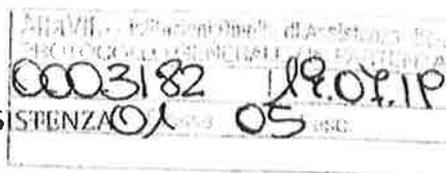




AltaVita
ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
I.R.A.



OGGETTO: Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021. Relazione tecnica e illustrativa sull'ipotesi di accordo sottoscritta il 17/07/2019. Nuovo Contratto di Lavoro Funzioni Locali

Spett.le
COLLEGIO DEI REVISORI
AltaVita - Istituzioni Riunite di Assistenza - I.R.A.

LORO SEDI

PREMESSA

L'art. 40, comma 3 sexies del D.L.vo 165/2001 e l'art. 8 c. 6 del vigente CCNL delle Funzioni locali, applicato al personale di AltaVita-I.R.A., prevedono che, a corredo di ogni contratto integrativo aziendale, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

La presente relazione, pur rispettando i principi stabiliti dalle norme vigenti, non utilizza, tuttavia, gli schemi previsti dalla circolare del M.E.F. n. 25 del 19/07/2012, in quanto riferiti a soggetti diversi dalle II.PP.A.B..

Con deliberazione n. 31 del 30/05/2018 il Consiglio di Amministrazione ha costituito la delegazione che rappresenta l'Ente al tavolo della contrattazione con le rappresentanze sindacali, successivamente integrata con deliberazione del Consiglio n. 1 del 10/01/2019.

Ai sensi degli artt. 3, 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 delle Funzioni locali, in data 17/07/2019, fra la delegazione sindacale, composta dalle RSU aziendali e dai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e quella di parte datoriale, individuate, rispettivamente, ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 7 del citato CCNL, è stata sottoscritta l'allegata "ipotesi di accordo" per i dipendenti non dirigenti di AltaVita-IRA relativa al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 con valenza giuridica ed economica.

La predetta "ipotesi di accordo" sostituisce l'accordo sottoscritto nell'anno 2000 e ss.mm.ii..

L'ipotesi di CCI 2019-2021 recepisce e puntualizza, con riferimento alla specifica realtà di AltaVita-IRA, le disposizioni di cui al CCNL del 21/05/2018, che, in ogni caso, si intende presupposto e applicabile per le parti non espressamente oggetto di intervento da parte del CCI.

Alla presente relazione, viene allegata la provvisoria composizione del fondo per il salario accessorio, per l'anno 2019, risorse decentrate stabili e variabili secondo quanto stabilito dal CCNL, come risulta da provvedimento n. 201/2019.



AltaVita

ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

Il Consiglio di Amministrazione con proprio atto, previo parere positivo del Collegio, in merito alla compatibilità con i vincoli di bilancio e alla legittimità dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, autorizzerà la sua firma definitiva. In ogni caso, trascorsi quindici giorni dal ricevimento senza rilievi, l'organo di governo può autorizzare il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

RELAZIONE TECNICA

I - Costituzione provvisoria del fondo salario accessorio

La costituzione del fondo del salario accessorio 2019 è stata effettuata ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 ed è stata provvisoriamente determinata – cfr. provvedimento n. 201/2019 - in € 1.285.922,76

Il fondo è suddiviso tra risorse stabili e risorse variabili - non discrezionali - ed è costituito come di seguito indicato:

Risorse stabili:

- art. 67 CCNL 21/05/18 comma 1	€ 1.234.437,30
- art. 67 CCNL 21/05/18 comma 2 lett. a)	€ 36.691,20
- art. 67 CCNL 21/05/18 comma 2 lett. b)	€ 10.029,15
- art. 67 CCNL 21/05/2018 comma 2 lett. c)	€ 3.645,15

TOTALE RISORSE STABILI 2019 € 1.284.802,80

Risorse variabili

- art. 67 CCNL 21/05/18 comma 3 lett. d)	€ 1.119,96
--	------------

TOTALE RISORSE VARIABILI 2019 € 1.119,96

TOTALE FONDO 2019 € 1.285.922,76

II - Previsione di distribuzione fondo salario accessorio.

