

Contratto decentrato integrativo firmato in data 27.01.2000

**Articolo 1
Risorse**

Le risorse da utilizzare per l'anno 1999 nella contrattazione decentrata, così come previsto dall'art. 15 del CCNL 1998-2001, sono le seguenti:

a)	Fondi art. 31, comma 2, lett. b), c), d), e) anno 1998	266.000.000
b)	risorse aggiuntive	0
c)	risparmi di gestione	0
d)	art. 43 legge 449/97	0
e)	economie trasform. rapporto da tempo pieno a parziale	0
f)	risparmi art. 2, comma 3, D.Lgs 29/93	0
g)	risorse anno 1998 per LED	32.200.000
h)	indennità 8° livello	0
i)	riduz. qualifiche dirigenziali	0
j)	0,52% monte salari anno 1997	0
k)	risorse destinate da specifiche disposizioni di legge	0
l)	trattam. economico accessorio personale trasferito	0
m)	risparmi sullo straordinario	0
	Totale	298.200.000

Per l'anno 2000 l'importo totale sarà aumentato di L. 19.040.000, ai sensi della lett. j) del citato art. 15, e di L. 33.000.000, ai sensi dell'art. 15, comma 5, a seguito dei processi di riorganizzazione e per lo svolgimento di nuovi servizi che hanno comportato l'assunzione di nuova forza lavoro.

Andranno, inoltre, reperite ulteriori risorse negli anni 2000-2001, per consentire il pieno dispiegarsi degli effetti incentivanti del nuovo ordinamento professionale, quantificabili presuntivamente in complessive L. 15.000.000 (circa L. 10.000.000 nel 2000 - L. 5.000.000 nel 2001), da definire nel dettaglio in sede di incontri annuali tra le parti, previsti dall'art. 12, ultimo comma.

Per gli anni successivi, l'ammontare delle risorse verrà rideterminato nella misura e con le modalità previste dal CCNL, nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

**Articolo 2
Destinazione risorse**

In relazione alle lettere a), b) e c) dell'art. 4 del CCNL 1998-2001, si precisa 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 vengono 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 orizzontale (art. 17, comma 2, lett. b)
- fondo per retribuzione di posizione e risultato ai dipendenti inseriti nell'area delle posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. c)
- fondo per pagamento indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, 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 l'esercizio di attività comportanti specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f)

**Art. 2 a)
Fondo produttività**

Il fondo di produttività, calcolato in complessive L. 101.300.000 per l'anno 1999, deve essere destinato prioritariamente al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno personale o di gruppo.

In quanto rientranti in tale finalità, nell'ottica di promuovere effettivi miglioramenti della struttura organizzativa dell'Ente, si ritiene di dover continuare ad erogare i seguenti compensi, già definiti in precedenti accordi decentrati, conosciuti con le seguenti descrizioni:

- indennità orario spezzato
- indennità sottostandard
- chiamata feriale
- chiamata festiva
- indennità infermieri professionali
- indennità infermieri generici
- indennità spostato riposo/ferie.

Tali compensi vengono erogati negli importi e con le modalità già definite in precedenti accordi decentrati che qui si riconfermano per il periodo di validità del presente accordo, con le seguenti precisazioni:

- per l'indennità sottostandard: lo standard minimo di personale per ogni ambiente sarà rivisto con accordi aziendali ogni qual volta la modifica dell'organizzazione lo richieda;
- per l'indenn. spostato riposo/ferie: viene aumentata a L. 30.000 l'indennità per l'intervento in giorno festivo,

intendendo come tale la prestazione che si protragga per almeno tre ore in giornata festiva.

di budget, al fine di un miglior controllo e maggior incisività incentivante delle risorse stesse.

Art. 2 b)

Fondo progressione economica orizzontale

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

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. 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 (ore dei giorni dell'anno, meno riposi, meno festività, meno ferie spettanti), si tiene conto della effettiva presenza; i permessi retribuiti sono considerati presenza in servizio;
- per presenza in servizio inferiore oltre il 10% della presenza teorica, le ore delle giornate di assenza vengono raddoppiate, riducendo di fatto la presenza effettiva.

Per la liquidazione finale si procederà come segue:

- ▶ per ogni dipendente si moltiplicherà il punteggio della valutazione per le ore 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 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

Per quanto riguarda la chiusura dell'anno 1999, oltre a tener conto dei progetti riguardanti l'infermiere capo turno ed il centro diurno, si conviene che le somme rimaste disponibili nel fondo vengano attribuite ai dipendenti sulla base dei criteri stabiliti in precedenti accordi decentrati (presenza in servizio e coefficiente di livello), con l'intesa che lo stanziamento per il personale di cucina viene fissato in L. 6.000.000.

Le parti concordano di riconoscere al personale che svolge funzioni di responsabile di nucleo, un compenso mensile di L. 200.000, rapportato alla presenza in servizio, quale riconoscimento dei maggiori oneri che si assumono i dipendenti chiamati ad assolvere a questo compito. Detto compenso ha decorrenza dal 1 giugno 1999.

Con successivi accordi aziendali le risorse da destinare alla produttività collettiva potranno essere attribuite ad inizio anno ad ogni reparto/servizio in forma

Peraltro, nel corso di validità del presente accordo, si provvederà annualmente a determinare l'importo disponibile da utilizzare ai fini della progressione economica.

Per quanto riguarda tale istituto, 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;
- ▶ per il periodo transitorio relativo all'anno 2000, le risorse disponibili nel fondo saranno suddivise con le seguenti modalità, mentre per gli anni successivi si provvederà in sede di accordo annuale:
 - ▶ 50% per i passaggi alla prima posizione economica successiva a quella iniziale (A2, B2, B4, C2, D2, D4)
 - ▶ 50% per i passaggi alla seconda posizione economica successiva a quella iniziale (A3, B3, B5, C3, D3, D5)
 - ▶ 0% per i passaggi alla terza posizione economica successiva a quella iniziale (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, 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 20/100

- 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 30/100 (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 30/100,
 - il punteggio relativo all'arricchimento professionale verrà rapportato a 10/100.

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.

Per consentire l'avvio a regime del nuovo sistema di progressione orizzontale, la valutazione del personale effettuata al termine dell'anno 2000 verrà utilizzata sia per la progressione economica avente effetto dal 01.01.2000, sia per quella avente effetto dal 01.01.2001.

Art. 2 e)

Fondo retribuzione posizione e risultato

Nell'organizzazione di questo Ente risultano individuate n. 3 posizioni organizzative. Per provvedere alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato viene stabilito un fondo complessivo di L. 33.000.000 a partire dal 1.01.2000.

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

Art. 2 d)

Fondo indennità diverse

Il presente fondo, calcolato in L. 158.000.000 per l'anno 1999, 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 in accordi decentrati precedenti, che in questa sede si riconfermano, con la precisazione che l'indennità di rischio viene corrisposta con le medesime modalità e con gli stessi importi a tutto il personale avente diritto, con effetto dal 01.01.2000.

Art. 2 e)

Fondo attività disagiate

Non si individuano compensi da ascrivere al presente fondo.

Art. 2 f)

Fondo per specifiche responsabilità

Il presente fondo, determinato in L. 6.700.000, viene destinato a compensare nell'anno 1999 l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli artt. 35 e 36 del C.C.N.L. 1994-97, 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, ad eccezione del personale che risulti titolare delle posizioni organizzative di cui all'art. 2c), aumentando proporzionalmente i singoli compensi nei limiti del fondo.

Art. 3

Il 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:

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, ancorché 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;