# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

# DEL PERSONALE DIPENDENTE

# PARTE NORMATIVA 2013 – 2015

# PARTE ECONOMICA Anni 2013 – 2014 – 2015

Il giorno **30 ottobre 2015** alle ore 14.30 presso l'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Pio Istituto Campana" di Seravezza , si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01.04.1999:

**per la Parte Pubblica**

- Eugenia Stefanini - Direttore dell'Azienda -Presidente
- Sandra Novani - Istruttore Amministrativo – Componente

**per la Parte Sindacale**

- I componenti la R.S.U. - Sig.ra Roberta De Pasquale
- I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:

1. CISL FPS - Sig. Enzo Faraboschi
2. UIL FPL - Sig. Massimo Marcucci
3. CGIL FP - Sig. Marco Morbidelli

Le parti prendono atto che la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Pio Istituto Campana" con deliberazione n. 18 del 27.10.2015 alla sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo decentrato integrativo..

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

# TITOLO I

# DISPOSIZIONI GENERALI

## Art.1
### *Premessa*

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative , la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.
2. Per tali fini la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene predisposto in attuazione della vigente normativa in materia.
4. L'applicazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo è effettuata nel rispetto di quanto previsto dal nuovo Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione C.d.A. n.14 del 29.06.2015.
5. L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Pio Istituto Campana" in quanto ente pubblico economico , connotato da imprenditorialità , non è inquadrabile nel novero delle pubbliche amministrazioni in senso proprio tassativamente indicate dall'art.1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001; pertanto l'Azienda valuterà, di volta in volta, l'opportunità di richiamare ed applicare singoli articoli e/o istituti giuridici previsti da tale decreto.

## *Art. 2*
### *Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo*

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa di cui :
   - all'art. 3, capo 1, del titolo 2° del CCNL 1.04.1999, il quale precisa come il sistema delle relazioni sindacali , nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
   - all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
     - miglioramento della funzionalità dei servizi ;
     - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa ;

- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

- all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell' Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Pio Istituto Campana" di Seravezza e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
3. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Azienda, a tempo indeterminato e a tempo determinato , questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Azienda di durata non inferiore a sei mesi, pieno o parziale .
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, indennità festiva etc.).
5. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha validità, sia per la parte normativa , che per la parte economica, per il periodo 2013 – 2015.
6. Alla scadenza il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non venga data disdetta (anche parziale) da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.
7. In caso di disdetta , le disposizioni e gli istituti normati con il presente accordo rimangono in vigore fino a quando non siano sostituiti da successivo (anche parziale) diverso accordo decentrato.
8. Viene definito con apposito accordo annuale l'utilizzo delle somme comprese nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le modalità di erogazione delle stesse al personale dipendente.

## *Art. 3*
## *Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL 01.04.1999 sia firmato:
   - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata ;
   - dal Presidente della delegazione di parte pubblica , previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e previa acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 01.04.1999.
2. Nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del

contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso in cui sia stato sottoscritto dalla RSU.

# TITOLO II

# IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### *Art. 4*
### *Relazioni sindacali*
*(artt. 3,4,7,9, CCNL 01.04.1999; artt.3,4,5,6,7, CCNL 22.01.2004; art.56 CCNL 14.09.2000; artt. 2,3,4,10 CCNQ 07.08.1998)*

1. Il sistema delle relazioni sindacali , nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale .
2. L'Azienda convoca la delegazione di parte sindacale , composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, CCNL dell' 1.04.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, ed in ogni seduta dovrà essere redatto un sintetico verbale degli argomenti affrontati .
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
6. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro , la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente.
7. Le parti, per la trasmissione delle convocazioni e la documentazione non riservata utilizzano la posta elettronica , il fax ovvero la trasmissione della documentazione su supporto cartaceo.
8. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

### *Art. 5*
### *Norme di comportamento e clausole di raffreddamento*
*(art.11 CCNL 01.04.1999 )*

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli di intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante , non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione, le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

***Art. 6***
***Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione***
*(art. 4 CCNL 01.04.1999; art. 16 CCNL 31.03.1999)*

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art.4 del CCNL 01.04.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale le parti, nel rispetto dell'art.4, comma 3, del CCNL 01.04.1999, riassumono libertà d'iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate alla concertazione le materie disciplinate dall'art. 6 CCNL 22.04.2004 e dall'art. 16 CCNL 31.03.1999.

***Art.7***
***Modalità di concertazione***
*(art. 6 CCNL 22.01.2004.)*

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art.6, comma 1, CCNL 22.01.2004, ricevuta l'informazione, può attivare la concertazione entro dieci giorni dalla data di ricevimento dell' informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi alla controparte; in caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni.
2. Decorso il termine sopra indicato , l'Azienda si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
4. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Azienda può assumere le conseguenti decisioni , considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
5. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta.
6. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
7. La concertazione si conclude entro il termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
8. Dell'esito della concertazione viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti; tale verbale verrà fornito in copia a

tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

9. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo dell'Azienda.

***Art.8***
***Informazione***
*(art. 7 CCNL 01.04.1999)*

1. L'Azienda informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art.10, comma 2,CCNL 01.04.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto e da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
   - linee di organizzazione dei servizi;
   - innovazioni tecnologiche degli stessi,
   - processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a ciascun componente.
5. L'Azienda individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

***Art.9***
***Consultazione***

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dalla vigente normativa e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art.4 del D.Lgs 428 del 1990.

## TITOLO III

## ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

***Art. 10***
***Diritto di assemblea***
*(art. 56 CCNL 14.09.2000)*

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Azienda, di norma, almeno tre giorni prima.
4. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Azienda; in caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea .
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti, in caso di sciopero.

### *Art. 11*
### *Diritto di affissione*
*(art. 6 CCNQ 07.08.1998)*

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Azienda ha obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

## TITOLO IV

## FORME DI PARTECIPAZIONE

### *Art. 12*
### *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*
*(art. 4, c. 2,lett. g, CCNL 1.4.1999 – art.8, CCNL 22.1.2004 – art.21, L. 4.11.2010, n.183)*

1. Le parti, analogamente a quanto previsto dal D.Lgs. n.165/2001 per le PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, di tale decreto, si impegnano a costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni,

che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Compito del suddetto Comitato è la costante verifica sull'applicazione delle specifiche norme previste dalla legge e dai contratti collettivi , nonché l'approfondimento delle problematiche in materia di pari opportunità e sul fenomeno del mobbing.
3. Il Comitato resta in carica per il periodo di vigenza del presente accordo.
4. Il Comitato ha composizione paritetica, è costituito con le modalità previste dalla legge e senza comportare oneri aggiuntivi per l'Azienda; onde garantire l'operatività del Comitato, per ogni componente effettivo viene designato un componente supplente.
5. Il Comitato unico ha compiti propositivi, consultivi e di verifica , finalizzati all'ottimizzazione della produttività ed all'efficacia delle prestazioni, perseguibili attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.
6. Il Comitato unico , oltre a vigilare su eventuali fenomeni di molestie sessuali , attraverso l'attività di ricerca e di analisi, elabora proposte, compatibili con le vigenti norme legislative, da sottoporre alle parti, in ordine alle seguenti questioni:
   a) flessibilità degli orari, comunque compatibili con le esigenze dei servizi, in particolare per i lavoratori con carichi familiari e con figli minori;
   b) modalità di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale;
   c) collocazione organizzativa delle lavoratrici in gravidanza;
   d) collocazione organizzativa delle lavoratrici al rientro dalla maternità;
   e) miglioramento della qualità della vita lavorativa ;
   f) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
7. Il Comitato informa tempestivamente i lavoratori, le RSU e le OO.SS. della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
8. L'Azienda si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art.8 CCNL 22.01.2004.

### *Art. 13*

***Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

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

1. L'Azienda si impegna ad applicare la vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché in materia di prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Azienda, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 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.