L'ammontare del fondo, **nella suddetta costituzione provvisoria**, verrà assegnato alle diverse voci di retribuzione, in sede di specifica negoziazione per la parte economica dell'anno 2019. Allo stato attuale, comunque, si prevede che il riparto potrà avvenire nei seguenti termini secondo quanto avvenuto per l'anno 2018:

1. Progressione economica orizzontale	€ 235.000,00
2. Indennità ex 8 q.f. art 37 CCNL 06/07/1995	€ 774,72
3. Indennità di condizioni di lavoro	€ 22.000,00
4. Indennità di responsabilità infermieristica	€ 70.000,00

AltaVita - Istituzioni Riunite di Assistenza - IRA

già Istituto di Riposo per Anziani - IRA

• Piazzale Mazzini, 14 • 35137 Padova • T. 049 8241511 • Fax 049 8241531

• www.altavita.org • segreteria generale@altavita.org • pec: altavita@legalmail.it

• Partita Iva: 00558060281





AltaVita

ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

5. Indennità di turno, servizio festivo, serv. notturno	€	684.000,00
6. Indennità di comparto	€	162.000,00
7. Indennità di reperibilità Piaggi	€	1.000,00
8. Indennità di responsabilità	€	20.000,00
9. Produttività collettiva	€	91.148,04
TOTALE	€	1.285.922,76

Come verificabile, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa, evidenziate in corsivo, sono, regolarmente, tutte finanziate con risorse stabili.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Commissione indipendente per la Valutazione l'Integrità e la Trasparenza delle PP.AA., in un suo parere del 2010, ha affermato la non applicabilità del D.L.vo 150/2009, c.d. "riforma Brunetta del pubblico impiego", alle II.PP.AA.BB., fatta salva la valutazione delle singole Istituzioni sull'opportunità di adeguare i controlli esistenti ai principi dello stesso D.L.vo 150/2009.

AltaVita-Istituzioni Riunite di Assistenza-I.R.A. ha ritenuto di adeguarsi ai principi fondamentali, ivi previsti, in tema di ottimizzazione della produttività, di efficienza delle prestazioni e di trasparenza dell'attività istituzionale e di trasmettere all'A.Ra.N. la documentazione relativa alla contrattazione decentrata integrativa in materia di salario accessorio.

In tal senso, sono richiamati i seguenti provvedimenti assunti dagli organi dell'Ente a dimostrazione dell'attività amministrativa svolta in osservanza dei suddetti principi:

- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 71 del 07/10/2014, di approvazione del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 1 del 02/01/2019, con cui sono stati conferiti n. 3 incarichi di "Posizione Organizzativa" per il 2019, cui sono riconnessi specifici compiti e responsabilità;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 25 del 29/01/2019, di attribuzione, al personale titolare di Posizione Organizzativa, di obiettivi oggetto di valutazione ai fini della erogazione della "retribuzione di risultato";
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 26 del 29/01/2019, di assegnazione, a tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente, di obiettivi, ai fini della erogazione del salario accessorio 2019, con previsione di specifici indicatori di risultato, del "peso" degli obiettivi e della periodicità dei controlli in corso d'anno;

AltaVita - Istituzioni Riunite di Assistenza - IRA

già Istituto di Riposo per Anziani - IRA

• Piazzale Mazzini, 14 • 35137 Padova • Tel. 049 8241511 • Fax 049 8241531

• www.altavita.org • segreteria generale@altavita.org • pec: altavita@legalmail.it

• Partita Iva: 00558060281





AltaVita

ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 27 del 29/01/2019, con cui è stato individuato il personale che ricopre funzioni di coordinamento o cui sono, comunque, state assegnate specifiche responsabilità;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 28 del 29/01/2019, con cui sono stati assegnati compiti e obiettivi agli Infermieri coordinatori, ai fini della erogazione del salario accessorio ex art. 68 CCNL 21/05/2018;
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 18/03/2018, di esame e approvazione del Piano della performance per il triennio 2019 – 2021;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 201 del 20/06/2019, con cui è stato provvisoriamente determinato l'ammontare del fondo per la retribuzione accessoria 2019 nel rispetto dei limiti di cui al comma 7 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, che richiama l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

L'intesa sull'ipotesi di Accordo decentrato, con valenza giuridica ed economica, per il triennio 2019-2021, è stata raggiunta in data 17/07/2019, dopo n. 5 incontri ufficiali in sede di Delegazione trattante e n. 2 incontri di un tavolo tecnico di funzionari e componenti della RSU, a seguito della sottoscrizione dello stesso da parte della Delegazione di parte pubblica, nonché della RSU aziendale e dei rappresentanti delle sigle sindacali firmatarie del CCNL ovvero: FP-CGIL, FPL-UIL, l'organizzazione rappresentativa CSA, pur invitata, non ha mai preso parte alla contrattazione né ha sottoscritto l'accordo, mentre la CISL-FP, pure convocata, era assente all'incontro del 17/07/2019. Pur non figurando tra le sigle convocate (in quanto non firmataria del CCNL), anche l'organizzazione ADL Cobas ha inteso aderire all'ipotesi di Accordo.

