

Azienda Servizi alla Persona - ASP
“Patronato pei Figli del Popolo e Fondazione S. Paolo e S. Geminiano”
Modena

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Tra

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona – ASP “Patronato pei Figli del Popolo e Fondazione S. Paolo e S. Geminiano”

E

La Delegazione trattante di parte sindacale FP CGIL e la RSU dell'ASP

si concorda

il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato.

DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

Che in data 11/04/2008 è stato sottoscritto il CCNL del personale del Comparto Regioni – Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006/2009;

Che l'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

Che l'art. 4 del CCNL 1/4/99 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;

Che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1/4/99, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

Che il D.L. n.112 del 25/6/2008 convertito con la L. 6 agosto 2008, n. 133 ha introdotto disposizioni che incidono sui fondi di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 31/3/99;

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Ai sensi di quanto disposto dal CCNL 22/01/2004 la valenza normativa del presente contratto decentrato integrativo è quadriennale: 2008-2011; sono fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse, da

determinare con cadenza annuale. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono determinate secondo i seguenti criteri nei limiti previsti dall'art. 15 del CCNL 1/4/99, tenuto conto degli incrementi previsti dal CCNL 11/4/2008 e dal CCNL 31/7/2009:

- a) erogazione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nelle quantità e nelle modalità previste dal punto 4 tenendo conto delle somme erogate per l'anno 2008;
- b) mantenimento del fondo relativo alla corresponsione dell'indennità di turno, indennità di responsabilità e del trattamento economico per i soggiorni;
- c) mantenimento delle risorse destinate al pagamento delle progressioni economiche attualmente in essere, oltre alle risorse necessarie per attribuire eventuali nuove progressioni economiche;
- d) consentire l'erogazione dell'indennità di comparto nelle misure mensili stabilite dal CCNL 22/01/2004.

Le parti concordano nell'integrare l'accordo n. 4/2009, sussistendo nel bilancio la relativa capacità di spesa, per i prossimi anni l'1,2% del monte salari dell'anno 1997 ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/99.

3. Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati (art.15 CCNL 1.4.1999); l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per i vari centri e individuale.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati agli utenti.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate

all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

La quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti due categorie fondamentali di premi:

a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di servizio, al quale possono accedere tutti i dipendenti.

b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti secondo una metodologia di valutazione che così definita dall'allegato 1, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del CCNL 1/4/99.

La produttività sarà riconosciuta, sulla base dei sistemi di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

CATEGORIE	QUOTA DI PRODUTTIVITÀ CONNESSA ALL'IMPEGNO DI GRUPPO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG E PER IL MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEGLI STANDARD DI SERVIZIO	QUOTA DI APPORTO INDIVIDUALE ALLA PRODUTTIVITÀ
CAT. C - D1 - D3	60%	40%

tenuto conto dei seguenti importi massimi erogabili per categoria:
cat. C: € 1.000,00.

La corresponsione della produttività connessa all'impegno di gruppo è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi previsti e di miglioramento quali-quantitativo almeno nella percentuale del 70%. In caso di mancato raggiungimento della suddetta percentuale, qualora venisse raggiunta la percentuale almeno del 50%, la produttività è corrisposta nella percentuale del 60%, qualora venisse raggiunta la percentuale almeno del 60%, la produttività è corrisposta nella percentuale del 70%.

Nel mese di luglio di ogni anno di competenza, dopo un momento di verifica del raggiungimento del 50% degli obiettivi suddetti, verrà corrisposto il 30% della produttività connessa all'impegno di gruppo sopradescritta.

Con riferimento alla seconda tipologia di produttività che dovrà essere correlata al merito, all'impegno e all'apporto individuale alla realizzazione dei

progetti. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori, spetta al competente Direttore.

Nel mese di luglio di ogni anno di competenza, dopo un momento di verifica del raggiungimento del 50% degli obiettivi individuali, verrà corrisposto il 20% della produttività connessa all'impegno individuale sopradescritto.

Nel mese di marzo dell'anno successivo alla valutazione, verrà corrisposto il restante 30% della produttività connessa all'impegno di gruppo sopradescritta ed il restante 20% della produttività connessa all'impegno individuale sopradescritto.

I compensi derivati dalla valutazione individuale espressa dal direttore verranno corrisposti con le seguenti corrispondenze:

- | | |
|--|----------------------|
| ▪ risultati pienamente conformi alle aspettative | 100 % dell'incentivo |
| ▪ risultati apprezzabili rispetto alle aspettative | 85 % dell'incentivo |
| ▪ risultati discreti rispetto alle aspettative | 65 % dell'incentivo |
| ▪ risultati appena adeguati alle aspettative | 40 % dell'incentivo |

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione delle prestazioni allegata al presente accordo.

