

IPAB SUOR DIODATA BERTOLO

SANDRIGO (VI)


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA 2014

ACCORDO

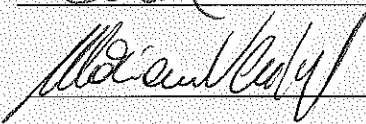
Il giorno 07.03.2016 alle ore 10⁰⁰, presso l'IPAB SUOR DIODATA BERTOLO di Sandrigo (VI), si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL 1.4.1999:

per la Parte Pubblica:

- Pozzan Alfonsina - Direttore Generale – Presidente, 

coadiuvata da:

- Comparin Vania - Istruttore direttivo amministrativo 


- Ventagli Mariano - Funzionario servizi riabilitativi, informativi e qualità 

per la Parte Sindacale:

i componenti la R.S.U.:


- Bigarella Debora 

- Scarabello Chiara 

- Bertacche Stefano 

- Manni Daniele 


- Valente Manuela 

- Salvagno Cristina 

- Simonetto Monica 

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

CGIL FP - Bagnara Stefano 

CISL FP - Lanaro Renato 

UIL FPL - Girardi Daniele 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata copia di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** per il personale dipendente dell'IPAB Suor Diodata Bertolo di Sandrigo (VI), relativo alla **parte economica 2014**.

La sottoscrizione definitiva della delegazione di parte pubblica avviene a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori e dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte del Consiglio di Amministrazione. (prot. 758 del 29/02/2016)



Art. 1

Durata

(art. 4, CCNL 22.1.2004)

Al sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) trova riferimento, per la parte normativa, nel CCDI 2010-2012 (del. CdA nr. 29/13 del 10/10/2013 – artt. 1,2,3 del Capo I e artt. 11-12 del Capo III) e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

**MODALITÀ DI UTILIZZO
DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Art. 2

Risorse decentrate.

(art. 31, CCNL 22.1.2004, art. 8, CCNL 11.4.2008)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. Per l'annualità 2014, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, e sulla base della disciplina ivi contenuta, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto, pure allegato.

Art. 3

**Criteria di ripartizione delle risorse destinate
alla produttività ed al miglioramento dei servizi**

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente, utilizzando il modello di scheda di valutazione predisposto dall'Amministrazione. Entro il mese di dicembre viene consegnata la summenzionata scheda di valutazione, che viene compilata, sottoscritta e restituita dal singolo dipendente entro il 31 gennaio. L'Amministrazione provvede alla propria valutazione ed alla riconsegna della scheda al dipendente entro il 30 aprile.
3. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Direttore Generale, il quale sentito l'interessato, entro i successivi 20 giorni, assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.
4. Le valutazioni vengono effettuate dal Direttore Generale, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.
5. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

6. Ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.
7. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati esclusivamente al personale che, nella scheda di valutazione, abbia conseguito una valutazione non inferiore a punti 70/100.
8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, le quote attribuite con riferimento alla presenza in servizio vengono erogate in misura proporzionale alla retribuzione e rispetto alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
9. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno un anno di servizio continuativo.

Art. 4

Indennità di rischio.

(art. 37, c. 1, CCNL 14.9.2000 - art. 41, CCNL 22.1.2004)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento alle figure professionali di seguito indicate:
 - a) infermiere professionale;
 - b) fisioterapista;
 - c) logopedista;
 - d) operatore socio sanitario;
 - e) capo operaio/coordinatore;
 - f) magazziniere/autista.
2. L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL e per le sole giornate di presenza.
3. Gli emolumenti previsti dal presente articolo decorrono dal 01.01.2014.

Art. 5

Indennità maneggio valori.

(art. 36, c. 1, CCNL 14.9.2000)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo, nella misura di € 1,50 per giornata lavorativa.
2. L'indennità viene corrisposta a cadenza mensile, per le sole giornate nelle quali detto personale è effettivamente adibito a tali servizi.
3. Il Direttore Generale adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli emolumenti previsti dal presente articolo decorrono dal 01.01.2014.



Art. 6

Compensi per attività disagiate.

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999.

