



AltaVita

ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

OGGETTO: Contratto Collettivo Integrativo 2023 - 2025. Relazione tecnica e illustrativa sull'ipotesi di accordo sottoscritta il 22.01.2024. 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. 3 del 11.01.2023, successivamente modificata con d.c. n. 16 del 20.03.2023, il Consiglio di Amministrazione ha costituito la delegazione che rappresenta l'Ente al tavolo della contrattazione con le rappresentanze sindacali.

Ai sensi degli artt. 3, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 delle Funzioni locali, in data 22.01.2024, 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 2023-2025 con valenza giuridica ed economica.

La predetta "ipotesi di accordo" sostituisce l'accordo sottoscritto nell'anno 2019 e ss.mm.ii..

L'ipotesi di CCI 2023-2025 recepisce e puntualizza, con riferimento alla specifica realtà di AltaVita-IRA, le disposizioni di cui al CCNL del 16.11.2022, che, in ogni caso, si intende quale presupposto necessario e sempre applicabile per le parti non espressamente oggetto di intervento da parte del CCI.

Alla presente relazione, viene allegata la composizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, risorse stabili e variabili, secondo quanto stabilito dall'art. 79 e ss. del CCNL, e come risulta da provvedimento n. 326 del 1.12.2023.



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.

Le Relazioni sindacali intercorse hanno riguardato sia il CCI 2023-2025 che l'accordo per la distribuzione del fondo salario accessorio per l'anno 2023.

RELAZIONE TECNICA

I - Costituzione del fondo risorse decentrate

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite in conformità con quanto stabilito dall'art. 79 del C.C.N.L. 16.11.2022.

Per l'anno 2023 il fondo è stato costituito, con determina n. 326 del 1.12.2023, in € 1.307.075,67 come di seguito indicato:

A) Risorse decentrate stabili ex art. 79 comma 1 lett a), b), d) e 1bis C.C.N.L. 16.11.2022:

Risorse decentrate stabili soggette al limite art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017

- art. 67 comma 1 CCNL 21.05.18	€ 1.133.613,25
- art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.05.18	€ 10.143,64
Totale risorse stabili anno 2023 soggette al limite art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017	€ 1.143.756,89

Risorse decentrate stabili escluse dal limite art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017

- art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.05.18	€ 36.691,20
- art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.05.18	€ 12.034,98
Totale risorse stabili anno 2023 escluse dal limite art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017	€ 48.726,18

Riduzione del fondo risorse decentrate per effetto della riduzione delle attività infermieristica e assistenziale nel 2022

Art. 79 c. 1 lett b) CCNL 16.11.2022	-€ 22.194,56
Art. 79 c. 1 lett d) CCNL 16.11.2022	€ 31.941,00
Art. 79 c. 1 bis CCNL 16.11.2022	€ 7.686,28
Totale risorse stabili anno 2023	€ 32.995,73
	€ 1.242.911,52

B) Risorse decentrate variabili ex art. 79 c. 1 lett b) e c. 5



AltaVita

ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

- Art. 79 c.1 lett b)CCNL 16.11.2022	€ 282,15
- Art. 79 c. 5 (anno 2021)	€ 31.941,00
- Art. 79 c. 5 (anno 2022)	€ 31.941,00

Totale risorse variabili anno 2023 € 64.164,15

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 € 1.307.075,67

II - Distribuzione fondo salario accessorio.

In sede di negoziazione decentrata, il Fondo di € 1.307.075,67 è stato distribuito per remunerare le seguenti voci di salario accessorio che afferiscono ad istituti contrattuali e ad incarichi annuali:

