo parziale	-

[Handwritten signatures and initials]

F	Risparmi art. 2 comma 3 d. lgs 29/93	-
G	Risorse anno 1998 per led	7.605.948
H	Indennità 8 ^a livello	1.500.000
I	Riduz. Qualifiche dirigenziali	-
J	0,52 monte salari anno 1997	
K	Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge	-
L	Trattam. Economico accessorio personale trasferito	
M	Risparmi sullo straordinario	
	Integrazione fondo ai sensi dell'art. 15 comma 5	27.740.850
	TOTALE	107.654.874

Per l'anno 2000 l'importo totale sarà aumentato di L. 5.000.000.-, ai sensi della lett. j del citato art. 15, di L. 650.758.- per risparmi sullo straordinario da destinare al nuovo sistema di classificazione del personale.

Per gli anni successivi, il Fondo sarà rideterminato nella misura e con le modalità previste dal CCNL., nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

Art. 2 DESTINAZIONE DELLE RISORSE

In relazione alle lettere a), b), c) dell'art. 4 del CCNL 1998/2001, si dichiara che l'ammontare delle risorse, così come sopra individuate, 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 sono destinate alla costituzione dei seguenti fondi:

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

Art. 2.a. FONDO PRODUTTIVITA'

Il fondo produttività, calcolato in complessive L. 35.178.223.- per l'anno 1999, deve essere destinato al miglioramento dei servizi. I compensi saranno legati al merito, all'impegno personale e di gruppo.

Poiché rientranti in tale finalità si ritiene di dover continuare ad erogare i seguenti compensi, già definiti con il precedente accordo decentrato del 20.11.98:

1. indennità infermieristica

La loro erogazione sarà effettuata negli importi e con le modalità già definite nel precedente accordo decentrato che in questa sede si riconfermano.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Sci' and another that looks like 'M. u.' followed by a circled '2'.

Punto qualificante della corresponsione delle ulteriori somme disponibili per la produttività sarà la valutazione dell'apporto del singolo dipendente al miglioramento dei servizi e alla qualità della prestazione.

La liquidazione, quindi, che potrà riguardare singoli progetti predisposti dall'amministrazione o le residue somme disponibili, avverrà sulla base di una scheda di valutazione e di un sistema di valutazione indicato al successivo art. 3.

L'importo da corrispondere ai singoli dipendenti sarà la risultante della valutazione per la presenza in servizio, con le seguenti precisazioni:

- per presenza in servizio contenuta entro il 10% di scarto dalla presenza teorica (giorni dell'anno, meno riposi, meno festività, meno ferie spettanti), si tiene conto della effettiva presenza, non concorrendo a decurtare i permessi retribuiti;
- per presenza in servizio inferiore oltre il 10% della presenza teorica, la presenza effettiva sarà calcolata raddoppiando la riduzione sulla presenza teorica.
- Per la liquidazione finale si procederà nel seguente modo:
- Per ogni dipendente si moltiplicherà il punteggio della valutazione per le giornate di presenza in servizio risultanti dopo l'applicazione della riduzione suesposta, per il coefficiente di classe; il prodotto risultante viene individuato con il nome di "quotaA";
- La somma spettante ad ogni dipendente sarà calcolata tenendo dei coefficienti di classe di seguito indicati e dalla quotaA fino ad esaurimento del fondo

I coefficienti di classe sono determinati come segue:

- classe A 1.
- classe B 1.15
- classe C 1.25
- classe D 1.40

Essendo ormai alla fine dell'esercizio finanziario 1999 per procedere alla sua chiusura si stabilisce che le somme disponibili nel fondo per la produttività per la somma complessiva di L. 31.000.000.- siano erogate ai dipendenti in un'unica soluzione nel mese di gennaio 2000, in base ai criteri del precedente accordo siglato in data 20.11.98.

Art. 2. b. FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA


Lo stanziamento previsto nell'anno 1999 per la progressione economica orizzontale ammonta a L. 7.605.948.-. Tale somma è stata interamente utilizzata nel medesimo anno per l'attribuzione del LED al personale avente diritto.

Si provvederà annualmente, durante il periodo di validità di questo accordo, alla determinazione dell'importo disponibile da destinare ai fini della progressione economica che per l'anno 2000, comunque, sarà incrementato di L. 650.758.- quale economia sul lavoro straordinario

I criteri regolatori sono i seguenti:

- 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;
- le risorse disponibili nel fondo saranno suddivise con le seguenti modalità:

- a) 40% per i passaggi alla prima posizione economica successiva a quella iniziale (Categoria A2, B2 - B4 - C2 - D2 - D4)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '3' at the end.