Come rilevabile dal testo dell'ipotesi di Accordo, gli istituti contrattuali trattati, sono stati disciplinati nel rispetto delle vigenti norme di cui al CCNL, del D. L.gs. 165/2001 e dei principi generali in materia di efficienza ed efficacia di cui al D. Lgs. 150/2009.

L'ipotesi di Contratto collettivo, pur prevedendo, per alcuni istituti, l'ammontare delle indennità da erogare pro capite, ha valenza prevalentemente giuridica, non prevedendo come distribuire il fondo né il valore complessivo delle singole voci. Tali aspetti saranno oggetto di altro contratto decentrato, di valenza economica, per il 2019 e per gli anni seguenti, in presenza della definitiva composizione del fondo stesso.

Obiettivo del presente CCI è stato, principalmente, quello di aggiornare il precedente Accordo decentrato a valenza giuridica sottoscritto nell'anno 2000 e di riequilibrare e ottimizzare i criteri per l'erogazione di alcune indennità.

AltaVita - Istituzioni Riunite di Assistenza - IRA

già Istituto di Riposo per Anziani - IRA

• Piazzale Mazzini, 14 • 35137 Padova • Tel. 049 8241511 • Fax 049 8241531

• www.altavita.org • segreteria generale@altavita.org • pec: altavita@legalmail.it

• Partita Iva: 00558060281





AltaVita
ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

Rispetto alle suddette finalità, si evidenziano, in particolare, le disposizioni contenute negli articoli:

- 3, con l'allegato I, con il quale sono stati ridefiniti, in alcuni reparti, i minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, a garanzia della presenza di personale comunque indispensabile ad assicurare la necessaria dignitosa assistenza agli anziani ospiti;
- 4, che disciplina la tempistica della composizione del fondo delle risorse decentrate e gli adempimenti dell'Amministrazione in proposito;
- 5, che definisce i criteri per l'erogazione dei premi legati alla performance;
- 6, che introduce, nell'ambito del sistema della performance, la differenziazione del premio individuale, prevedendo i criteri per la sua maggiorazione in presenza di prestazioni individuali particolarmente virtuose;
- 7, che ridefinisce i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di carriera, sulla scorta dei principi generali indicati dal CCNL del 21/05/2018;
- 8, che prevede l'attribuzione della nuova indennità di condizioni di lavoro (che va a sostituire le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori) in soli due casi: al personale dell'UACB e al personale dei Servizi generali, con conseguente riduzione del costo di tale indennità a favore della produttività collettiva e individuale;
- 9, che prevede nuovi criteri generali, più oggettivi e trasparenti, per il riconoscimento dell'indennità di responsabilità ai sensi della tabella in allegato 2;
- 10, relativo ai nuovi criteri generali per il riconoscimento, al personale infermieristico, dell'indennità di responsabilità legata alla professione e alla delicatezza dei compiti assegnati; l'indennità è maggiorata per il personale che svolge turni in orario notturno, in relazione alle ulteriori incombenze e responsabilità che ne conseguono.

Si trasmettono, pertanto, a codesto Collegio dei Revisori dei Conti, le relazioni tecnica e illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2019-2021 per il controllo previsto dai richiamati artt. 40, comma 3 sexies del D.L.vo 165/2001 e dall'art. 8 c. 6 del CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni locali.

Si rimane a disposizione e si porgono cordiali saluti.

Padova, 19 luglio 2019

IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

(Dott.ssa Sandra Nicoletto)

Allegati:

- Ipotesi di Accordo per il triennio 2019-2021;
- Provvedimenti richiamati nella relazione illustrativa.