3. L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come previsto dalla vigente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Azienda si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
5. L'Azienda coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e si impegna a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

# TITOLO V

# DISPOSIZIONI DIVERSE

### *Art. 14*
### *Formazione ed aggiornamento professionali*
*(art.23 CCNL 01.04.1999.)*

1. La formazione e l'aggiornamento permanente del personale costituiscono gli strumenti più efficaci di valorizzazione delle risorse interne e di crescita professionale nonché , conseguentemente, di accrescimento del livello di efficienza dell'Azienda e di sviluppo di percorsi di qualità.
2. L'Azienda promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia, e tutela , mediante idonee azioni di mantenimento, il patrimonio professionale acquisito dal personale stesso .
3. A tal fine l'Azienda destina annualmente congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio .
4. La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
   - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
   - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
   - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
   - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione e di analizzare i costi ed i rendimenti;
   - favorire la formazione del personale in merito alle varie problematiche contemplate nel nuovo "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda";

- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, primo soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavoratori a rischio, con particolare attenzione a quanto previsto dal D.Lgs n.81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e, se costituito, dei componenti del servizio di protezione e prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Per i dipendenti costituisce un diritto – dovere partecipare ai percorsi formativi individuati dall'Azienda, sia interni che esterni.
6. La partecipazione attiva e condivisa da parte di tutto il personale ai piani di formazione predisposti dal Direttore, sia volti ad accrescere che a mantenere il patrimonio professionale acquisito, costituisce presupposto indispensabile per la realizzazione dei progetti di qualità perseguiti dall'Azienda e, conseguentemente, per garantire la prosecuzione dei servizi da quest'ultima attualmente erogati.
7. Nell'ambito di quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti , le parti riconoscono che la frequenza alle iniziative formative , sia interne che esterne all'Azienda , costituisce fattore fondamentale per la valutazione delle prestazioni da questi ultimi rese , con particolare riguardo alla misurazione delle ricadute operative della formazione sulla produttività individuale e collettiva nonché sull'efficacia dell'organizzazione aziendale e del servizio reso.
8. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Azienda lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.
9. Qualora i corsi si svolgano fuori sede , spettano tutte le competenze economiche secondo la normativa vigente.
10. Quanto sopra sarà attuato mediante la predisposizione di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutti i dipendenti.
11. Il personale, in aggiunta a quanto sopra previsto , può chiedere all'Azienda che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale dall'ente formatore.

### *Art. 15*
### *Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti*

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati dall'Azienda con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed

utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali o delle sedi di lavoro, l'Azienda fornisce adeguata informazione preventiva , convocando in tempi brevi la delegazione sindacale in merito alle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

### *Art. 16*
### *Disciplina del lavoro straordinario*
*(art. 14 CCNL 01.04.1999, art.38 CCNL 14.09.2000)*

1. L'Azienda si impegna a comunicare tempestivamente alle RSU l'entità delle risorse annualmente disponibili per l'erogazione al personale dipendente di compensi per prestazioni straordinarie.
2. L'entità complessiva di tali risorse dovrà essere determinata nel rispetto dei contenuti e limiti previsti dall'art. 14 del CCNL 01.04.1999.
3. Si conviene che l'effettuazione delle prestazioni straordinarie potrà avvenire solo previa autorizzazione del Direttore e dovrà essere adeguatamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa .
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca ore" nel caso in cui la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

### *Art. 17*
### *Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro*
*(art. 17 CCNL 06.07.1995)*

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri previa informativa sindacale:
   - Funzionalità : l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza ; l'orario di lavoro del personale amministrativo dovrà essere strutturato in modo tale che vi sia la presenza in Azienda di un addetto al servizio per un adeguato numero di ore durante la giornata;
   - Organicità : la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
   - Flessibilità : l'orario del personale amministrativo, in quanto non vincolato al rispetto di turni di lavoro, potrà essere flessibile in entrata ed in uscita;
   - Omogeneità : l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma , le 10 ore;
   - Solidarietà: dovranno essere assicurate particolari articolazioni di orario ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

### *Art. 18*
### *Disciplina della pausa per periodi lunghi di lavoro*
*(art.8 D.Lgs. n.66 del 8.04.2003)*

1. Considerate le figure professionali attualmente dipendenti dall'Azienda , la pausa spetta solo al personale infermieristico qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore .
2. La pausa, della durata di dieci minuti, deve essere trascorsa all'interno della RSA ed usufruita tenendo conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Il dipendente in pausa rimane comunque a disposizione nei casi di necessità e di urgenza, recuperando eventualmente il periodo di pausa non usufruito.
4. Viene istituito, ai fini della registrazione della pausa usufruita, un registro a schede mobili mensili, da conservare presso l'infermeria della RSA, dove il dipendente in pausa dovrà riportare la data, l'ora inizio pausa, l'ora fine pausa e la propria firma a margine.

### *Art. 19*
### *Riposo settimanale*
*(art.9 D.Lgs. n.66 del 8.04.2003)*

1. Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero .
2. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica in base all'articolazione della turnazione.

## TITOLO VI

## COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ED UTILIZZO DELLO STESSO

### *Art. 20*
### *Costituzione fondo*
*(art. 15 CCNL 01.04.1999)*

1. L'Azienda, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. Il suddetto fondo è costituito dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL.

3. In applicazione della dichiarazione congiunta n.18 del CCNL 22.01.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo.
4. Il fondo è integrato annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle vigenti discipline contrattuali oltre che dalle risorse non utilizzate o non attribuite dell'anno precedente.
5. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

### *Art. 21*
### *Depurazione del fondo dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto*
*(art. 33 CCNL 22.01.2004)*

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art.33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

### *Art. 22*
### *Depurazione del fondo dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate*
*(art. 17 CCNL 01.04.1999)*

1. Ai sensi dell'art.34, comma 1, del CCNL 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e, quindi, lasciati in dotazione allo stesso) , nel caso riguardino personale cessato dal servizio, o beneficiario di progressione verticale o che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'Azienda.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario, essendo gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

### *Art. 23*
### *Istituti finanziati con il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*
*(art. 17 CCNL 01.04.1999)*

1. L'importo complessivo del fondo di cui all'art.15 del CCNL 01.04.1999 , finalizzato 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",* viene utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti:
   a) incentivazione individuale e/o collettiva della produttività ed il miglioramento dei servizi , da accertarsi mediante il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999;
   b) progressione economica orizzontale secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL 31.03.1999;
   c) indennità di disagio, di turno, di reperibilità, di rischio, di maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo ;
   d) esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B e C, non collegate a funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

### *Art. 24*
### *Risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi*
*(art. 4, c.2, lett. b, CCNL 1.4.1999)*

1. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente da parte del Direttore , di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, utilizzando, relativamente agli anni 2013 e 2014, la metodologia di valutazione di cui al verbale di concertazione in data 6.12.2000 e, per gli anni successivi, la metodologia di valutazione di cui al *"Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti"* approvato con deliberazione C.d.A n.14 del 29.06.2015; il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione allo scopo predisposta.
3. Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda , il dipendente può presentare eventuale ricorso, avverso la valutazione ottenuta, al Nucleo di Valutazione, il quale, sentito l'interessato , eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento , può invitare il Direttore a rivedere la propria valutazione, il quale provvederà entro 15 giorni a confermarla o modificarla; la decisione finale del Direttore viene formalmente comunicata all'interessato.

4. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale .
5. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati al personale sulla base dei seguenti criteri:
   a. 60% al merito ed impegno individuale , con il raggiungimento di un punteggio non inferiore a 70 punti percentuali rispetto al massimo teorico previsto dalla relativa scheda di valutazione di ciascun profilo professionale;
   b. 40% al merito ed impegno di gruppo, con il raggiungimento di un punteggio non inferiore a 70 punti percentuali rispetto al massimo teorico previsto dalla relativa scheda di valutazione di ciascun profilo professionale.
6. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale , le quote attribuite con riferimento alla presenza in servizio vengono erogate in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
7. Al personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

### *Art. 25*
### *Progressione economica all'interno della categoria*
*(art. 16, c.1, CCNL 31.3.1999)*

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
   1. per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
   2. per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
   3. per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
   4. per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6.
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31.07.2009.
3. Ai sensi dell'art.34, comma 5, del 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