- b) 40% per i passaggi alla seconda posizione economica successiva a quella iniziale (Categoria A3 - B3 - B5 - C3 - D3 - D5)
- c) 20% per i passaggi alla terza posizione economica successiva a quella iniziale (Categoria A4 - B4 - B6 - C4)

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, saranno 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 sarà rapportato a 50/100;
- il punteggio relativo alla formazione professionale sarà rapportato a 20/100;
- l'anzianità di servizio (intendendo come tale il lavoro prestato presso enti pubblici), calcolato sulla base di 0,1 punti per mese, sarà considerato sino al valore massimo di 30/100 (un anno = 1.2/100);

Per le restanti posizioni economiche:

- il punteggio conseguente alla valutazione annuale sarà rapportato a 60/100;
- il punteggio relativo alla formazione professionale sarà rapportato a 30/100;
- il punteggio relativo all'anzianità di servizio sarà rapportato a 10/100;

In caso di parità nella selezione, 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.

art. 2.c. FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Nell'organizzazione di questo ente risultano individuate n. 1 posizione organizzativa nella figura del Segretario Direttore.

Per provvedere alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato è stabilito un fondo complessivo di L. 10.000.000 più 1% a titolo di retribuzione di risultato a partire dall'01.04.1999 per un totale di L. 7.615.385 arrotondato a L. 7.700.000.-

L'importo dell'anno 2000 sarà rivalutato gradualmente negli anni successivi, nei limiti massimi previsti dal C.C.N.L.

Art. 2. d. FONDO INDENNITA' DIVERSE

Il presente fondo, calcolato in L. 53.170.703.- è destinato al pagamento delle seguenti indennità:

1. indennità di turno diurno
2. indennità di turno festivo o notturno
3. indennità di turno festivo notturno
4. indennità di rischio

Tali indennità continuano ad essere pagate con le modalità e gli importi già stabiliti nei precedenti accordi decentrati, che in questa sede si riconfermano.

Art. 2. e. FONDO ATTIVITA' DISAGIATE

Non si individuano compensi da ascrivere al presente fondo.



Art. 2. f. FONDO PER PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

Il presente fondo, determinato in L. 4.000.000., è destinato a compensare nell'anno 1999 l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli art. 35 e 36 del C.C.N.L. 1994-1997, con le modalità e negli importi già stabiliti in precedenti accordi.

Per gli anni successivi al 1999 il fondo viene utilizzato con le medesime modalità e a favore dei medesimi destinatari negli importi qui di seguito stabiliti

Coordinatore	2.000.000
Assistente sociale	1.200.000
Istruttore amministrativo	900.000
Istruttore amministrativo	<u>900.000</u>
TOTALE	5.000.000.

RIEPILOGO COMPOSIZIONE FONDO anno 1999

a) Fondo produttività	L. 35.178.223.-
b) Fondo progressione economica	L. 7.605.948.-
c) Fondo retribuzione di posizione e di risultato	L. 7.700.000.-
d) Fondo indennità diverse	L. 53.170.703.-
e) Fondo attività disagiate	L. 0.-
g) Fondo per specifiche responsabilità	L. 4.000.000.-
TOTALE	L. 107.654.874.-

ART. 3 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 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:

1. costituire un sistema, nel senso di rispondere ad un'unica logica coerente agli obiettivi da perseguire, e non essere una semplice sequenza di strumenti, ancorchè validi, ma indipendenti l'uno dall'altro o privi di legami significativi;
2. avere un livello di obiettività elevato, tanto da contrastare o correggere l'inevitabile discrezionalità esistente nell'azione del valutare;
3. 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:

1. l'ente esplicherà gli obiettivi da perseguire, individuati nei documenti annuali di programmazione;
2. su tali obiettivi si stimolerà la condivisione da parte dei dipendenti;
3. saranno definite e rese note ai dipendenti le modalità di misurazione delle prestazioni e dei risultati;
4. 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 finale sarà consegnata al singolo dipendente.

E' fatto obbligo al valutatore, su richiesta del dipendente, fornire le motivazioni che hanno determinato la valutazione finale.

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.

Art. 4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Fondamentale importanza assume la formazione del personale in un istituto che si configura come erogatore di servizi alla persona.

Si destineranno quindi alla formazione del personale risorse pari all'1% della spesa complessiva per il personale nel corso di validità del presente accordo.