AltaVita - Istituzioni Riunite di Assistenza - IRA
già Istituto di Riposo per Anziani - IRA
Piazzale Mazzini, 14 - 35137 Padova - Tel. 049 8241511 - Fax 049 8241531
www.altavita.org - segreteria@altavita.org - pect.altavita@legalmail.it
Partita Iva: 00558060281



ALTAVITA-ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA-IRA PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019 - 2021

Il giorno 31/07/2019, alle ore 10.00, presso gli Uffici dell'Amministrazione di AltaVita-IRA, in Piazza Mazzini 14,

LE DELEGAZIONI DI PARTE DATORIALE E DI PARTE SINDACALE

Ricordato che:

- in data 17/07/2019, alle ore 14.30, presso la sala del Consiglio di Amministrazione di Altavita-IRA, si sono incontrate le Delegazioni, di parte datoriale e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018 ed hanno provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, valevole per il triennio 2019 – 2021, avente valenza giuridica ed economica;
- l'ipotesi è stata sottoposta all'esame dei Revisori dei conti dell'Ente che, con verbale del 23/07/2019, ne hanno certificato la rispondenza alle norme di legge e la compatibilità con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001;
- il Consiglio di Amministrazione di AltaVita-IRA, con deliberazione n. 54 del 29/07/2019, ha autorizzato la Delegazione che rappresenta l'Amministrazione alla definitiva sottoscrizione dell'intesa suddetta;

SOTTOSCRIVONO

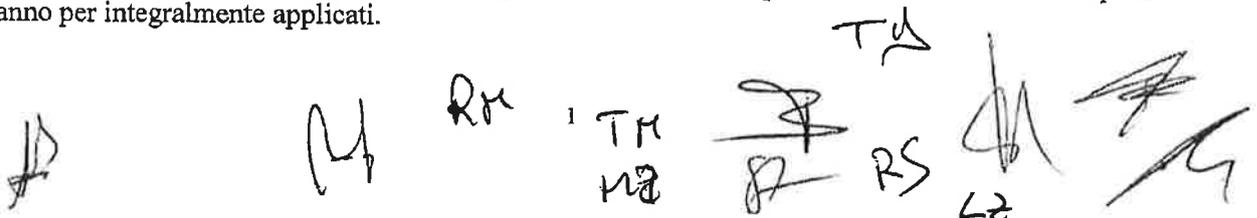
Il seguente Contratto Collettivo Integrativo, valevole per il triennio 2019 – 2021, avente contenuto giuridico ed economico:

PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la Parte datoriale e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il presente contratto collettivo integrativo è predisposto in attuazione del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, che qui si danno per integralmente applicati.

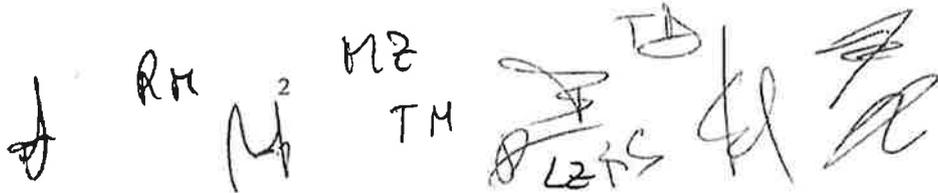
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that looks like 'A', a signature 'M', the initials 'RM', a signature 'TH' with 'MB' below it, a signature 'RS', a signature 'LZ', and a signature 'G'. There are also some other scribbles and initials scattered around.

Art. 1
Campo di applicazione e durata
(artt. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'01/01/2019 o assunto successivamente, ivi compreso il personale comandato o distaccato, esclusi i dirigenti.
2. Il CCI ha vigenza triennale, 2019 – 2021, fatta salva la diversa decorrenza espressamente prevista per singoli istituti. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, i criteri e i principi generali che sovrintendono alle modalità di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare il merito e a favorire il miglioramento dei servizi e della produttività.
3. Dalla data di decorrenza del presente CCI sono inapplicabili le norme previste da precedenti Contratti Collettivi Integrativi, in quanto non espressamente riproposte o in contrasto con la presente disciplina.
4. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018, il presente Accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di successivi Contratti Collettivi Integrativi.