### *Art. 26*
### *Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria*
*(art. 16, c.1, CCNL 31.3.1999)*

1. Nel rispetto del vigente *"Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti"* , la progressione economica all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna ; a tal fine l'Azienda provvede a redigere le schede di valutazione dotate di idonei indicatori sintetici per ogni figura con analogo contenuto professionale, che devono consentire di addivenire ad una valutazione obiettiva e comparabile del singolo dipendente.
2. L'Azienda, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCDI annuale, avvia il relativo procedimento.
3. La selezione viene effettuata con riferimento ai limiti degli stanziamenti previsti nel fondo per tale istituto e nelle quantità di personale, suddivisa per categoria, stabilite in sede di contrattazione decentrata annuale.
4. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
   a) aver maturato 24 mesi di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica , ancorché acquisita per progressione verticale, in godimento al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento;
   b) aver ottenuto una valutazione individuale di merito , negli ultimi tre anni, non inferiore a 70 punti, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
   c) aver ottenuto una valutazione individuale di merito , nell'ultimo anno, non inferiore a 50 punti;
   d) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla censura;
   e) aver raggiunto, nel corso dell'anno precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, un quantitativo di ore di presenza in servizio pari al 60% delle ore di presenza ordinaria effettiva previste nell'anno di riferimento, escluse le ferie ed i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n.151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL e le assenze previste dalla contrattazione nazionale.
5. In applicazione ed integrazione dell'art.5 del CCNL del 31.03.1999 la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:
   a) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria C:
      - esperienza professionale acquisita – punti 30 : per ogni anno di servizio punti 2,00 escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;
      - arricchimento professionale – punti 30 : per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Direttore, con durata:
        - inferiore ad una giornata = punti 0,5

- superiore ad una giornata = punti 1,0

- valutazione dei comportamenti organizzativi – punti 40 : la valutazione riguarda il comportamento relativo all'ultimo anno precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.

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

- arricchimento professionale – punti 20 : per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Direttore e, per quest'ultimo, dal Nucleo di Valutazione, con durata:
  - inferiore ad una giornata = punti 0,5
  - superiore ad una giornata = punti 1,0
- valutazione dei comportamenti organizzativi – punti 80 : la valutazione riguarda il comportamento relativo agli ultimi due anni precedenti a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.

6. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio , attraverso la formulazione delle graduatorie , redatte dal Direttore e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Azienda , oltre che con le eventuali integrazioni che ciascun dipendente potrà effettuare entro 30 giorni dall'avvio del procedimento di cui al succitato comma 2.
7. I titoli considerati ai fini della valutazione annuale, sono quelli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione, nel limite delle risorse assegnate per tale istituto.
9. A parità di punteggio la preferenza è determinata , nell'ordine, dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita , dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.
10. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni; a tal fine ciascun dipendente potrà anche designare un rappresentante in seno alle OO.SS. territoriali oppure RSU aziendali di sua fiducia per sostenere la propria posizione; in alternativa , potrà richiedere la costituzione di un'apposita Commissione costituita dal Direttore dell'Azienda e da un rappresentante designato dal dipendente interessato al ricorso; il parere della Commissione non potrà non essere valutato per la decisione riguardo al ricorso presentato.
11. Trascorsi i suddetti termini , verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
12. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria , con effetto dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, oppure con decorrenza dal diverso termine stabilito dalle parti nell'incontro di cui al precedente art. 4, comma 3.

### *Art. 27*
### *Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate*
*(Art 17, comma 2, lett. "e" CCNL 01.04.1999; art.4, comma 2, lett. "c" CCNL 01.04.1999)*

1. Le risorse finalizzate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate riguarda esclusivamente il personale appartenente alle Categorie A,B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Per attività disagiata si intende:
   - un'attività particolarmente scomoda svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale;
   - un' attività svolta con orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro;
   - un'attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro;
   - un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Azienda senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'importo di tale indennità, non potendo mai essere superiore all'indennità di rischio, è determinato nella misura massima di €. 30,00 mensili .
4. Il suddetto importo è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento; è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### *Art. 28*
### *Attività svolta in forma turnata*
*(art. 22 e dichiarazione congiunta n.6 del CCNL 14.09.2000)*

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Azienda.
2. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.
4. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) CCNL 14.09.2000;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) CCNL 14.09.2000;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) CCNL 14.09.2000.

6. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito; le eventuali prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.09.2000.
7. Al personale turnista che presta attività lavorativa secondo le previsioni del turno di lavoro, ricadente in giornata festiva infrasettimanale o domenicale , spetta solo il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL 14.09.2000 (maggiorazione 30% della retribuzione), con esclusione, pertanto, sia del riconoscimento di altre forme di ulteriore compenso sia della possibilità di attribuzione di riposi compensativi aggiuntivi.
8. Nel caso il lavoratore turnista , eccezionalmente, venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa nel giorno assegnato per il riposo settimanale, ha diritto solo all'applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2009, in relazione al numero di ore lavorate .
9. Il servizio interessato alla turnazione è, attualmente, solo il servizio infermieristico prestato nell'Azienda 24h/24h.

## *Art. 29*
## *Attività svolta in condizioni di particolare esposizione a rischio*
*(art. 37, c.1,, CCNL 14.9.2000 – art.41, CCNL 22.1.2004)*

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a (potenziali) rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).
2. Fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti , l'indennità viene riconosciuta al lavoratore che effettivamente svolga prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura , pulizia, igiene alimentare e somministrazione di medicinali a persone anziane o non autosufficienti, oppure di attività connesse ad azioni di sollevamento , trazione, accompagnamento, da cui possono derivare lesioni, traumi e malattie professionali .
3. Nell'Azienda, le prestazioni di lavoro rese da personale dipendente che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento alle figure professionali di seguito indicate:
   a) Infermieri professionali.

4. L'indennità di rischio è quantificata in complessive €. 30,00 mensili e viene corrisposta per le sole giornate di presenza.

### *Art. 30*
### *Attività maneggio valori*
*(art. 36, c.1, CCNL 14.9.2000)*

1. Al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo, proporzionata, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, al valore medio mensile dei valori maneggiati:
   a. €. 0,52 per giornata lavorativa, per un maneggio medio mensile di almeno €. 250,00 e sino a €. 1.500,00;
   b. €. 1,55 per giornata lavorativa, per un maneggio medio mensile superiore a €. 1.500,00.
2. L'indennità viene corrisposta a cadenza mensile, per le sole giornate nelle quali detto personale è effettivamente adibito a tali servizi ( nei giorni in cui c'è rilevazione magnetica della presenza in servizio).
3. Il Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione dell'indennità.

### *Art. 31*
### *Attività svolta in orario notturno o festivo*
*(art. 24, comma 5, CCNL 14.09.2000)*

1. Al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione ma in orario notturno o festivo o festivo – notturno, è corrisposta la relativa indennità negli importi seguenti:
   - maggiorazione della retribuzione oraria del 20% per attività svolta in orario notturno o festivo;
   - maggiorazione della retribuzione oraria del 30% per attività svolta in orario notturno e festivo.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed è liquidata su base mensile.

### *Art. 32*
### *Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999*
*(art. 4, c.2, lett. c, CCNL 1.4.1999)*

1. Il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità può essere attribuito al personale appartenente alle categorie B,C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL 31.03.1999.

1. Il Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero di funzioni di coordinamento e/o di gestione del sistema di qualità aziendale .
2. I compensi connessi al conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità vengono erogati alle figure professionali e secondo i criteri di seguito specificati:
   - Infermieri Professionali : da €. 1.500,00 a €. 2.500,00 in relazione:
     - al livello di complessità delle procedure da svolgere — da 1 a 3 punti
     - all'intensità e rilievo dei bisogni sanitari, rispetto alla tipologia di utenza — da 1 a 3 punti
     - alle capacità, competenze professionali e di relazione richieste con riferimento all'ambito organizzativo di assegnazione — da 1 a 3 punti
     - alla quantità di risorse umane da coordinare in relazione al contesto organizzativo di assegnazione — da 0 a 1 punto
   - Addetti amministrativi : da €. 1.000,00 a €. 2.000,00 in relazione:
     - al livello di complessità delle procedure da svolgere — da 1 a 3 punti
     - alle capacità, competenze professionali e di relazione richieste con riferimento all'ambito organizzativo di assegnazione — da 1 a 3 punti
     - alle caratteristiche del settore qualità assegnato — da 1 a 3 punti
     - alla quantità di risorse umane da coordinare in relazione al contesto organizzativo di assegnazione — da 0 a 1 punto
3. I compensi correlati ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la decorrenza prevista dal relativo provvedimento di conferimento dell'incarico .
4. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, le suddette quote vengono erogate in misura proporzionale alla retribuzione corrisposta.
6. In caso di assenze per malattia, si applica la disciplina di cui all'art.71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008 e s.m.i.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
8. Il personale incaricato di compiti che comportano specifiche responsabilità dovrà garantire tali adempimenti senza nocumento alcuno per la normale attività di lavoro a cui è addetto.