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	IMPORTI	DESCRIZIONE
Art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022	€ 139.907,81	Indennità di comparto
Art. 80 c. 2 lett. a) e b)CCNL 16.11.2022	€ 119.706,69	Performance
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022	€ 1.699,00	Indennità di condizioni di lavoro (comprende l'indennità di maneggio valori)
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022	€ 690.234,90	Indennità di turno e servizio festivo e notturno
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022	€ 85.651,66	Indennità di responsabilità infermieristica
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022	€ 7.200,00	Indennità di coordinamento
Art. 80 c. 2 lett. b)CCNL 16.11.2022	€ 54.000,00	Progetto "Emergenza Infermieristica" anno 2023
Art. 80 c. 2 lett. e)	€ 16.000,00	Indennità di responsabilità
Art. 80 c. 2 lett. j)	€ 192.675,61	Progressioni economiche
TOTALE UTILIZZATO	€ 1.307.075,67	

III - Contabilità esercizio 2023: spesa personale dipendente



La spesa del personale dipendente viene così riepilogata secondo i relativi conti contabili dell'esercizio in oggetto:

CONTO CONTABILE	IMPORTO
Stipendi personale dipendente	7.646.014,74
Costo personale lavoro interinale	466.011,70
Fondo produttività	1.307.075,67
Contributi previdenziali INPS	2.236.752,89
Contributi INAIL personale dipendente	114.021,06
Contributi INADEL (TFR/TFS)	333.640,50
Contributi v/altri enti previderziali	3.852,39
IRAP metodo retributivo	29.117,00
Altri costi personale	217.301,00
Altri costi del personale non di competenza	0,00
TOTALE GENERALE	12.353.786,95

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:



AltaVita

ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA
IRA

- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 71 del 7.10.2014, di approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 8 del 17.01.2023 con cui sono stati prorogati gli Incarichi di Posizione Organizzativa per l'Area Amministrativa e per le Alte professionalità;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 72 del 22.02.2023, con cui è stato conferito 1 incarico di Posizione Organizzativa di Responsabile Risorse Umane dal 1.03.2023;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 85 del 27.02.2023, "Incarichi relativi all'area "Posizioni Organizzative"-Alta Professionalità – Medici" Conferimento obiettivi", riformata con determina n. 163 de 30 Maggio 2023 "Incarichi di Elevata Qualificazione";
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 86 del 27.02.2023 "Incarichi dell'Area delle Posizioni Organizzative anno 2023. Assegnazione obiettivi", riformata con le determine n. 161 e 162 del 30 Maggio 2023;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 87 del 27.02.2023, "Individuazione del personale dipendente di Altavita – Ira che ricopre funzioni di coordinamento e/o specifiche responsabilità ai sensi dell'art 84 del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, integrata con Determina n. 220 del 26 Luglio 2023;
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 88 del 27.02.2023, di assegnazione, a tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente, di obiettivi, ai fini della erogazione del salario accessorio 2023,
- Determina del Segretario/Direttore Generale n. 164 del 30.05.2023 con cui è stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione per l'Area Amministrativa;
- Determina del Segretario/Direttore Generale 393/2021 integrata dalla determina 86/2022 in merito alla specifica progettualità per il personale infermieristico compreso quello di coordinamento, progettualità denominata "Emergenza Infermieristica";
- Deliberazione del Consiglio d' Amministrazione n. 27 del 9.05.2023 di approvazione del PIAO 2023 – 2025;

L'intesa sull'ipotesi di Accordo decentrato, con valenza giuridica ed economica, per il triennio 2023-2025, è stata raggiunta in data 21.01.2024, dopo n. 3 incontri ufficiali in sede di Delegazione Trattante 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, FP CISL, FPL-UIL. L'organizzazione rappresentativa CSA, pur invitata, non ha mai preso parte alla contrattazione né ha sottoscritto l'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 decentrato, pur prevedendo, per alcuni istituti, l'ammontare delle indennità da erogare pro capite, ha valenza prevalentemente giuridica normando i soli criteri, non prevedendo quindi come distribuire il fondo né il valore complessivo delle singole voci. Tali aspetti sono stati trattati nell'ipotesi di accordo decentrato, di valenza economica, per l'anno 2023 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 2019 per adeguarlo a quanto contenuto nel nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. L'ipotesi sottoscritta giunge all'esito di una serie di attività richieste dalle novità introdotte del contratto stesso, quali:

- l'aggiornamento del Codice Disciplinare;
- l'individuazione e determinazione nuovo Ordinamento Professionale con Delibera n. 10 del 20 febbraio 2023; il contratto infatti ha previsto un nuovo sistema di classificazione del personale dipendente, entrato in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL (aprile 2023);
- l'aggiornamento, a seguito dell'approvazione del nuovo Ordinamento Professionale, del Regolamento "Disciplina del reclutamento del personale" con provvedimento n. 11 del 20 febbraio 2023;
- con D.C. n. 22 del 3 aprile 2023, è stato modificato il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, nel quale sono state previste le Elevate Qualificazioni, che hanno sostituito le pregresse "Posizioni Organizzative";
- nel mese di luglio si è tenuto il confronto sindacale, in merito ai criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7, CCNL 16.11.2022;
- a seguire sono state avviate le procedure amministrative propedeutiche per il nuovo inquadramento del personale, con particolare riferimento a quello infermieristico, stante la grave carenza nel mercato del lavoro del predetto profilo professionale, con riferimento all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022. Dal 1° dicembre 2023 tutti gli infermieri dell'Ente sono stati inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

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

- 3, con l'allegato 1, 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;
- 5, che definisce i criteri per l'erogazione dei premi legati alla performance;



- 6, che nell'ambito del sistema della performance, precisa quanto già previsto in tema di 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 16.11.2022;
- 8, che conferma l'attribuzione della nuova indennità di condizioni di lavoro (che va a sostituire le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori) al personale dell'UACB per l'attività di maneggio valori e al personale dei Servizi generali, prevedendo inoltre la possibilità, in sede di accordo annuale, di rivalutare l'importo dell'indennità giornaliera per il personale dei Servizi Generali; le parti, inoltre, hanno convenuto di istituire una Indennità di disagio- per richiamata in servizio, per il personale assistenziale, (OSS e Oasi), che venga richiamato in servizio nell'arco di 24 ore, l'importo di tale indennità e le professionalità coinvolte verranno valutate di volta in volta in sede di accordo annuale;
- 9, che adegua i criteri generali per il riconoscimento dell'indennità di responsabilità all'art. 84 del CCNL, i criteri e i punteggi sono riportati nella tabella in allegato 2;
- 10, relativo ai criteri generali per il riconoscimento, al personale infermieristico, dell'indennità di responsabilità legata alla professione e alla complessità dei compiti assegnati; l'indennità è maggiorata per il personale che svolge turni in orario notturno; inoltre, in relazione alle ulteriori incombenze e responsabilità che conseguono al ruolo di Infermiere Coordinatore, viene istituita l'Indennità di coordinamento;

Per quanto riguarda nello specifico l'ipotesi di accordo relativa al fondo salario accessorio 2023 è necessario evidenziare che:

- le parti firmatarie hanno confermato l'erogazione della performance anche al personale a tempo determinato con un contratto di almeno 6 mesi continuativi ed in servizio al 31.12.2023;

- le parti hanno convenuto di confermare la destinazione di una quota della performance al progetto "Emergenza Infermieristica", a favore del personale infermieristico compreso quello di coordinamento in considerazione, anche, del maggior carico di lavoro derivante dalla presenza di ospiti con pluripatologie;

- le parti hanno convenuto, di attribuire agli Infermieri Coordinatori, un'indennità di coordinamento ai sensi dell'art. 10, pari a 100 Euro mensili dal mese di Gennaio 2023, che verranno corrisposti mensilmente per il 2024;

-le parti hanno convenuto di modificare per l'anno 2024 l'importo dell'indennità di condizioni lavoro per il personale dei Servizi Generali portandola a 3 Euro per giorno di servizio, dal 1.01.2024 al 31.12.2024;



- con riferimento all'indennità di richiamata in servizio le parti hanno convenuto per l'anno 2024, di attribuire Euro 15,00 per ogni richiamata in servizio straordinario nell'arco delle 24 ore per il personale Oss e Oasi, definendo un budget massimo pari ad Euro 6.000,00 con verifica dell'andamento al 30.06.2024;