Art. 2
Relazioni sindacali
(artt. 2, 3 CCNL 21.05.2018 e 10 del CCNQ 07.08.1998)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, l'Amministrazione assicura, all'interno delle sue strutture:
 - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;
 - b) l'utilizzo di una stanza, per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messa a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative;
 - c) l'utilizzo, in quanto di volta in volta disponibili e previa richiesta, di ulteriori spazi per lo svolgimento di assemblee o riunioni per le quali siano necessari spazi più ampi.
3. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio protocollo dell'Ente, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.
4. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.
5. Si dà atto che le parti firmatarie si riuniranno, con cadenza almeno annuale, in una sessione dedicata, per la verifica della corretta applicazione delle singole clausole del presente CCI.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RM', 'M²', 'TM', and several illegible signatures.

6. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente CCI, le parti si incontrano, seguendo le procedure di cui all'art. 8 del CCNL, per definire, consensualmente, il significato delle clausole controverse; l'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 3

SERVIZI minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)

1. I contingenti di personale esonerati dallo sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, sono quelli indicati nell'allegato prospetto allegato n. 1 al presente Accordo come disciplinati dell'Accordo collettivo nazionale del 19/09/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

Art. 4

Fondo delle risorse decentrate

(artt. 67 e 68, CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione delle parti stabile e variabile del fondo delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della costituzione dello stesso e ne dà comunicazione alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative. Viene allegata la prima composizione del fondo 2019 di cui alla determina n. 201 del 20/06/2019.
2. Il fondo decentrato, nella sua definitiva composizione, è costituito e comunicato alle rappresentanze dei lavoratori, al più tardi, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.
3. La distribuzione delle risorse, come sopra definite, avviene sulla base degli accordi intervenuti tra le parti in sede di contrattazione decentrata e può avvenire con cadenza mensile, annuale o con altra modalità.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale, del personale, vengono erogati, sulla base dei seguenti criteri generali:
- a) la misurazione e la valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, vengono attuate con riferimento agli obiettivi di carattere generale e specifico, definiti dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione dell'Ente;
- b) gli elementi che incidono sulla valutazione riguardano sia la performance dell'unità organizzativa di appartenenza, sia la qualità e quantità della prestazione del lavoratore, secondo quanto riportato nella scheda di valutazione individuale;
- c) al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance

[Handwritten signatures and initials: RM, TM, LZ, RS, TP, and others]

sono erogati in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.

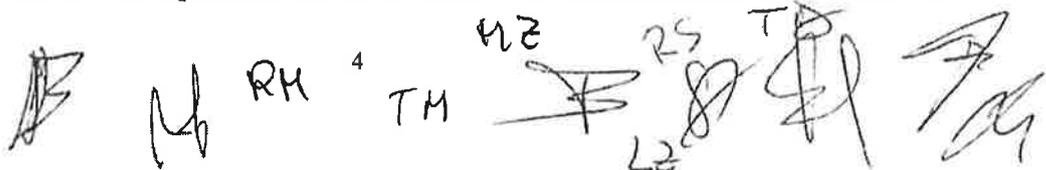
- d) Fermo restando che la presenza in servizio non comporta automatismi nella valutazione della prestazione, l'incidenza del periodo lavorato, rispetto all'apporto dato dal singolo dipendente, può essere considerato nella valutazione individuale ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance.
2. Il giudizio viene espresso, dal Segretario/Direttore Generale, che può avvalersi dei Responsabili dei Servizi e, per le Posizioni Organizzative, dal Nucleo di Valutazione con cadenza annuale, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
 3. In caso di giudizio inferiore al massimo, la valutazione viene comunicata, direttamente al lavoratore, presente il Capo servizio, sia relativamente a quella intermedia, di regola entro il mese di agosto di ciascun anno, che a quella finale, comunque prima della erogazione dei premi.
 4. Avverso la valutazione finale ricevuta, il lavoratore, entro 10 giorni, può esperire la procedura di reclamo di cui all'art. 13 del vigente Regolamento per la valutazione e misurazione della performance. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.
 5. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance viene ripartita tra quota destinata alla performance organizzativa e quota destinata alla performance individuale, che è prevalente.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

(art. 69 CCNL 21.5.2018)