### *Art. 33*
### *Ammontare fondo anni 2013 – 2014 - 2015*

1. Le parti danno atto della composizione del fondo per gli anni 2013, 2014 e 2015, quale risultato dei prospetti **allegati sub "A", "B" e "C"** predisposti dall'Azienda al momento della sottoscrizione del presente accordo e sulla base della disciplina ivi contenuta.

2. La ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate negli allegati **"a"** ai sopracitati prospetti.
3. Entro il mese di marzo di ciascun anno di riferimento di validità del presente CCDI, le parti si incontrano per verificare la composizione del suddetto fondo riguardante le risorse decentrate e la relativa ipotesi di ripartizione.

***Art. 34***
***Area delle posizioni organizzative***
*(art. 8 CCNL 31.03.1999)*

1. Le parti danno atto che nell'Azienda è istituita una posizione di lavoro di area organizzativa , ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 dell'Ordinamento Professionale, con incarico all'unico dipendente appartenente alla categoria D (Direttore), ai sensi del secondo comma del citato art.8.
2. Il suddetto incarico è conferito dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda per la durata massima non superiore ad anni 5, ai sensi dell'art.9 citato .
3. La retribuzione di posizione connessa al conferimento dell'incarico viene determinata, ai sensi del citato art.10, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione che applicherà i criteri per la pesatura della suddetta posizione organizzativa approvati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n.15 del 29.06.2015.
4. Al titolare della posizione di lavoro di area organizzativa spetta la retribuzione di risultato nei limiti di cui al citato art.10, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione .
5. Le economie realizzate nell'applicazione della procedura per l'erogazione delle indennità di risultato sono a tutti gli effetti considerate economie di bilancio.
6. La retribuzione di risultato verrà erogata, di norma entro il 30 aprile successivo all'anno di riferimento , con le modalità ed i criteri previsti dal *"Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti"* approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n.14 del 29.06.2015.
7. 7. Il finanziamento dell'onere relativo a tali retribuzioni farà carico al bilancio dell'Azienda, al netto degli eventuali importi di salario accessorio liquidati all'incaricato nell'anno che precede il conferimento dell'incarico , la cui entità sarà imputabile all'importo del Fondo di cui all'art. 15 CCNL 01.04.1999.

## TITOLO VII

## NORME FINALI

### *Art. 35*

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

*(art. 5 c. 4, CCNL 1.4.1999)*

1. Prima dell'avvio della sessione annuale del negoziato, sulle materie per le quali il CCNL prevede tale cadenza, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCDI , anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCDI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica , emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCDI , le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

### *Art. 36*

### *Applicazione*

1. La disciplina contenuta nei precedenti articoli trova applicazione nei confronti del personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo , nonché del personale cessato dal servizio , con diritto a pensione , nell'arco di vigenza del presente accordo .
2. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI sono dichiarate decadute ed inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi decentrati.

**ALLEGATI "A", "B" e "C"**

Letto, confermato, sottoscritto

**Per la Delegazione di Parte Pubblica :**

.....

**Per la Parte Sindacale**

- **RSU aziendale** .....

- **I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:**

1. **CISL FPS** - .....
2. **UIL FPL** - .....
2. **CGIL FP** - .....

# INDICE


| | | |
|---|---|---|
| **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI** | | |
| Art.1 | Premessa | pag.2 |
| Art. 2 | Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo | pag.2 |
| Art. 3 | Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I. | pag.3 |
| **TITOLO II – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI** | | |
| Art. 4 | Relazioni sindacali | pag.4 |
| Art. 5 | Norme di comportamento e clausole di raffreddamento | pag.4 |
| Art. 6 | Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione | pag.5 |
| Art. 7 | Modalità di concertazione | pag.5 |
| Art. 8 | Informazione | pag. 6 |
| Art. 9 | Consultazione | pag.6 |
| **TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI** | | |
| Art.10 | Diritto di assemblea | pag.6 |
| Art.11 | Diritto di affissione | pag.7 |
| **TITOLO IV – FORME DI PARTECIPAZIONE** | | |
| Art.12 | Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni | pag.7 |
| Art.13 | Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili | pag.8 |
| **TITOLO V – DISPOSIZIONI DIVERSE** | | |
| Art.14 | Formazione ed aggiornamento professionali | pag.9 |
| Art.15 | Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti | pag.10 |
| Art.16 | Disciplina del lavoro straordinario | pag.11 |
| Art.17 | Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro | pag.11 |
| Art.18 | Disciplina della pausa per periodi lunghi di lavoro | pag.12 |
| Art.19 | Riposo settimanale | Pag.12 |
| **TITOLO VI – COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ED UTILIZZO DELLO STESSO** | | |
| Art.20 | Costituzione fondo | pag.12 |
| Art.21 | Depurazione del fondo dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto | pag.13 |
| Art.22 | Depurazione del fondo dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate | pag.13 |
| Art.23 | Istituti finanziati con il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività | pag.14 |
| Art.24 | Risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi | pag.14 |
| Art.25 | Progressione economica all'interno della categoria | pag.15 |
| Art.26 | Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria | pag.16 |
| Art.27 | Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate | pag.18 |
| Art.28 | Attività svolta in forma turnata | pag.18 |
| Art.29 | Attività svolta in condizioni di particolare esposizione a rischio | pag.19 |
| Art.30 | Attività maneggio valori | pag.20 |

| | | |
|---|---|---|
| Art.31 | Attività svolta in orario notturno o festivo | pag.20 |
| Art.32 | Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste all'art.17, comma 2, lett f), CCNL 1.4.1999 | pag.20 |
| Art.33 | Ammontare fondo anni 2013 – 2014 - 2015 | pag.21 |
| Art.34 | Area delle posizioni organizzative | pag.22 |
| Art.35 | Tempi, modalità e procedura di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo | pag.23 |
| Art.36 | Applicazione | pag.23 |
| Allegati **"A"**, **"B"** e **"C"** | | |

Allegato "A"

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**
**RESIDENZA SOCIO – SANITARIA "PIO ISTITUTO CAMPANA"**
**Via F.Donati – Seravezza (Lucca)**

§

# FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
## (ex art. 15 C.C.N.L. Regioni-Autonomie Locali del 1 aprile 1999)

## A N N O 2 0 1 3

**Importo Fondo stabile .....€. 40.491,82**

**Importo Fondo variabile ..... " 15.110,58**

**TOTALE ..... €. 55.602,40**

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (Art. 31, c.2^, CCNL 22/1/2004) - A N N O 2 0 1 3**

**Art. 15, CCNL 1 aprile 1999**

**Comma 1^**

-lettera a) ..... €. 19.492,85
(art.31, c.2^. lettere b,c, d ed e CCNL 6/7/1995)

-lettera b) ..... " 3.062,39
(Art.32,prima parte,CCNL 6/7/1995 e art. 3, c.1^ CCNL 16/7/1996)

-lettera c) ..... " 2.200,09
(risparmi di gestione, art. 32 CCNL 6/7/1995 e art. 3 CCNL 16/7/1996)

-lettera f) ..... " ==
(risparmi applicazione art.2, c.3^, ex dec. Leg. 29/1993 e success. modif.)

-lettera g) ..... " 4.453,54
(risorse destinate al pagamento del L.E.D. anno 1998)

-lettera h) ..... "
(risorse destinate al pagamento indenn. Art.37, c.4^ CCNL 6/7/1995, ex 8^ q.f.)