Tutto ciò premesso, l'accordo sull'ipotesi di Accordo decentrato per l'anno 2023 è stato raggiunto in data 22.01.2024, a seguito della sottoscrizione dello stesso da parte della Delegazione di parte pubblica, della RSU aziendale e dei rappresentanti delle seguenti sigle sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL; l'organizzazione CSA, pur regolarmente invitata non ha mai preso parte alla contrattazione né ha sottoscritto l'accordo.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2023 ratifica quanto già corrisposto al personale a titolo di acconto soggetto a conguaglio con le previgenti modalità di distribuzione e dispone di erogare le voci e i valori indicati nel prospetto allegato, dimostrativo della composizione e distribuzione del fondo accessorio.

Di seguito vengono riportate le singole voci con i relativi importi:

a) Progressione economica orizzontale - Art. 80 comma 2 lett. J)

La spesa già erogata mensilmente è pari ad Euro 192.675,61. Nel 2022 la spesa è stata pari a Euro 172.023,31. L'aumento è dovuto all'avvenuto completamento delle progressioni orizzontali avviate con il precedente accordo decentrato.

b) Indennità condizioni lavoro (che comprende l'indennità di maneggio valori) – art. 80 comma 2 lett. d) C.C.N.L. 16.11.2022

La spesa nel 2023 è stata pari a 1699,00 Euro in linea con quella del 2022 pari a 1656,00 Euro.

c) Indennità di turno e di servizio festivo e notturno - Art. 80 comma 2 lett. d) C.C.N.L. 16.11.2022

La spesa, già erogata, è stata per il 2023 pari ad Euro 690.234,90, in aumento rispetto al 2022 quando ammontava a 616.367,11 Euro. L'aumento, significativo, è dovuto certamente ai miglioramenti contrattuali e all'introduzione dell'Indennità per turno festivo infrasettimanale retribuita con una maggiorazione pari al 100%.

d) Indennità di comparto - Art. 80 comma 1 C.C.N.L. 16.11.2022

La spesa, già erogata, è stata pari ad Euro 139.907,81 in linea con il 2022, quando era stata pari ad Euro 141.940,02;

e) Indennità di responsabilità per il personale infermieristico – Art. 80 comma 2 lett. e) C.C.N.L. 16.11.2022

La spesa è già stata erogata ed è pari a 85.651,66 in diminuzione rispetto al 2022, quando era stata pari a 89.868,20. Tale diminuzione è imputabile alle cessazioni avvenute nel corso del 2023.



- f) Indennità di responsabilità -art. 80 comma 2 lett. e)
La spesa prevista è pari a Euro 16.000,00 come per il 2022.
- g) Indennità di coordinamento – Art. 80 comma 2 lett. e)
La presente indennità istituita con il nuovo CCI comporta una spesa pari ad Euro 7.200,00.
- h) Progetto “Emergenza Infermieristica” – Art. 80 comma 2 lett. b)
La spesa prevista è pari a 54.000,00 Euro come per il 2022.
- i) Performance collettiva – Art. 80 comma 2 lett. a) e b)
La spesa prevista è pari a Euro 119.706,69, in aumento rispetto al 2022 quando era stata pari ad Euro 98.946,99, questo perché il Fondo 2023 dispone delle risorse variabili “*una tantum*” di cui all’art. 79 comma 5 per le quote di incrementi annuali riferiti al 2021 e 2022 di cui al comma 1 lett. b).

Le voci di salario accessorio non ancora erogate , saranno oggetto di liquidazione, tenuto conto dei previsti passaggi istituzionali e dei tempi tecnici necessari per il calcolo delle diverse indennità spettanti ai singoli dipendenti.

Si trasmettono, pertanto, a codesto Collegio dei Revisori dei Conti, le relazioni tecnica e illustrativa sull’ipotesi di contratto collettivo integrativo 2023 – 2025 e l’ipotesi di accordo sulla performance anno 2023 per il controllo previsto dai richiamati artt. 40, comma 3 sexies del D.L.vo 165/2001 e dall’art. 8 c. 7 del CCNL 16.11.2022 del Comparto Funzioni locali.