Il processo di valutazione si svolge come segue:

- il direttore effettua la valutazione.
- la scheda di valutazione, successivamente alla compilazione da parte del direttore, viene trasmessa al dipendente interessato, nel corso di un colloquio individuale. Il colloquio rappresenta anche l'occasione di uno scambio di opinioni tra valutato e valutatore in merito a percorsi di sviluppo professionale e formativi ritenuti opportuni dalle parti.
- Nei confronti della valutazione effettuata dal direttore, il dipendente può fare ricorso scritto nel termine di 15 giorni dal ricevimento della scheda.
- Il giudizio della valutazione deve essere confermato o modificato dal direttore con parere motivato e scritto entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso.

I compensi per la produttività, fatte salve le condizioni contenute nel presente accordo, vengono proporzionalmente ridotti in caso di part-time.

Le quote, come sopra definite, sono rapportate alle assenze dal lavoro registrate durante l'anno. Per le seguenti assenze dal lavoro non si effettuano detrazioni:

- infortunio sul lavoro
- legge 104/92
- donazione sangue
- ferie
- riposi compensativi (compreso recupero di lavoro straordinario)
- permessi sindacali
- permessi elettorali

- permessi retribuiti per controlli prenatali
- astensione obbligatoria per maternità
- congedi parentali limitatamente alle giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge)
- malattie del bambino limitatamente ai primi 30 giorni di assenza nell'anno
- malattie per terapie salvavita

4. Criteri per la PROGRESSIONE ECONOMICA all'interno della categoria

Premettendo che i criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per gli enti, si considerano prioritari i seguenti elementi:

- formazione
- professionalità
- esperienze
- titoli
- partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- impegno.

Periodo di valutazione 1/1/2009 – 31/12/2009. Decorrenza del beneficio economico: al termine della valutazione subordinato alla disponibilità di risorse disponibili, nel fondo.

Per accedere alla selezione per progressione orizzontale, oltre alla positiva valutazione della prestazione, occorre essere in possesso anche dei requisiti di adeguata esperienza lavorativa.

Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione delle prestazioni allegate al presente accordo.

Il processo di valutazione si svolge come segue:

- il direttore effettua la valutazione.
- la scheda di valutazione, successivamente alla compilazione da parte del direttore, viene trasmessa al dipendente interessato, nel corso di un colloquio individuale. Il colloquio rappresenta anche l'occasione di uno scambio di opinioni tra valutato e valutatore in merito a percorsi di sviluppo professionale e formativi ritenuti opportuni dalle parti.
- Nei confronti della valutazione effettuata dal direttore, il dipendente può fare ricorso scritto nel termine di 15 giorni dal ricevimento della scheda.
- Il giudizio della valutazione deve essere confermato o modificato dal direttore con parere motivato e scritto entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

5. Compensi per indennità di responsabilità:

L'indennità spettante per essere adibiti in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura di € 1.000,00 annui.

6. Trattamento economico corrisposto agli educatori professionali durante i soggiorni con l'utenza

- a) Ai dipendenti che partecipano, su richiesta dell'Azienda, ai soggiorni organizzati per gli ospiti sia della comunità residenziale, sia delle comunità semiresidenziali, vengono riconosciute complessivamente, in via forfettaria e in deroga, 13 ore lavorative (orario di servizio e orario straordinario) di cui 2 ore di lavoro notturno per ogni giornata interessata alla permanenza degli stessi, purché la durata del soggiorno preveda almeno un pernottamento. Ai dipendenti presenti ai soggiorni con rientro in giornata vengono riconosciute le ore di effettivo lavoro;
- b) A tutti i dipendenti idonei deve essere riconosciuta la possibilità di svolgere tale servizio esterno con criteri di rotazione e trasparenza, privilegiando, ove possibile, la volontarietà;
- c) Ai dipendenti turnisti che partecipano ai soggiorni di cui sopra, vengono mantenute le indennità di turno previste dal CCNL Autonomie Locali;
- d) Vengono inoltre riconosciute ai dipendenti presenti ai soggiorni, con almeno 1 pernottamento, le spese di viaggio, vitto e alloggio e, a titolo di compensazione del disagio per la trasferta, una indennità pari ad € 40,00 al giorno;
- e) Le ore di lavoro che eccedono l'orario di servizio, e fino alle 13 ore giornaliere, vengono considerate lavoro straordinario. Per le ore che vengono recuperate con riposi compensativi, verrà riconosciuta solamente la maggiorazione contrattuale.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

7. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

E' materia diversa dall'articolazione dell'orario di servizio, che non è oggetto di contrattazione ma di concertazione; serve ad individuare i criteri generali ai quali dovrà essere informata la disciplina dell'orario di lavoro all'interno dell'ente, nel rispetto naturalmente, delle disposizioni imperative di legge che regolano la materia, in particolare D.Lgs.66/2003.