I programmi interesseranno tutto il personale a tutti i livelli:

- infermieri professionali
- operatori addetti all'assistenza
- servizi generali
- servizi amministrativi

Per quanto riguarda il personale di assistenza operatori ed infermieri si approfondiranno i temi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, il lavoro per progetti, la riorganizzazione per nuclei, la socializzazione e il rapporto con l'anziano dal punto di vista medico, psicologico e sociale, movimentazione dei carichi e nuove tecniche per la cura dell'anziano; In particolare per gli infermieri: tecniche infermieristiche nei confronti degli anziani.

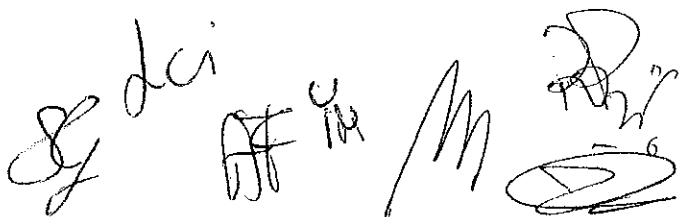
Per il personale dei servizi generali si seguiranno corsi mirati ad una migliore conoscenza della legge 626/94 e del sistema di autocontrollo alimentare ex d.lgs 155/97.

Per il personale amministrativo, formazione mirata alla acquisizione di maggiori conoscenze in merito alle valutazioni di bilancio, al controllo di gestione, al monitoraggio delle risorse, alla gestione delle forniture e degli appalti, gestione dell'archivio e infine l'approccio con la clientela esterna e lo studio di nuovi software applicativi.

Art. 5 AMBIENTE DI LAVORO

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro l'Ente continuerà il processo di adeguamento della struttura alle norme sulla sicurezza negli ambienti di lavoro ex legge 626/94.

L'ente inoltre si impegna a dotare la struttura di tutti quegli strumenti che consentono la creazione di un adeguato ambiente di lavoro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the letters 'dc' and several stylized signatures.

Art. 6 PARI OPPORTUNITA'

Si fa presente che all'interno della struttura l'82% del personale è di sesso femminile, tuttavia si può oggettivamente affermare che non sussistono situazioni di disparità nell'accesso al lavoro e nella progressione economica di carriera tra i sessi.

L'ente intende favorire la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia e il personale con carichi familiari favorendo la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; Inoltre si potrà concedere compatibilmente con le esigenze dell'Ente flessibilità negli orari di lavoro per permettere un rapporto con quelli dei servizi esterni (scuole asili e strutture sociali varie).

Art. 7 RISORSE A SPECIFICA DESTINAZIONE

Non esistono risorse vincolate per legge a specifica destinazione.

Art. 8 RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1998/2001, si prende atto che la maggior parte del personale osserva un orario articolato in più turni.

Si sottolinea che tale riduzione deve avvenire a costo zero per l'Ente e attraverso una stabile riduzione del lavoro straordinario

Art. 9 ECCEDENZE DI PERSONALE

Non sono previste eccedenze di personale.

Art. 10 ORARIO DI LAVORO

In questo tema già nel precedente accordo si era posto in evidenza la necessità di incidere positivamente per raggiungere una riduzione del lavoro straordinario presso la struttura.

A tal fine si ripete l'esigenza che tale istituto sia utilizzato eccezionalmente e non come modalità standard per far fronte a carenze di personale.

Da questo punto di vista l'ente sta operando una riorganizzazione complessiva del servizio che consenta una razionale distribuzione della turnistica e una maggiore chiarezza nella programmazione del lavoro e la distribuzione dei carichi di lavoro.

Vedi protocollo n. 1 allegato

Art. 11 VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente dell'istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, salvo diversa indicazione.

Il presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione e scade al 31.12.2001.

Il presente contratto, alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.

In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto.

Esso produrrà, comunque, gli effetti anche per i periodi successivi a tale data, fino al successivo accordo decentrato integrativo previsto da nuovi contratti nazionali di lavoro.

Con cadenza annuale, le parti si incontreranno per prendere atto da un lato delle risorse economiche disponibili, e dall'altro per attribuire gli importi ai singoli fondi di cui all'art. 2.



Art. 12 NORME TRANSITORIE E FINALI

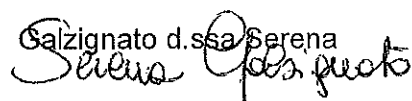
In riferimento alla progressione economica orizzontale per l'anno 2000 non sono possibili passaggi nelle posizioni economiche A4 – B4 – B6 – C4.