Si rimane a disposizione e si porgono cordiali saluti.

Padova, 6 Maggio 2024

IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

(Dott.ssa Sandra Nicoletto)

Allegati:

- Ipotesi di Accordo salario accessorio per il triennio 2023-2025;
- Ipotesi Accordo decentrato performance anno 2023
- Provvedimenti richiamati nella relazione illustrativa, depositati agli atti.

ALTAVITA-ISTITUZIONI RIUNITE DI ASSISTENZA-IRA

PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023 - 2025

Il giorno 12.06.2024, alle ore 12.00 presso gli Uffici dell'Amministrazione di Altavita - Ira in Piazza Mazzini 14, si sono incontrate le Delegazioni costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022, per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025:

LE DELEGAZIONI DI PARTE DATORIALE E DI PARTE SINDACALE

Ricordato che:

- In data 22.01.2024 si sono incontrate le Delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, e hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, valevole per il triennio 2023 – 2025, avente valenza giuridica ed economica;
- L'ipotesi è stata sottoposta all'esame dei Revisori dei conti dell'Ente, che, con verbale del 23.05.2024, ne hanno certificato la rispondenza alle norme di legge e la compatibilità con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001;
- Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 24 del 5.06.2024 ha autorizzato la Delegazione che rappresenta l'Amministrazione alla sottoscrizione definitiva dell'intesa suddetta;

SOTTOSCRIVONO

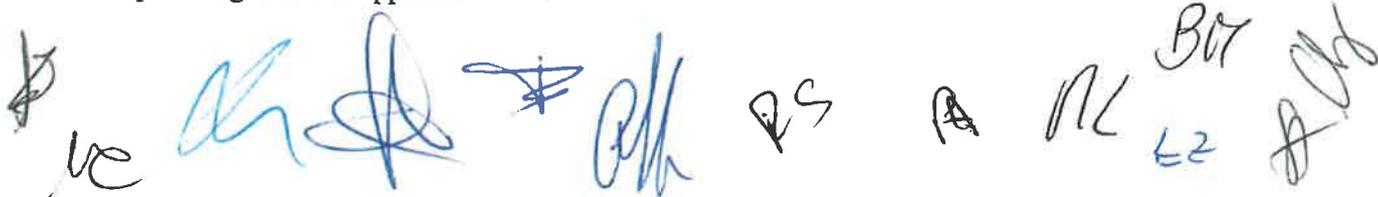
Il seguente contratto Collettivo Integrativo valevole per il triennio 2023 – 2025 , avente contenuto giuridico ed economico

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 C.C.N.L. del comparto Funzioni locali, che qui si danno per integralmente applicati.

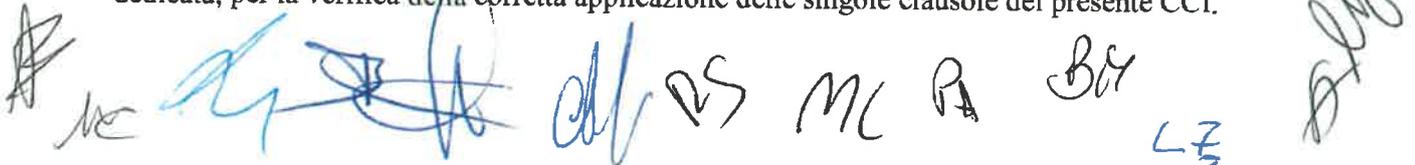
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 've', 'AK', 'PS', 'A', 'AL', 'B07', 'L2', and 'JCh'.

Art. 1
Campo di applicazione e durata
(artt. 1 e 2, C.C.N.L. 16.11.2022)

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'01/01/2023 o assunto successivamente, ivi compreso il personale comandato o distaccato, esclusi i dirigenti.
2. Il presente CCI ha vigenza triennale, 2023 – 2025, 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. Il presente CCI sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata – almeno sei mesi prima della scadenza.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo C.C.N.L. recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
5. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L. 16.11.2022, il presente Accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di successivi Contratti Collettivi Integrativi.