-lettera i) ..... " ==
(riduzione definitiva organico dirigenziale, 0,2% M.S. dirigenza)

-lettera j) ..... " 1.819,37
(0,52% M.S. 1997 €. 349.879,71, esclusa dirigenza)

-lettera l) ..... " ==
(salario accessorio personale trasferito per processi decentramento)

**Comma 5^** ..... "
(maggiori oneri trattamento accessorio per incremento stabile dotazione organica)

**Art. 14, c. 4^ CCNL 1 aprile 1999** ..... €. 326,38
(riduzione del 3% risorse lavoro straordinario plafond 1998)

**Art. 10, c. 1^ e 4^ CCNL 31/3/1999 (Ordinamento professionale)**
(finanziamento primi incarichi P.O. **enti con qual.dirigenziali)** ..... "
**(ARAN )**

**Art. 4 CCNL 5 ottobre 2001 (biennio economico 2000/2001 a valere dal 1/1/2001)**

**COMMA 1^:** 1,1% monte salari anno 1999, esclusa quota relativa ai Dirigenti..... " 2.753,64
(M.S. 1999: €. 250.331,12)

**COMMA 2^:** Retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio (su base annuale per 13 mensilità), ..... " 5.999,10

| | A (Stabili) | B (Anno in corso) |
|---|---|---|
| (Economie anni 2000 e 2001.....€. | 1.382,54 | |
| (Economie anno 2002..... " | | |
| (Economie anno 2003..... " | 967,20 | |
| (Economie anno 2004..... " | | |
| (Economie anno 2005....." | | |
| (Economie anno 2006..... " | | |
| (Economie anno 2007..... " | 626,21 | |
| (Economie anno 2008..... " | | |
| (Economie anno 2009..... " | 2.031,25 | |
| (Economie anno 2010..... " | 991,90 | |
| ( Economie anno 2011..... " | = | |
| (Economie anno 2012....." | = | |

**(vedi prospetto esplicativo)**

**Art. 32 CCNL 22 gennaio 2004 (biennio economico 2002/2003, a valere dal 1/1/2003)**

**COMMA 6^:** Max 0,50% monte salari anno 2001, esclusa quota relativa alla dirigenza .....€. 1.275,13
(M.S. 2001: €. 255.027,91)

**COMMA 7^:** 0,20% monte salari anno 2001 ..... " ==
**(utilizzabile esclusivamente per il fondo delle posizioni organizzative delle alte professionalità)**

**Art. 8 CCNL 11 aprile 2008 (biennio economico 2006/2007, a valere dal 1/1/2008)**

**COMMA 7^:** Max 0,6% monte salari anno 2005,esclusa quota relativa ai Dirigenti ....." 1.659,60
(M.S. 2005: €. 276.600,06)

**A DEDURRE**..... ..... "

(Salario accessorio -media annua- personale trasferito per esternalizzazione di servizi, " )

**TOTALE FONDO STABILE AL 1 GENNAIO 2013 .....€. 43.042,09**

**<u>Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22 gennaio 2004</u>**

**Integrazione maggiori costi contrattuali per le progressioni orizzontali acquisite dal personale in servizio (vedi prospetto esplicativo) ..... €. 1.129,19**

**TOTALE GENERALE FONDO STABILE 2013..... €. 44.171,28**

**DEDURRE,** Oneri inquadramento nella 3^ q.f. e nella 6^ q.f. vigili urbani, 1/1-31/10/1998..... "
**(Art.7,c.3^e 4^, PER MEMORIA, onere da considerare in sede di utilizzo)**

**FONDO STABILE DISPONIBILE ANNO 2013 .....€. 44.171,28**

**Art. 9, c. 2/bis L. 30 luglio 2010, n. 122 (riduzione per avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio 2011 – Circolare n. 12 del 15/4/2011, Dipart.Ragioneria Generale dello Stato)**

-Dipend. al 1/1/2010 .....n. 12
-Dipend. al 31/12/2010 ..... n. 12
Totale ..... n. 24 Media ..... n. 12,00

-Dipend. Al 1/1/2013 ..... n. 12
-Dipend. Al 31/12/2013..... n. 10
Totale ..... n. 22 Media ..... n. 11,00

**-Rapporto percentuale fra le due medie: 91,67% - Entità % di riduzione del Fondo 8,33%..... €. 3.679,46**

**FONDO STABILE DISPONIBILE ANNO 2013 ..... € 40.491,82**

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' (art. 31, comma 3^ CCNL 22 GENNAIO 2004) - ANNO 2 0 1 3**

**Art. 15, 1^ comma, CCNL 1 aprile 1999 (a valere dal 1/1/1999)**

**lettera d:**
-Quota risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 L. 449/1997, per le seguenti iniziative:
a)- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, ecc, con conseguenti risparmi;
b)- convenzioni con soggetti pubblici,tese a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c)- contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali .....€. ==

**lettera e):**
-Economie conseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 59^, L. 662/1996 (part-time): 20% economia salva applicazione art. 39, comma 27^, L. 449/1997 ..... " ==

**lettera k):**
-Risorse previste da specifiche leggi (L. 109, recupero evasione, art. 4 c. 3^ CCNL 5 ottobre 2001) ..... "

**Art. 14, comma 4^, ultima parte CCNL 1 aprile 1999 (e art. 15, c. 1^, lett. m)**

-Risparmi prestazioni straordinarie ..... " ==

**Art. 15, comma 2^, CCNL 1 aprile 1999 (a valere dal 1/4/1999)**

-1,2% monte salari anno 1997, esclusa la quota Dirigenti ..... " 4.198,55
(M.S. 1997: €. 349.879,71)

**Art. 15, comma 5^, CCNL 1 aprile 1999**
-Incremento Fondo per processi di riorganizzazione e nuovi servizi garantiti attraverso un aumento delle prestazioni del personale a parità di dotazione organica ..... €.
**(vedi schede allegate)**

**Art. 54 CCNL 14 settembre 2000 (code contrattuali)**

-Rimborsi spese ai messi notificatori ..... " —

**-Somme non utilizzate relative al Fondo anno precedente (Anno 2009)..... " 1.170,99**
**(Anno 2010) 1.767,13**
**(Anno 2011) 1.653,49**
**(Anno 2012) 2.863,16**
**(Anni 2011/2012 - progetti e incarichi) 3.806,99**

**Totale 11.261,76**

**TOTALE FONDO VARIABILE AL 1 GENNAIO 2013 ..... €. 15.460,31**

**<u>Art. 9, c. 2/bis L. 30 luglio 2010, n. 122 (riduzione per avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio 2011 – Circolare n. 12 del 15/4/2011, Dipart.Ragioneria Generale dello Stato)</u>**
-Dipend. al 1/1/2010 .....n. 12
-Dipend. al 31/12/2010 ..... n. 12
Totale ..... n. 24 Media ..... n. 12,00

-Dipend. Al 1/1/2013 ..... n. 12
-Dipend. Al 31/12/2013..... n. 10
Totale ..... n. 22 Media ..... n. 11,00

**-Rapporto percentuale fra le due medie: 0,9167% - Entità % di riduzione del Fondo 8,33%..... €. 349,73**

**FONDO VARIABILE DISPONIBILE ANNO 2013 ..... <u>€. 15.110,58</u>**

**Allegato "a"**

*RESIDENZA SOCIO SANITARIA*

*"PIO ISTITUTO CAMPANA"*

*AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA*

**UTILIZZO FONDO**

**di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999**

**ANNO 2013**

## Somme a disposizione

## Importo fondo stabile ..... €. 40.491,82

## Importo fondo variabile..... €. 15.110,58

## Totale.....€. 55.602,40

| Istituti contrattuali | Destinatari e contenuto | Importo annuale |
|---|---|---|
| **Indennità di turno, festiva e notturna** (art.22 CCNL 14/09/2000) | Tali indennità sono corrisposte, secondo i criteri e le maggiorazioni previste dalla vigente normativa, agli infermieri professionali ed operatori addetti all'assistenza che svolgono la propria attività secondo un'articolazione per turni dell'orario di lavoro. | **€. 13.419,05** |
| **Indennità maneggio valori** (art.36 CCNL 14.09.00) | Tale indennità verrà corrisposta al personale amministrativo adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito | **€. 396,80** |