(art. 4, c. 2, lett. e, CCNL 1.4.1999)

1. Considerato che gli infermieri sono tenuti ad assicurare la massima collaborazione con le altre figure professionali, in particolare nelle situazioni di emergenza organizzativa, nonché un'azione di coordinamento nei reparti, in particolare nei tempi di lavoro nei quali non siano presenti le figure professionali cui competono le funzioni di coordinamento, viene erogato un compenso nella misura di € 190,00 mensili.
2. Al personale appartenente ai profili professionali di Fisioterapista e di Logopedista viene erogato un compenso nella misura di € 140,00 mensili, per la collaborazione in attività trasversali dell'équipe multidisciplinare.
3. Al personale appartenente al profilo di Coordinatore di nucleo per l'espletamento dell'attività amministrativa a favore degli ospiti e del personale, viene erogato un compenso nella misura di € 220,00 mensili.
4. Al personale appartenente al profilo di Operatore Socio Sanitario, cui sia stato conferito l'incarico di Vice Coordinatore, viene corrisposto un compenso nella misura di € 1,45 orarie per l'effettivo periodo di sostituzione del Coordinatore.
5. I compensi di cui ai commi precedenti vengono erogati anche in caso di assenza per congedo di maternità.
6. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008.
7. Al personale appartenente al profilo professionale di Infermiere, Operatore Socio Sanitario, che per inderogabili esigenze di servizio, sia richiesto il rientro in servizio nel giorno di riposo, viene erogato, oltre alla normale retribuzione, un compenso nella misura di € 35,00.
8. Al personale appartenente al profilo professionale di Capo operaio/coordinatore, che per inderogabili esigenze dell'Ente, sia richiesto il rientro in servizio dopo l'espletamento dell'ordinario orario di lavoro, viene erogato, oltre alla normale retribuzione, un compenso nella misura di € 35,00.
9. Al personale adibito alla gestione della farmacia dei singoli reparti, valutata la complessità nella gestione dei rapporti con gli enti esterni, in particolare con l'ULSS di appartenenza, viene corrisposto un compenso nella misura di € 75,00 mensili.
10. I compensi previsti dal presente articolo per i dipendenti a tempo parziale vengono proporzionati alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
11. Gli emolumenti previsti dal presente articolo decorrono dal 01.01.2014.
12. L'emolumento previsto al comma 2., per la figura di Logopedista, cessa il 30.06.2014.

BB

Chae

[Signature]

[Signature]

P.H.

BB

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 7

Compensi per specifiche responsabilità

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione

dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999.

(art. 4, c. 2, lett. c, CCNL 1.4.1999)

1. Il Direttore Generale adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero di funzioni di coordinamento.
2. I compensi correlati ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
3. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
4. Dalla decorrenza fissata nell'atto di conferimento dei relativi incarichi, i compensi di cui al presente articolo vengono erogati alle figure professionali su base annua, e per l'ammontare di seguito specificato:

a) Responsabile gestione ufficio assistenza sociale	€ 2.000,00;
b) Responsabile gestione ufficio personale	" 2.300,00;
c) Responsabile gestione coordinamento area infermieristica	" 2.500,00;
d) Responsabile servizi di prevenzione e protezione	" 600,00;
e) Responsabile incasso / recupero crediti	" 1.200,00;
f) Responsabile formazione personale	" 1.200,00;
g) Responsabilità nell'organizzazione e coordinamento logistico dei materiali per gli eventi pianificati dall'Ente (n. 3)	" 600,00.
5. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni.
6. Gli emolumenti previsti dal presente articolo decorrono dal 01.01.2014.

Art. 8

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

(art. 16, c. 1, CCNL 31.3.1999)

1. La progressione economica all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCDI annuale, avvia il relativo procedimento.
2. La selezione viene effettuata con riferimento ai limiti degli stanziamenti previsti nel fondo per tale istituto e nelle quantità di personale, suddivisa per categoria, stabilite in sede di contrattazione decentrata annuale.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) aver maturato tre anni di anzianità di servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nella categoria e nella posizione economica, di cui almeno uno maturato presso l'Ente, ancorché acquisita per progressione verticale, in godimento all'ultimo giorno del mese antecedente la decorrenza dell'attribuzione della progressione economica



S.M.