Art. 2
Relazioni sindacali
(art. 3 C.C.N.L. 16.11.2022 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 in blue ink at the bottom of the page, including names like 'MC', 'RA', 'BOY', and 'LZ'.

6. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente CCI, le parti si incontrano, seguendo le procedure di cui all'art. 8 del C.C.N.L., 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. 79 e 80, C.C.N.L. 16.11.2022)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del C.C.N.L. 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 2023 di cui alla determina 326 del 1.12.2023.
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 avviene con cadenza annuale o con altre modalità concordate con le rappresentanze sindacali.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16.11.2022)

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) la quota parte del fondo da destinare alla performance organizzativa è fissata nella misura del 30% la quota parte rimanente va quindi destinata alla performance individuale;
 - c) 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;
 - d) al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance sono erogati in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno;
 - e) 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'B. A.', then another signature, and finally a series of initials including 'MC PA.', 'BY', 'LZ', and 'lb'.

Responsabili dei Servizi e, per le Elevate Qualificazioni, 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.
6. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno 6 mesi continuativi di servizio nel periodo nel quale viene effettuata la valutazione, e dipendente al 31.12 dell'anno di riferimento.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

(art. 81 C.C.N.L. 16.11.2022)

1. La differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del C.C.N.L., viene assegnata esclusivamente al personale con rapporto a tempo indeterminato che abbia prestato servizio, nell'anno, per almeno 9 mesi.
2. Ai sensi dell'art. 81 comma 3 del C.C.N.L., la percentuale massima di dipendenti, cui attribuire, annualmente, la maggiorazione del premio individuale, viene fissata nel 3% 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 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 percentuale di cui al comma 2, la quota non distribuita confluisce nel budget del premio per la performance individuale.
6. Le parti ricordano che nessuna rappresentanza delle ILPP.A.B. ha partecipato alla definizione e sottoscrizione del C.C.N.L. delle Funzioni Locali. Danno, inoltre, atto che, nella realtà dell'Ente, la parte preponderante dell'ammontare del fondo, nel 2023 pari ad oltre l'80%, è assorbita dall'indennità di turno, dalla quota destinata alle progressioni economiche orizzontali/ differenziali stipendiali e dalla indennità di comparto.



Art. 7

Criteria per la definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7 comma 4 lett. c) e art. 14 C.C.N.L. 16.11.2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7 comma 4 lett. c) del C.C.N.L. 16.11.2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A del C.C.N.L.
2. Le parti, prevedono in sede di contrattazione integrativa annuale l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata;
 - b) aver maturato almeno 36 mesi di anzianità di servizio nell'Area e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza dei nuovi differenziali stipendiali;
 - c) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla multa pari a quattro ore di retribuzione;
 - d) aver ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore alla lettera D) nei tre anni precedenti la decorrenza della progressione. Per il personale assunto attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'Amministrazione di appartenenza la valutazione ottenuta che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati.
4. La procedura selettiva viene indetta con apposito Bando da parte del Segretario/Direttore Generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per 30 giorni. I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai seguenti criteri (sulla base dei titoli agli atti dell'Amministrazione, che sono stati conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza del differenziale):
 - a) Performance individuale – punteggio massimo 45/100 sulla base del risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale, effettuando la media delle ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione con riferimento ad una delle annualità a causa di assenza dal servizio). Per il personale destinatario della ricostituzione del rapporto di lavoro, tale istituto viene considerato come una nuova assunzione;
 - b) Esperienza professionale (art. 14 comma 2, lett. d) – punteggio massimo 40/100
Per la valutazione di tale requisito si assegnano punti 2 per ogni anno di servizio nel profilo professionale di appartenenza maturato all'interno dell'Ente, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. In caso di trasferimento per mobilità, il punteggio è pari a punti 1,5 per ogni anno di servizio nel profilo professionale di appartenenza maturato al di fuori dell'Ente. Il numero massimo degli anni a cui attribuire punti è di 20 anni per un massimo di 40 punti.
 - c) Capacità culturali e professionali (art. 14 comma 2 lett. d) punto 3) – punteggio massimo 15/100
Abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza a corsi di formazione e aggiornamento.
5. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale, o progressione economica, da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale applicando i criteri di cui al comma 4 punti a), b), c). Tale punteggio concorre a formare il punteggio

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials and signatures: MC, RS, BG, PA, LZ, etc.]