| | | |
|---|---|---|
| | a tale servizio .<br>Considerato il valore medio mensile dei valori maneggiati, l'entità del compenso è pari ad €. 1,55 per giornata lavorativa , liquidabili mensilmente. | |
| **Indennità di disagio**<br>( art. 17, c.2, lett."e" CCNL 1° aprile 1999) | Tale indennità viene corrisposta a tutti gli addetti all'assistenza ed agli infermieri professionali, operando gli stessi a diretto contatto con l'utenza e con materiali da quest'ultima utilizzati; l'importo di tale indennità è pari ad €. 123,94 annuali per ciascun avente diritto ed è corrisposta secondo una ripartizione in dodicesimi | **€. 909,04** |
| **Progressione Economica Orizzontale**<br>(art.16, c.1, CCNL 31.03.1999) | Viene corrisposta a tutti i dipendenti dell' Azienda | **€. 10.310,97** |
| **Indennità Comparto**<br>(art.33 CCNL 22.01.2004) | Viene corrisposta a tutti i dipendenti dell' Azienda | **€. 4.917,84** |
| **Produttività individuale**<br>(art.17, c.2, lett. "a", CCNL 1/04/1999) | Viene corrisposta a ciascun dipendente avente diritto, a seguito di valutazione del merito da effettuarsi con l'ausilio di apposita scheda di valutazione già approvata ed allegata al verbale di concertazione in data 06.12.2000; relativamente a tale scheda , non viene applicato il criterio della presenza in servizio nella stessa previsto e vengono utilizzati i n.5 punti massimi attribuiti a tale criterio di valutazione per aumentare di n.1 unità il punteggio massimo previsto per gli altri criteri di valutazione. | **€. 10.900,00** |
| | **TOTALE** | **€. 40.853,70** |

Allegato "B"

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**
**RESIDENZA SOCIO – SANITARIA "PIO ISTITUTO CAMPANA"**
**Via F.Donati – Seravezza (Lucca)**

§

# FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
## (ex art. 15 C.C.N.L. Regioni-Autonomie Locali del 1 aprile 1999)

## A N N O 2 0 1 4

**Importo Fondo stabile .....€. 31.286,52**

**Importo Fondo variabile ..... " 17.722,54**

**TOTALE ..... €. 49.009,06**

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (Art. 31, c.2^, CCNL 22/1/2004) - A N N O 2 0 1 4**

**Art. 15, CCNL 1 aprile 1999**

**Comma 1^**

-lettera a) ..... €. 19.492,85
(art.31, c.2^. lettere b,c, d ed e CCNL 6/7/1995)

-lettera b) ..... " 3.062,39
(Art.32,prima parte,CCNL 6/7/1995 e art. 3, c.1^ CCNL 16/7/1996)

-lettera c) ..... " 2.200,09
(risparmi di gestione, art. 32 CCNL 6/7/1995 e art. 3 CCNL 16/7/1996)

-lettera f) ..... " ==
(risparmi applicazione art.2, c.3^, ex dec. Leg. 29/1993 e success. modif.)

-lettera g) ..... " 4.453,54
(risorse destinate al pagamento del L.E.D. anno 1998)

-lettera h) ..... "
(risorse destinate al pagamento indenn. Art.37, c.4^ CCNL 6/7/1995, ex 8^ q.f.)

-lettera i) ..... " ==
(riduzione definitiva organico dirigenziale, 0,2% M.S. dirigenza)

-lettera j) ..... " 1.819,37
(0,52% M.S. 1997 €. 349.879,71, esclusa dirigenza)

-lettera l) ..... " ==
(salario accessorio personale trasferito per processi decentramento)

**Comma 5^** ..... "
(maggiori oneri trattamento accessorio per incremento stabile dotazione organica)

**Art. 14, c. 4^ CCNL 1 aprile 1999** ..... €. 326,38
(riduzione del 3% risorse lavoro straordinario plafond 1998)

**Art. 10, c. 1^ e 4^ CCNL 31/3/1999 (Ordinamento professionale)**
(finanziamento primi incarichi P.O. **enti con qual.dirigenziali)** ..... "
**(ARAN )**

**Art. 4 CCNL 5 ottobre 2001 (biennio economico 2000/2001 a valere dal 1/1/2001)**

**COMMA 1^:** 1,1% monte salari anno 1999, esclusa quota relativa ai Dirigenti..... " 2.753,64
(M.S. 1999: €. 250.331,12)

**COMMA 2^:** Retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio (su base annuale per 13 mensilità), ..... " 5.999,10

| | A (Stabili) | B (Anno in corso) |
|---|---|---|
| (Economie anni 2000 e 2001.....€. | 1.382,54 | |
| (Economie anno 2002..... " | | |
| (Economie anno 2003..... " | 967,20 | |
| (Economie anno 2004..... " | | |
| (Economie anno 2005..... " | | |
| (Economie anno 2006..... " | | |
| (Economie anno 2007..... " | 626,21 | |
| (Economie anno 2008..... " | | |
| (Economie anno 2009..... " | 2.031,25 | |
| (Economia anno 2010..... " | 991,90 | |
| (Economie anno 2011..... " | == | |
| (Economie anno 2012..... " | == | |
| (Economie anno 2013..... " | == | |

**(vedi prospetto esplicativo)**

**Art. 32 CCNL 22 gennaio 2004 (biennio economico 2002/2003, a valere dal 1/1/2003)**

**COMMA 6^:** Max 0,50% monte salari anno 2001, esclusa quota relativa alla dirigenza .....€. 1.275,13
(M.S. 2001: €. 255.027,91)

**COMMA 7^:** 0,20% monte salari anno 2001 ..... " —
**(utilizzabile esclusivamente per il fondo delle posizioni organizzative delle alte professionalità)**

**Art. 8 CCNL 11 aprile 2008 (biennio economico 2006/2007, a valere dal 1/1/2008)**

**COMMA 7^:** Max 0,6% monte salari anno 2005,esclusa quota relativa ai Dirigenti ....." 1.659,60
(M.S. 2005: €. 276.600,06)

**A DEDURRE**..... ....."

(Salario accessorio -media annua- personale trasferito per esternalizzazione di servizi, " )

**TOTALE FONDO STABILE AL 1 GENNAIO 2014 .....€. 43.042,09**

**<u>Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22 gennaio 2004</u>**

**Integrazione maggiori costi contrattuali per le progressioni orizzontali acquisite dal personale in servizio (vedi prospetto esplicativo) .....€. 1.129,19**

**TOTALE GENERALE FONDO STABILE 2014..... €. 44.171,28**

**DEDURRE,** Oneri inquadramento nella 3^ q.f. e nella 6^ q.f. vigili urbani, 1/1-31/10/1998..... "
**(Art.7,c.3^e 4^, PER MEMORIA, onere da considerare in sede di utilizzo)**

**FONDO STABILE DISPONIBILE ANNO 2014 .....€. 44.171,28**

**Art. 9, c. 2/bis L. 30 luglio 2010, n. 122 (riduzione per avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio 2011 – Circolare n. 12 del 15/4/2011, Dipart.Ragioneria Generale dello Stato)**

-Dipend. al 1/1/2010 .....n. 12
-Dipend. al 31/12/2010 ..... n. 12
Totale ..... n. 24 Media ..... n. 12,00

-Dipend. Al 1/1/2014 ..... n. 10
-Dipend. Al 31/12/2014..... n. 7
Totale ..... n. 17 Media ..... n. 8,50

**-Rapporto percentuale fra le due medie: 70,83% - Entità % di riduzione del Fondo 29,17%..... €. 12.884,76**

**FONDO STABILE DISPONIBILE ANNO 2014 ..... € 31.286,52**

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' (art. 31, comma 3^ CCNL 22 GENNAIO 2004) - ANNO 2 0 1 4**

**Art. 15, 1^ comma, CCNL 1 aprile 1999 (a valere dal 1/1/1999)**

**lettera d:**
-Quota risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 L. 449/1997, per le seguenti iniziative:
a)- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, ecc, con conseguenti risparmi;
b)- convenzioni con soggetti pubblici,tese a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c)- contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali .....€. —

**lettera e):**
-Economie conseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 59^, L. 662/1996 (part-time): 20% economia salva applicazione art. 39, comma 27^, L. 449/1997 ..... " —

**lettera k):**
-Risorse previste da specifiche leggi (L. 109, recupero evasione, art. 4 c. 3^ CCNL 5 ottobre 2001) ..... "

**Art. 14, comma 4^, ultima parte CCNL 1 aprile 1999 (e art. 15, c. 1^, lett. m)**

-Risparmi prestazioni straordinarie ..... " —

**Art. 15, comma 2^, CCNL 1 aprile 1999 (a valere dal 1/4/1999)**

-1,2% monte salari anno 1997, esclusa la quota Dirigenti ..... " 4.198,55
(M.S. 1997: €. 349.879,71)