1. La differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL, viene assegnata esclusivamente al personale con rapporto a tempo indeterminato che abbia prestato servizio, nell'anno, per almeno 9 mesi.
2. La percentuale massima di dipendenti, cui attribuire, annualmente, la maggiorazione del premio individuale, viene fissata nel 20% del personale di ciascuna categoria. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse disponibili per la performance individuale.
3. La maggiorazione del premio individuale è attribuita, nel limite massimo percentuale previsto, a coloro che hanno conseguito esclusivamente giudizi di D ed E nella scheda di valutazione individuale. A parità di valutazione, la preferenza è determinata, nell'ordine, dal maggior numero di valutazioni E, dalla valutazione riportata l'anno precedente, dal non aver conseguito il premio individuale l'anno precedente, dall'anzianità di servizio in ruolo.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la maggiorazione del premio individuale è rapportata in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
5. Nel caso in cui il numero dei dipendenti che hanno diritto alla differenziazione sia inferiore alla

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RH', 'TM', 'MZ', 'RS', 'TA', and others.

percentuale di cui al comma 1, la quota non distribuita confluisce nel budget del premio per la performance individuale.

6. Le parti ricordano che nessuna rappresentanza delle II.PP.A.B. ha partecipato alla definizione e sottoscrizione del CCNL delle Funzioni locali. Danno, inoltre, atto che, nella realtà dell'Ente, la parte preponderante dell'ammontare del fondo, nel 2018 pari ad oltre l'80%, è assorbita dall'indennità di turno, dalla quota destinata alle progressioni economiche orizzontali e dalla indennità di comparto.

Art. 7

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 21.5.2018)

1. La progressione economica orizzontale, all'interno della categoria, quando viene prevista, viene effettuata mediante una procedura selettiva interna per una quota limitata di dipendenti definita in sede di contrattazione decentrata e, comunque, nei limiti delle risorse destinate a tale istituto.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) aver maturato almeno ventiquattro mesi di anzianità di servizio in ruolo nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche;
 - b) aver ottenuto valutazioni della performance individuale non inferiori a D nei tre anni precedenti la decorrenza della progressione. 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 alla multa pari a quattro ore di retribuzione.
4. La progressione economica viene assegnata sulla base della graduatoria risultante dalla valutazione dei seguenti titoli, agli atti dell'Amministrazione, che sono stati conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione:
 - a) Performance individuale – punteggio massimo 80/100 sulla base del risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale. In particolare:
 - Personale non direttivo: punti 9 per ciascuna valutazione pari ad E nella scheda di valutazione individuale, con riferimento ai tre anni precedenti la decorrenza della progressione;
 - Personale direttivo: punti 6,75 per ciascuna valutazione pari ad E nella scheda di valutazione individuale con riferimento ai tre anni precedenti la decorrenza della progressione.

Per gli anni precedenti al 2019 si fa riferimento alla valutazione D.

- b) Anzianità di servizio in ruolo, nel profilo di appartenenza – punteggio massimo 20/100

- fino a cinque anni pt. 5
- oltre cinque e fino a dieci anni pt. 10
- oltre dieci e fino a quindici anni pt. 15

B

M

AM

5

TM

U2

RS

12

TD

A

TS

- oltre quindici anni pt. 20.

5. Se, ai fini dell'assegnazione della progressione, risultano, in graduatoria, dipendenti con pari punteggio, l'Amministrazione procede ad ulteriore selezione dando preferenza, nell'ordine, a coloro che si sono assentati di meno nei tre anni precedenti, dal maggior periodo trascorso dalla data dell'ultima progressione orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio in ruolo.
6. L'Ufficio Personale, con specifico avviso, comunica che i punteggi assegnati individualmente sono a disposizione dei dipendenti, per il periodo di 20 giorni, per l'eventuale visione da parte del personale avente i requisiti di cui al comma 3. Entro i 10 giorni successivi alla visione, ciascun lavoratore, potrà presentare reclamo motivato riguardo il punteggio assegnato, cui il Segretario/Direttore Generale fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70 bis CCNL 21.5.2018)

1. All'interno di AltaVita-IRA l'indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta al personale dell'UACB, che svolge attività di maneggio valori e al personale dei Servizi Generali per il particolare disagio connesso alle specifiche condizioni in cui esercitano i relativi compiti quali, ad esempio, lo svolgimento di prestazioni all'aperto con qualsiasi condizione atmosferica per tutto l'anno e la gestione della cella mortuaria.