[Handwritten mark]

complessivo;

6. Se, ai fini dell'assegnazione del differenziale, 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.
7. 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.
8. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70 bis C.C.N.L. 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 - con eventuale rivalutazione in sede di accordo annuale.

3. Le parti concordano di istituire una indennità di disagio, per il personale turnista e non, richiamato in servizio per motivi straordinari. Tale indennità e le professionalità coinvolte verranno valutate in sede di accordo annuale.

Art. 9

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 C.C.N.L. 16.11.2022

(art. 7, c. 4, lett. f), C.C.N.L. 16.11.2022)

1. Il Segretario/Direttore Generale e gli altri Dirigenti, adottano i provvedimenti per il conferimento a dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, di compiti o funzioni che comportano specifiche responsabilità, anche in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane.

2. L'indennità viene erogata al suddetto personale, sulla base del punteggio attribuito in applicazione della tabella allegata al presente accordo fino ad un massimo di Euro 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ (Allegato 2).

3. 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.

4. 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. 84

(art. 7, c. 4, lett. f), C.C.N.L. 16.11.2022)

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 Elevate Qualificazioni.
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:
 - € 1,66 orari derivante dal rapporto tra l'importo di € 260,00 mensili e le 156 ore lavorative medie mensili, per il personale che opera con turni notturni;
 - € 1,54 orari derivante dal rapporto tra l'importo di € 240,00 mensili e le 156 ore lavorative medie mensili per il restante personale infermieristico.
3. Viene riconosciuta agli Infermieri Coordinatori, in relazione alle particolari responsabilità connesse al ruolo, un'indennità di coordinamento pari ad € 100,00 mensili.
4. In sede di prima applicazione, l'indennità di cui al comma 3, ha decorrenza dal giorno successivo la definitiva sottoscrizione del presente contratto, senza applicazione di conguaglio per quanto corrisposto con decorrenza 01.01.2023.

Art. 11

Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

(art. 7, c. 4, lett. h), C.C.N.L. 16.11.2022)

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. 82 del C.C.N.L. 16.11.2022 e in particolare a quanto previsto dalla Convenzione vigente tra Università degli studi di Padova Altavita - Ira e l'Azienda Ospedale Università Padova per una collaborazione nell'ambito della medicina dello sport e dell'esercizio.

Art. 12

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

(art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 16.11.2022)

1. I criteri generali per il conferimento degli incarichi e della determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è normata dal Capo III, articolo 19, 20 e 21 del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con D.C. n. 22 del 3.04.2023.

Art. 13

Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

(Handwritten signatures and initials)

(Art. 7, c.4 lett. p) C.C.N.L. 16.11.2022)

1. Nell'ambito della flessibilità definita per il personale non operante su turni di lavoro, la flessibilità oraria viene stabilita nel posticipare l'orario di entrata e di uscita fino a 30 minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco di due mesi in accordo con il dirigente/Responsabile di Servizio.
2. La flessibilità potrà essere ulteriormente dettagliata secondo le necessità dei singoli servizi.

Art. 14

Criteria per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 C.C.N.L. 16.11.2022

(Art. 7 c. 4 lett. af) C.C.N.L. 16.11.2022)

1. Al personale qualificato, individuato dall'Amministrazione, per essere impiegato come docente nei percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale può essere attribuito un compenso incentivante con finanziamento a carico del Fondo – Parte variabile da corrispondere al termine della docenza.