**Art. 15, comma 5^, CCNL 1 aprile 1999**
-Incremento Fondo per processi di riorganizzazione e nuovi servizi garantiti attraverso un aumento delle prestazioni del personale a parità di dotazione organica ..... €.
**(vedi schede allegate)**

**Art. 54 CCNL 14 settembre 2000 (code contrattuali)**

-Rimborsi spese ai messi notificatori ..... " ==

**-Somme non utilizzate relative al Fondo anno precedente ..... €. 14.748,70**

**TOTALE FONDO VARIABILE AL 1 GENNAIO 2014 ..... €. 18.947,25**

**Art. 9, c. 2/bis L. 30 luglio 2010, n. 122 (riduzione per avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio 2011 – Circolare n. 12 del 15/4/2011, Dipart.Ragioneria Generale dello Stato)**
-Dipend. al 1/1/2010 .....n. 12
-Dipend. al 31/12/2010 ..... n. 12
Totale ..... n. 24 Media ..... n. 12,00

-Dipend. Al 1/1/2014..... n. 10
-Dipend. Al 31/12/2014 ..... n. 7
Totale ..... n. 22 Media ..... n. 8,50

**-Rapporto percentuale fra le due medie: 70,83 % - Entità % di riduzione del Fondo 29,17%..... €. 1.224,71**

**FONDO VARIABILE DISPONIBILE ANNO 2014 ..... €. 17.722,54**

**Allegato "2"**

*RESIDENZA SOCIO SANITARIA*

*"PIO ISTITUTO CAMPANA"*

*AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA*

**UTILIZZO FONDO**

**di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999**

**ANNO 2014**

## Somme a disposizione

## Importo fondo stabile ..... €. 31.286,52

## Importo fondo variabile..... €. 17.722,54

## Totale.....€. 49.009,06

| Istituti contrattuali | Destinatari e contenuto | Importo annuale |
|---|---|---|
| **Indennità di turno, festiva e notturna** (art.22 CCNL 14/09/2000) | Tali indennità sono corrisposte, secondo i criteri e le maggiorazioni previste dalla vigente normativa, agli infermieri professionali ed operatori addetti all'assistenza che svolgono la propria attività secondo un'articolazione per turni dell'orario di lavoro. | **€. 11.208,43** |
| **Indennità maneggio valori** (art.36 CCNL 14.09.00) | Tale indennità verrà corrisposta al personale amministrativo adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito | **€. 347,20** |

| | | |
|---|---|---|
| | a tale servizio .<br>Considerato il valore medio mensile dei valori maneggiati, l'entità del compenso è pari ad €. 1,55 per giornata lavorativa , liquidabili mensilmente. | |
| **Indennità di disagio**<br>( art. 17, c.2, lett."e" CCNL 1° aprile 1999) | Tale indennità viene corrisposta a tutti gli addetti all'assistenza ed agli infermieri professionali, operando gli stessi a diretto contatto con l'utenza e con materiali da quest'ultima utilizzati; l'importo di tale indennità è pari ad €. 123,94 annuali per ciascun avente diritto ed è corrisposta secondo una ripartizione in dodicesimi | **€. 778,73** |
| **Progressione Economica Orizzontale**<br>(art. 16, c.1, CCNL 31.03.1999) | Viene corrisposta a tutti i dipendenti dell' Azienda | **€. 9.117,84** |
| **Indennità Comparto**<br>(art.33 CCNL 22.01.2004) | Viene corrisposta a tutti i dipendenti dell' Azienda | **€. 4.504,56** |
| **Produttività individuale**<br>(art.17, c.2, lett. "a" , CCNL 1/04/1999) | Viene corrisposta a ciascun dipendente avente diritto, a seguito di valutazione del merito da effettuarsi con l'ausilio di apposita scheda di valutazione già approvata ed allegata al verbale di concertazione in data 06.12.2000; relativamente a tale scheda , non viene applicato il criterio della presenza in servizio nella stessa previsto e vengono utilizzati i n.5 punti massimi attribuiti a tale criterio di valutazione per aumentare di n.1 unità il punteggio massimo previsto per gli altri criteri di valutazione. | **€. 14.600,00** |
| | **TOTALE** | **€. 40.556,76** |

**Allegato "C"**

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**
**RESIDENZA SOCIO – SANITARIA "PIO ISTITUTO CAMPANA"**
**Via F.Donati – Seravezza (Lucca)**

§

# FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
## (ex art. 15 C.C.N.L. Regioni-Autonomie Locali del 1 aprile 1999)

## A N N O 2 0 1 5

**Importo Fondo stabile .....€. 31.286,52**

**Importo Fondo variabile ..... €. 11.426,14**

**TOTALE ..... €. 42.712,66**

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (Art. 31, c.2^, CCNL 22/1/2004) - A N N O 2 0 1 5**

**Art. 15, CCNL 1 aprile 1999**

**Comma 1^**

-lettera a) ..... €. 19.492,85
(art.31, c.2^. lettere b,c, d ed e CCNL 6/7/1995)

-lettera b) ..... " 3.062,39
(Art.32,prima parte,CCNL 6/7/1995 e art. 3, c.1^ CCNL 16/7/1996)

-lettera c) ..... " 2.200,09
(risparmi di gestione, art. 32 CCNL 6/7/1995 e art. 3 CCNL 16/7/1996)

-lettera f) ..... " ==
(risparmi applicazione art.2, c.3^, ex dec. Leg. 29/1993 e success. modif.)

-lettera g) ..... " 4.453,54
(risorse destinate al pagamento del L.E.D. anno 1998)

-lettera h) ..... "
(risorse destinate al pagamento indenn. Art.37, c.4^ CCNL 6/7/1995, ex 8^ q.f.)

-lettera i) ..... " ==
(riduzione definitiva organico dirigenziale, 0,2% M.S. dirigenza)

-lettera j) ..... " 1.819,37
(0,52% M.S. 1997 €. 349.879,71, esclusa dirigenza)

-lettera l) ..... " ==
(salario accessorio personale trasferito per processi decentramento)

**Comma 5^** ..... "
(maggiori oneri trattamento accessorio per incremento stabile dotazione organica)

**Art. 14, c. 4^ CCNL 1 aprile 1999** ..... €. 326,38
(riduzione del 3% risorse lavoro straordinario plafond 1998)

**Art. 10, c. 1^ e 4^ CCNL 31/3/1999 (Ordinamento professionale)**
(finanziamento primi incarichi P.O. **enti con qual.dirigenziali)** ..... "
**(ARAN )**

**Art. 4 CCNL 5 ottobre 2001 (biennio economico 2000/2001 a valere dal 1/1/2001)**

**COMMA 1^:** 1,1% monte salari anno 1999, esclusa quota relativa ai Dirigenti..... " 2.753,64
(M.S. 1999: €. 250.331,12)

**COMMA 2^:** Retribuzione individuale di anzianità personale cessato dal servizio (su base annuale per 13 mensilità), ..... " 5.999,10

| | A (Stabili) | B (Anno in corso) |
|---|---|---|
| (Economie anni 2000 e 2001.....€. | 1.382,54 | |
| (Economie anno 2002..... " | | |
| (Economie anno 2003..... " | 967,20 | |
| (Economie anno 2004..... " | | |
| (Economie anno 2005....." | | |
| (Economie anno 2006..... " | | |
| (Economie anno 2007..... " | 626,21 | |
| (Economie anno 2008..... " | | |
| (Economie anno 2009..... " | 2.031,25 | |
| (Economia anno 2010..... " | 991,90 | |
| ( Economie anno 2011..... " | = | |
| (Economie anno 2012..... " | = | |
| (Economie anno 2013....." | = | |
| (Economie anno 2014..... " | = | |

**(vedi prospetto esplicativo)**

**Art. 32 CCNL 22 gennaio 2004 (biennio economico 2002/2003, a valere dal 1/1/2003)**

**COMMA 6^:** Max 0,50% monte salari anno 2001, esclusa quota relativa alla dirigenza .....€. 1.275,13
(M.S. 2001: €. 255.027,91)

**COMMA 7^:** 0,20% monte salari anno 2001 ..... " ===
**(utilizzabile esclusivamente per il fondo delle posizioni organizzative delle alte professionalità)**