2. L'indennità viene erogata per i giorni in cui vengono effettivamente esercitate le attività di cui al punto 1. La corresponsione avviene il secondo mese successivo a quello di competenza nelle seguenti misure:

Personale UACB:

- € 1 al giorno per la movimentazione di cassa fino ad € 5.000,00 mensili di rendicontazione;
- € 2 al giorno per la movimentazione di cassa tra € 5.001,00 ed € 10.000,00 mensili di rendicontazione;
- € 3 al giorno per la movimentazione di cassa oltre € 10.000,00 mensili di rendicontazione;

Personale Servizi Generali:

- € 1 al giorno di attività.

3. In sede di prima applicazione, l'indennità ha decorrenza dal giorno successivo la definitiva sottoscrizione del presente contratto, senza applicazione di conguaglio per quanto corrisposto con decorrenza 01/01/2019.

Art. 9

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

1. Il Segretario/Direttore Generale e gli altri Dirigenti, adottano i provvedimenti per il conferimento a dipendenti delle categorie B, C e D, di compiti o funzioni che comportano specifiche responsabilità, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative.

B

MB

RM

6

TM

RS

KZ

2

FL

TA

SA

ST

2. L'indennità viene erogata al suddetto personale, sulla base del punteggio attribuito in applicazione della tabella allegata al presente accordo (Allegato 2).
3. L'indennità, correlata ai compiti o alle funzioni conferite, viene corrisposta al personale interessato, mensilmente, per dodici mesi, a titolo di acconto soggetto a conguaglio. Per il 2019, l'indennità verrà corrisposta, in un unico importo, a consuntivo.
4. L'indennità cessa di essere erogata qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione quali, ad esempio, modifiche organizzative dei servizi o prolungate e continuative assenze dal lavoro.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la suddetta indennità viene erogata in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.

Art. 10

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità del personale infermieristico di cui all'art. 70-quinquies, comma 1

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

1. Viene riconosciuta al personale infermieristico, sia a tempo indeterminato che determinato, in relazione alle particolari responsabilità connesse alla professione, la specifica indennità di responsabilità, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative.
2. L'indennità viene corrisposta, con cadenza mensile, il secondo mese successivo a quello di maturazione, in relazione all'effettiva presenza in servizio determinata nella misura convenzionale di:
 - € 0,83 orari derivante dal rapporto tra l'importo di € 130,00 mensili e le 156 ore lavorative medie mensili, per il personale che opera con turni notturni;
 - 0,77 orari derivante dal rapporto tra l'importo di € 120,00 mensili e le 156 ore lavorative medie mensili per il restante personale infermieristico.
3. In sede di prima applicazione, l'indennità ha decorrenza dal giorno successivo la definitiva sottoscrizione del presente contratto, senza applicazione di conguaglio per quanto corrisposto con decorrenza 01/01/2019.

Art. 11

Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

(art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 21.5.2018)

1. AltaVita-IRA, da tempo, concede sovvenzioni ai propri dipendenti, con restituzione in rate mensili, a tassi più favorevoli rispetto al mercato, con le modalità di cui alla deliberazione n. 16/2006 e s.m.i..
2. L'Amministrazione si riserva, inoltre, di disciplinare, con specifico accordo, la concessione di altri benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, con riferimento alle altre materie indicate all'art. 72 del CCNL 21.5.2018.

AB

M

AM 7

TM

MZ

RS

12

TS

TS

TS

Art. 12
**Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato
dei titolari di posizione organizzativa**
(art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21.5.2018)

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono disciplinati dall'art. 6 del presente accordo, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del relativo peso.

Art. 13
**Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure
concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**
(art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione, con la collaborazione del RSPP e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

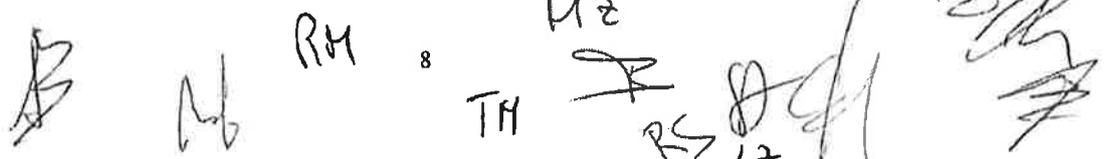
Art. 14
Materie oggetto di rinvio a successivi accordi

Le parti danno atto che le materie oggetto di contrattazione cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018, non espressamente disciplinate dal presente CCI, potranno essere successivamente regolate con specifici accordi, in quanto ritenuto necessario.