Art. 15

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, c. 4, lett. m), C.C.N.L. 16.11.2022)

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. 16

Materie oggetto di rinvio a successivi accordi

1. Le parti danno atto che le materie oggetto di contrattazione cui all'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022, non espressamente disciplinate dal presente CCI, potranno essere successivamente regolate con specifici accordi, in quanto ritenuto necessario.

Art. 17

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

(art. 8, c. 8, C.C.N.L. 16.11.2022)

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials 'ML', 'BLY', 'P.A.', 'PS', 'L2', and 'Lb' on the right.

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. Simona Campedel
- Dott. Roberto Pinton
- Dott.ssa Mariachiara Maglio
- Dott. Alberto Barzagli

Sandra Nicoletto
Simona Campedel
Roberto Pinton
Mariachiara Maglio
Alberto Barzagli

Per la Parte Sindacale:

i componenti la R.S.U.:

- Luca Storti* *Luca Squitti*
- Luca Zuccato* *Antonio Moresca* *Barbara More*
- Pina Alessia* *Stefano*
-

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

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

Stefano
Stefano

FP CGIL

UIL FPL

C.S.A.

PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO

Residenza Mimose:

2/3 Infermieri mattina

2/2 Infermieri pomeriggio

12/17 oss mattina

9/12 oss pomeriggio

Pensionato Piaggi:

1 Coordinatore/Psicologo

Residenza Fiordalisi:

2/3 infermiere mattina

2/2 infermiere pomeriggio

12/16 oss mattino

9/11 oss pomeriggio

Residenza Rose 1:

1/2 infermiere mattina

1/2 infermiere pomeriggio

8/11 oss mattino

7/8 oss pomeriggio

Residenza Rose 2:

1/2 infermiere mattina

1/1 infermiere pomeriggio

6/9 oss al mattino

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

6/8 oss pomeriggio

Residenza Tulipani 1:

2/3 infermiere mattina

1/2 infermiere pomeriggio

8/11 oss mattino

6/8 oss pomeriggio

Residenza Tulipani 3:

3/5 oss mattino

3/4 oss pomeriggio

Cucina:

1 cuoco mattina

1 apse mattina

1 oasi mattina

1 oasi pomeriggio

Servizi Manutenzione:

1 /2mattina (manutentore – no pittore)

1/2 pomeriggio (manutentore – no pittore)

Servizi Generali:

1/2 mattina

1/2 pomeriggio

Assistenti Sociali:

1 mattina

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a signature with 'MG' above it, and several other illegible signatures.

1 pomeriggio

Servizio Assistenziale:

1 Medico mattina

1 Medico pomeriggio

1 Coordinatore mattina

1 Coordinatore pomeriggio

Portinerie:

3 al mattino (1 per ciascuna portineria)

3 al pomeriggio (1 per ciascuna portineria)

Servizio di Pulizie VBP (OASI – APSE di reparto)

4 Oasi mattina

4 Oasi pomeriggio

Servizio Assistenziale Notturmo C.S. Beato Pellegrino

13 oss

2 Infermieri

1 Servizi Generali



INCARICHI DI RESPONSABILITA' E/O COORDINAMENTO

GRADUAZIONE

PROFESSIONALITÀ/RESPONSABILITÀ	Punteggio massimo attribuibile
Responsabilità gestione risorse umane e/o gruppi di lavoro e/o conoscenze tecnico giuridiche e/o conoscenze specialistiche strumentali tecnologiche	50
COMPLESSITÀ	Punteggio massimo attribuibile
Grado di autonomia: capacità di iniziativa per la risoluzione di problematiche e/o soluzioni operative	20
Relazioni interne: capacità di relazionarsi con altre figure professionali per la risoluzione di problemi gestionali di servizi o della sicurezza contribuendo alla crescita di un clima organizzativo positivo	15
Relazioni esterne: presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni, utenti, familiari, o organismi interni.	15
TOTALE	100
TOTALE GENERALE	

Max erogabile 4.000,00 Euro per 100 punti totali

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.