Quindi, le risorse relative saranno distribuite ai passaggi di cui al punto A dell'art. 2b.

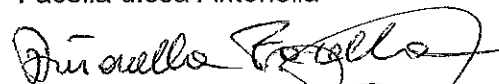
Letto, firmato e sottoscritto

Cavarzere, 16 dicembre '99

Per il Centro Residenziale Danielato

Caizignato d.ssa Serena


Facella d.ssa Antonella



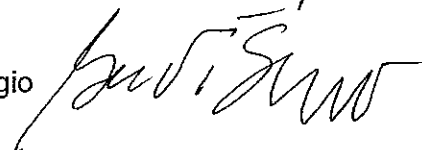
Per la C.G.I.L.

Pancierà Roberto



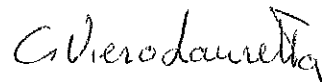
Per la F.I.S.T- C.I.S.L.

Berti Sergio



La R.S.U. aziendale

Civiero Lauretta



Tiengo Maddalena



Zampirolli Giuliano





Prot. n. 4121/99
Cavarzere, 16 dicembre 1999

PROTOCOLLO allegato n. 1.

NUOVE INDENNITA' A PARTIRE DAL 01.01.2000

Al fine di attuare effettivamente quanto sancito nelle premesse del presente accordo per soddisfare le varie fattispecie che si presentano nella gestione di un servizio che deve essere garantito nelle 24 ore e che può essere definito di pubblico interesse, si introducono pertanto la seguenti nuove indennità:

Art. 1. Indennità per spostato riposo recupero- ferie

Al personale chiamato a svolgere un turno di servizio, nei casi indicati dal presente art. spetta la corresponsione della seguente indennità, con la precisazione che il servizio prestato sarà conteggiato come lavoro ordinario:

- Indennità giornaliera per spostato riposo-ferie pari a L. 30.000, se di giorno feriale
- Indennità giornaliera per spostato riposo-ferie pari a L. 35.000, se di giorno festivo o notturno

L'indennità sarà corrisposta mensilmente al pari della indennità di turno e spetta per ogni volta che un dipendente è richiamato in servizio in giorno di riposo settimanale o in giorni di ferie; in quest'ultimo caso l'indennità è pagata una sola volta, anche se i giorni di ferie prenotati dal dipendente sono più di uno. Resta, comunque, salvo l'ulteriore rimborso delle eventuali spese previste dall'art. 18 del C.C.N.L. 1994-97.

Si precisa che ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1994/97, in caso di rientro dalle ferie, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie oltre alla indennità di missione per la durata del medesimo viaggio e al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

Art. 2. Indennità di chiamata feriale o festiva

E' un'indennità spettante al fattorino manutentore, al personale amministrativo ed è corrisposta con le seguenti modalità:

mensilmente per ogni intervento in sede richiesto fuori orario di servizio.

Essa spetta in L. 20.000 se l'intervento è richiesto in orario diurno (dalle sei del mattino alle 22) e in L. 35.000, per gli interventi in orario notturno o festivo.

Art. 3 Fondo e modalità di erogazione

Tali compensi sono erogati nelle forme e negli importi qui definiti e ed è fissato il tetto massimo delle 5 chiamate annue per ogni dipendente.

La somma massima disponibile nel fondo per l'anno 2000 per l'erogazione di tali indennità è di L. 3.500.000.- La quota non utilizzata andrà in aumento del fondo produttività nel suo complesso.

Firmato

PER L'IPAB

Severino C. P. P. P. P.
Antonio F. F. F. F.

FIST CISE

FP CGU

ASO

[Handwritten signatures and names of representatives]

[Handwritten signature]

Prot. n. 4121/99
Cavarzere, 16 dicembre 1999

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

E' interesse comune delle parti contenere e possibilmente ridurre l'utilizzo del lavoro straordinario.
Si ribadisce che per particolari e straordinarie esigenze organizzative si potrà far uso di lavoro straordinario che deve essere comunque autorizzato dai responsabili nei limiti del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1998/2001.

Eventuali ore di plus orario che non siano state autorizzate non potranno essere liquidate o recuperate dal dipendente.

Firmato

PER C'IPAB

FIST CISL

FP CGIL

Severino G. G. G.
D. M. P.
M. M.
M. M.

RSU.

F. G. G.
M. M.
C. M.