Art. 15
**Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione
del contratto collettivo decentrato integrativo**
(art. 8, c. 7, CCNL 21.5.2018)

1. Prima dell'avvio della sessione del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo (CCI), viene effettuata, dalle delegazioni trattanti, una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.

B Mb RM 8 TH ME RS 12



2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Per la Parte datoriale:

- Dott.ssa Sandra Nicoletto
- Arch. Giuseppe Alessandro Boniolo
- Dott. Michele Testa
- Dott. Francesco Giannone
- Dott. Alberto Barzaghi

Giuseppe Nicoletto
Giuseppe Boniolo
Michele Testa
Francesco Giannone
Alberto Barzaghi

Per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.: *Tommaso Morone* *Sara Molteni*
 - Monica Riccardi* *Luca Zappa* *Michele Zullo*
 - Roberto Stivani* *Tommaso* *Sp*
 -
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:

- FP CGIL
- CISL FP
- UIL FPL
- C.S.A.

Francesco Stivani
Stivani
Stivani

PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO

Residenza Mimose:

2 Infermieri mattina

2 Infermieri pomeriggio

12/18 oaa mattina

9/12 oaa pomeriggio

1 oasi mattina

1 oasi pomeriggio

Pensionato Piaggi:

1 infermiere mattina

1 infermiere pomeriggio

4/5 oaa mattino

2/3 oaa pomeriggio

Residenza Fiordalisi:

2 infermiere mattina

2 Infermiere pomeriggio

12/16 oaa mattino

9/11 oaa pomeriggio

1 oasi mattina

1 oasi pomeriggio

Residenza Rose 1:

1 infermiere mattina

1 Infermiere pomeriggio

8/11 oaa mattino

6/7 oaa pomeriggio

1 oasi mattina

TH
RS

TH

TH RS
RS

TH

TH

TH

TH
RS

1 oasi pomeriggio

Residenza Rose 2:

1 Infermiere mattina

1 infermiere pomeriggio

6/9 oaa al mattino

5/7 oaa al pomeriggio

1 oasi mattina

1 oasi pomeriggio

Residenza Tulipani 1:

2 Infermiere mattina

1 infermiere pomeriggio

8/11 oaa mattino

6/8 oaa pomeriggio

1 oasi mattina

1 oasi pomeriggio

Residenza Tulipani 3:

3/5 oaa mattino

2/3 oaa pomeriggio

Cucina:

1 cuochi mattino

1 aiuto cuoco pomeriggio

1 apse mattina

1 oasi mattina

1 oasi pomeriggio

Servizi Manutenzione:

1 mattina (manutentore – no pittore)

1 pomeriggio (manutentore – no pittore)

Servizi Generali:

TS
M2

ES

RS
TH RM

SP
DL
LZ

SP

M
LZ

1 mattina

1 pomeriggio

Ass. Sociali:

1 mattina

1 pomeriggio

Servizio Assistenziale:

1 Medico mattina

1 Medico pomeriggio

1 Coordinatore mattina

1 Coordinatore pomeriggio

Portinerie:

3 al mattino per ciascuna portineria

3 al pomeriggio


M2



AM


RS

TM





28

INCARICHI DI RESPONSABILITA' E/O COORDINAMENTO

GRADUAZIONE

PROFESSIONALITÀ/RESPONSABILITÀ	A	fino a punti	punteggio attribuito	B	fino a punti	punteggio attribuito
Responsabilità gestione risorse umane	Almeno 3 persone	5		4 o più persone	10	
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste conoscenze giuridiche o tecniche di base	10		Sono richieste contestualmente buone conoscenze tecniche e giuridiche	20	
COMPLESSITÀ	A	fino a punti	punteggio attribuito	B	fino a punti	punteggio attribuito
Grado di autonomia	Medio grado di autonomia	10		Consistente grado di autonomia	20	
Complessità	Prevalenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore	10		Presenza di attività che richiedono presenza di problem solving a causa di variabilità interna/esterna	20	
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla soluzione dei problemi	5		Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla soluzione di problemi complessi	10	
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni o organismi esterni	10		Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	20	
TOTALE	A	50	0	B	100	0
TOTALE GENERALE						0

TS
 42
 RS
 TM
 42