Pertanto si individuano le seguenti esigenze a cui si dovranno ispirare le politiche sull'orario di lavoro:

- dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi
- favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale.

8. Limite complessivo annuo per la banca delle ore

La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in

grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che le parti definiscono in numero 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore eccedenti saranno retribuite in base ai vigenti CCNL. Su richiesta del dipendente, verrà valutata la possibilità di retribuire anche dette ore in relazione alla disponibilità di bilancio.

L'Amministrazione si impegna a fornire adeguata informazione ai dipendenti, nell'ambito delle azioni positive previste in tema di pari opportunità, circa le possibilità di utilizzo delle ore che affluiscono nel conto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

9. Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.

I programmi formativi dell'ente devono perseguire obiettivi che si possono ricondurre ad argomenti strategici quali:

- 1) esercizio delle attività di supporto strategico a sostegno del programma di governo dell'Ente;
- 2) esercizio delle attività di supporto operativo per la programmazione della gestione ordinaria dell'ente;
- 3) acquisizione della capacità al fine di creare misure di efficienza;
- 4) la cultura della qualità e del risultato.

Nel merito è doveroso tenere presente che lo sviluppo dei programmi formativi non deve avvenire in modo rigido, acritico e standardizzato, ma cercando di "personalizzare" i contenuti formativi rispetto alle esigenze funzionali e alle peculiarità dell'Ente stesso, attuando scelte idonee a favorire il conseguimento non di risultati generici ma di quei risultati che gli organi amministrativi si prefiggono di conseguire facendo ricorso consapevole al supporto di una adeguata attività formativa dei propri dipendenti.

Al fine di valorizzare i dipendenti che manifestano la propria disponibilità ed interesse a partecipare a percorsi di formazione sostenendo essi stessi le spese di iscrizione, l'ente è disponibile a contribuire economicamente alle spese sostenute dal dipendente in funzione dei seguenti criteri:

A) attinenza del percorso formativo con il profilo professionale ricoperto all'interno del Servizio aziendale assegnato;

B) attinenza del percorso formativo con la mission aziendale e con il piano formativo definito in sede di Piano Programmatico Pluriennale;

C) attinenza del percorso formativo con il Piano Formativo Triennale concordato con le OO.SS.;

D) quantificazione del contributo in funzione dell'ammontare delle ore valutate attinenti;

E) quantificazione del contributo in funzione delle disponibilità budgetarie dell'esercizio economico in corso.

10. Buoni pasto

Le parti riconoscono l'esistenza di alcune questioni che, pur esulando dall'ambito della contrattazione aziendale, ritengono necessario essere affrontati, quindi si danno atto che il valore del buono pasto, per chi non usufruisce della mensa aziendale, è pari ad € 6,50 e verrà aggiornato dal 1° luglio di ogni anno, in misura fissa, tenendo conto del tasso di inflazione intervenuto.

11. Rappresentante per la Sicurezza

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è destinatario delle disposizioni relative all'informazione, alla consultazione, all'esame congiunto per le materie di sua competenza. Può inoltre partecipare a pieno titolo alle sedute di negoziazione decentrata nelle quali siano all'ordine del giorno materie di sua competenza.

12. Pari opportunità

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal Comitato Pari Opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL 14/09/2000.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Le parti concordano di dotarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Decentrato del Comitato Pari Opportunità impegnandosi a formalizzare nominativamente i componenti e a procedere al loro insediamento.

Le iniziative per le pari opportunità saranno intraprese su proposta o, comunque, acquisito il parere del Comitato per le Pari Opportunità, con particolare riguardo alle indicazioni riportate al punto 5 dell'art. 19 del CCNL 19/09/2000.

Le misure per le pari opportunità terranno conto delle peculiari condizioni in cui le lavoratrici si trovano nell'arco dell'intera vita lavorativa, tra le quali quelle collegate allo stato di gravidanza e puerperio, con particolare riferimento al rientro lavorativo dopo tali periodi e correlate alla funzione in seno alla famiglia.

Modena, li _____

Per la parte Sindacale	Per la parte Pubblica
Maurizio Guidotto _____	Patrizia Guidetti _____
Nicola Antolini _____	Tiziana Balestri _____
Daniela Olivi _____	