**Art. 8 CCNL 11 aprile 2008 (biennio economico 2006/2007, a valere dal 1/1/2008)**

**COMMA 7^:** Max 0,6% monte salari anno 2005,esclusa quota relativa ai Dirigenti ....." 1.659,60
(M.S. 2005: €. 276.600,06)

**A DEDURRE..... ....."**

(Salario accessorio -media annua- personale trasferito per esternalizzazione di servizi, " )

**TOTALE FONDO STABILE AL 1 GENNAIO 2015 .....€. 43.042,09**

**<u>Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22 gennaio 2004</u>**

**Integrazione maggiori costi contrattuali per le progressioni orizzontali acquisite dal personale in servizio (vedi prospetto esplicativo) ..... €. 1.129,19**

**TOTALE GENERALE FONDO STABILE 2014..... €. 44.171,28**

**DEDURRE,** Oneri inquadramento nella 3^ q.f. e nella 6^ q.f. vigili urbani, 1/1-31/10/1998..... "
**(Art.7,c.3^e 4^, PER MEMORIA, onere da considerare in sede di utilizzo)**

**FONDO STABILE DISPONIBILE ANNO 2015 .....€. 44.171,28**

**Art. 9, c. 2/bis L. 30 luglio 2010, n. 122 (riduzione per avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio 2011 – Circolare n. 12 del 15/4/2011, Dipart.Ragioneria Generale dello Stato)**

-Dipend. al 1/1/2010 .....n. 12
-Dipend. al 31/12/2010 ..... n. 12
Totale ..... n. 24 Media ..... n. 12,00

-Dipend. Al 1/1/2014 ..... n. 10
-Dipend. Al 31/12/2014..... n. 7
Totale ..... n. 17 Media ..... n. 8,50

**-Rapporto percentuale fra le due medie: 70,83% - Entità % di riduzione del Fondo 29,17%..... €. 12.884,76**

**FONDO STABILE DISPONIBILE ANNO 2014 ..... € 31.286,52**

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' (art. 31, comma 3^ CCNL 22 GENNAIO 2004) - ANNO 2 0 1 5**

**Art. 15, 1^ comma, CCNL 1 aprile 1999 (a valere dal 1/1/1999)**

**lettera d:**
-Quota risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 L. 449/1997, per le seguenti iniziative:
a)- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, ecc, con conseguenti risparmi;
b)- convenzioni con soggetti pubblici,tese a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c)- contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali .....€. ==

**lettera e):**
-Economie conseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 59^, L. 662/1996 (part-time): 20% economia salva applicazione art. 39, comma 27^, L. 449/1997 ..... " ==

**lettera k):**
-Risorse previste da specifiche leggi (L. 109, recupero evasione, art. 4 c. 3^ CCNL 5 ottobre 2001) ..... "

**Art. 14, comma 4^, ultima parte CCNL 1 aprile 1999 (e art. 15, c. 1^, lett. m)**

-Risparmi prestazioni straordinarie ..... " ==

**Art. 15, comma 2^, CCNL 1 aprile 1999 (a valere dal 1/4/1999)**

-1,2% monte salari anno 1997, esclusa la quota Dirigenti ..... " 4.198,55
(M.S. 1997: €. 349.879,71)

**Art. 15, comma 5^, CCNL 1 aprile 1999**
-Incremento Fondo per processi di riorganizzazione e nuovi servizi garantiti attraverso un aumento delle prestazioni del personale a parità di dotazione organica ..... €.
**(vedi schede allegate)**

**Art. 54 CCNL 14 settembre 2000 (code contrattuali)**

-Rimborsi spese ai messi notificatori ..... " ===

**-Somme non utilizzate relative al Fondo anno precedente ..... €. 8.452,30**

**TOTALE FONDO VARIABILE AL 1 GENNAIO 2015 ..... €. 12.650,85**

**Art. 9, c. 2/bis L. 30 luglio 2010, n. 122 (riduzione per avvenute cessazioni del rapporto di lavoro dal 1 gennaio 2011 – Circolare n. 12 del 15/4/2011, Dipart.Ragioneria Generale dello Stato)**
-Dipend. al 1/1/2010 .....n. 12
-Dipend. al 31/12/2010 ..... n. 12
Totale ..... n. 24 Media ..... n. 12,00

-Dipend. Al 1/1/2014..... n. 10
-Dipend. Al 31/12/2014 ..... n. 7
Totale ..... n. 22 Media ..... n. 8,50

**-Rapporto percentuale fra le due medie: 70,83 % - Entità % di riduzione del Fondo 29,17%..... €. 1.224,71**

**FONDO VARIABILE DISPONIBILE ANNO 2015 ..... €. 11.426,14**

**Allegato "A"**

*RESIDENZA SOCIO SANITARIA*

*"PIO ISTITUTO CAMPANA"*

*AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA*

**UTILIZZO FONDO**

**di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999**

**ANNO 2015**

## Somme a disposizione

## Importo fondo stabile ..... €. 31.286,52

## Importo fondo variabile..... €. 11.426,14

## Totale.....€. 42.712,66

| Istituti contrattuali | Destinatari e contenuto | Importo annuale |
|---|---|---|
| **Indennità di turno, festiva e notturna** (art.22 CCNL 14/09/2000) | Tali indennità sono corrisposte, secondo i criteri e le maggiorazioni previste dalla vigente normativa, agli infermieri professionali che svolgono la propria attività secondo un'articolazione per turni dell'orario di lavoro. | **€. 11.088,84** |
| **Indennità maneggio valori** (art.36 CCNL 14.09.00) | Tale indennità verrà corrisposta al personale amministrativo adibito in via continuativa a servizi che | **€. 400,00** |

| | | |
|---|---|---|
| | comportino maneggio di valori di cassa e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio .<br>Considerato il valore medio mensile dei valori maneggiati, l'entità del compenso è pari ad €. 1,55 per giornata lavorativa , liquidabili mensilmente. | |
| **Indennità di rischio**<br>( art. 17, c.2, lett."e" CCNL 1° aprile 1999) | Tale indennità viene corrisposta a tutti gli infermieri professionali in quanto svolgono prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a potenziali rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale; l'importo di tale indennità è pari ad €. 30,00 mensili ed è corrisposta per le sole giornate di presenza. | **€. 1.440,00** |
| **Progressione Economica Orizzontale pregressa**<br>(art. 16, c.1, CCNL 31.03.1999) | Viene corrisposta a tutti i dipendenti dell' Azienda | **€. 8.000,00** |
| **Nuovo scatto di Progressione Economica Orizzontale**<br>(art. 16, c.1, CCNL 31.03.1999) | Viene corrisposto a tutti i dipendenti dell' Azienda in possesso dei necessari requisiti di legge e previo espletamento di apposita procedura di selezione, con decorrenza 1° gennaio 2015 ; la metodologia di valutazione , ai fini della redazione della graduatoria , e la disciplina dell'istituto , sono quelli previsti dal vigente "*Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti*" approvato con del. C.d.A. n. 14/2015. | **€. 4.658,82** |
| **Indennità Comparto**<br>(art.33 CCNL 22.01.2004) | Viene corrisposta a tutti i dipendenti dell' Azienda | **€. 4.000,00** |
| **Incarichi di particolare responsabilità**<br>(art.17, c.2, lett. "f" CCNL 1/04/1999) | Vengono conferiti gli incarichi di particolare responsabilità di seguito elencati :<br>- Incarico di coordinamento del servizio infermieristico e vigilanza sulla qualità dei servizi erogati nella RSA;<br>- Incarico di addetto alla sorveglianza interna dei dispositivi antincendio e vigilanza sulla qualità dei servizi erogati nella RSA ;<br>- N.2 Incarichi di aggiornamento/revisione delle | **€. 7.375,00** |

| | | |
|---|---|---|
| | procedure e documenti di carattere amministrativo necessari ai fini del mantenimento dell'Accreditamento Istituzionale | |
| **Produttività individuale e collettiva** (art.17, c.2, lett. "a" , CCNL 1/04/1999) | Viene corrisposta a ciascun dipendente avente diritto, applicando i criteri approvati con il nuovo *"Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti"*.. | **€. 5.750,00** |
| | **TOTALE** | **€. 42.712,66** |