DB



orizzontale;

b) aver ottenuto una valutazione di merito, negli ultimi due anni precedenti rispetto a quello nel quale viene fissata la decorrenza delle progressioni, non inferiore a punti 80. Per il progresso la valutazione verrà effettuata secondo le modalità previste nei precedenti accordi. Per il personale 'assunto' attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'Amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta, che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati.

c) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore al rimprovero verbale.

4. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso gli ulteriori criteri di seguito indicati:

a) per i passaggi all'interno della categoria A, nonché per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:

1) esperienza acquisita - punti 20. Per ogni anno di servizio punti 2, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;

2) arricchimento professionale - punti 20.

Per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:

- inferiore ad una giornata = punti 1;

- superiore ad una giornata = punti 2;

3) valutazione - punti 60. Vengono attribuiti punti 3 per ogni punto superiore agli 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente;

b) per tutti i passaggi alle posizioni economiche della categorie B e C, successive a quella di cui alla precedente lettera a), nonché per tutte le progressioni all'interno della categoria D:

1) arricchimento professionale - punti 40.

Per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:

- inferiore ad una giornata = punti 2;

- superiore ad una giornata = punti 4;

2) valutazione - punteggio 60. Vengono attribuiti punti 3 per ogni punto superiore a 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente.

5. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Direttore Generale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine, dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.

6. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Direttore Generale fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.

7. Trascorsi i suddetti termini, vengono pubblicate le graduatorie definitive, ove sono distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.

8. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

claus

SS

SH.

AD

DB

af

I.P.A.B. "SUOR DIODATA BERTOLO"

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

COMPOSIZIONE FONDO - consuntivo

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
	RISORSE STABILI	
	(riporto risorse stabili anno 2013)	329.217,70
22.1.2004 - art. 34, c. 3	riduzione (progressione economica orizzontale)	0,00
	IMPORTO INIZIALE RISORSE STABILI	329.217,70
1..4.1999 - art. 15, c. 5	Variazione dotazione organica	0,00
	TOTALE RISORSE STABILI	329.217,70
	RISORSE VARIABILI	
1.4.1999 - art.15, c. 5	Incremento servizi e attivazione nuove attività - assunzioni a tempo determinato	540,59
		540,59
22.1.2004 - art. 31, c. 5	Somme del fondo non spese nel 2013	0,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	540,59
	TOTALE FONDO ANNO 2014	329.758,29

P

Clave

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

23/02/2016

[Signature]

I.P.A.B. "SUOR DIODATA BERTOLO"

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE - consuntivo

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (a scalare)
	Fondo iniziale (risorse stabili)		329.217,70
22.1.2004 - art. 33 art. 34, c. 1 1.4.1999 art. 17, c. 2, lett. c)	Indennità di comparto	41.152,43	
	Progressione economica orizzontale	0,00	250.974,86
	Retribuz. di posiz. e risultato posizioni organizzative		
	- posizione	29.668,41	
	- risultato (25% accantonato)	7.422,00	
	TOTALE (risorse stabili)	78.242,84	
	Residuo Fondo iniziale (risorse stabili)	250.974,86	
	Fondo iniziale (risorse variabili)	540,59	
	Disponibilità residua	251.515,45	251.515,45
1.4.1999	d) Indennità	170.755,26	80.760,19
	- turno	147.577,26	
	- rischio	23.178,00	
	- maneggio valori	0,00	
	e) Compensi per attività disagiate	43.186,16	37.574,03
	- compensi per attività disagiate	42.276,16	
	- bonus rientri	910,00	
	- compenso pronta dispon. manutentore	0,00	
	f) Compensi per specifiche responsabilità	12.500,04	25.073,99
		12.500,04	
a) - Compensi incentivanti la produttività	25.073,99	0,00	
	TOTALE (risorse variabili)	251.515,45	
TOTALE		329.758,29	

NOTE

RISORSE STABILI	329.217,70	
RISORSE VARIABILI	540,59	
	<u>329.758,29</u>	
EROGATO (RISORSE STABILI)	78.242,84	
EROGATO (RISORSE VARIABILI)	251.515,45	
	<u>329.758,29</u>	
DIFFERENZA (EROGATO IN -)	<u>0,00</u>	
TOTALE A PAREGGIO	329.758,29	329.758,29