

Dueville (VI)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2019 - 2021

PARTE ECONOMICA 2019

Premesso che:

- a) in data 06/02/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dell'IPAB "Centro Servizi Anziani" di Dueville (VI), relativo alla parte normativa 2019 - 2021 ed alla parte economica 2019;
- b) il Collegio dei revisori, con nota in data 23/03/2019, pervenuta al prot. n. 897 ha trasmesso la certificazione sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) con Ordinanza n. 3 in data 05/04/2019 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI;

Il giorno 10/04/2019, alle ore 13,30 presso l'IPAB "Centro Servizi Anziani" di Dueville (VI), ha avuto luogo l'incontro fra le delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999:

per la Parte Pubblica:

- Frison Vilma - Segretario-Direttore

per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.: Miola Susanna;; Munaretto Valentina;Tognon Alessia;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL - Bagnara Stefano;
 - CISL FP - Alberton Margherita;
 - UIL FPL - Facco Barbara

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato **Contratto Collettivo Integrativo** per il personale dipendente dell'IPAB "Centro Servizi Anziani" di Dueville (VI), relativo alla parte normativa 2019 - 2021 ed alla parte economica 2019.

①

ST

dr

PREMESSA

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

Per tali fini, la Parte 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.

Il presente contratto collettivo integrativo vien predisposto in attuazione del d. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, nonché del CCNL 21.5.2018, che qui si danno per integralmente applicate.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

(artt. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 2

Relazioni sindacali

(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998 – art. 4, 5 e 7, CCNL 21.5.2018)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. I contratti collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
3. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, l'Amministrazione assicura:
 - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;
 - b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.
4. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.

②

SA

FB

Sum

BB

5. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio, indifferibili ed urgenti, che richiedono la presenza di personale nella quantità prevista dal protocollo d'intesa sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

Art. 3

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

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

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinati dal protocollo d'intesa, allegato al presente CCDI, sottoscritto e recepito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2004, n. 40 di reg., esecutiva, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

Art. 4

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. 4.11.2016, n. 183)

1. Le parti sono impegnate a dare attuazione alle vigenti norme legislative e contrattuali che disciplinano le materie di cui al presente articolo.
2. Al fine di una costante verifica sull'applicazione delle specifiche norme previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché per l'approfondimento delle problematiche in materia di pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, è costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che resta in carica per il periodo di vigenza del presente accordo.
3. Il Comitato ha composizione paritetica ed è costituito con le modalità previste dalla legge. Onde garantire l'operatività del Comitato, per ogni componente effettivo viene designato un componente supplente.
4. 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.
5. 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 e contrattuali, 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;

③

AT

FB

son J
Real B TCU

- f) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 5

Risorse decentrate

(artt. 67 e 68, CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. Per l'anno 2019, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto, pure allegato.
3. Per gli anni successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione ed all'ipotesi di ripartizione del fondo entro la data di predisposizione del bilancio di previsione, e quindi li trasmetterà alle Rappresentanze sindacali.
4. Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento l'Amministrazione predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva del fondo e lo trasmetterà alle suddette Rappresentanze.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione. Nell'ipotesi che la condotta del dipendente, in corso d'anno, faccia presumere una valutazione finale negativa, il valutatore effettuerà una valutazione intermedia, coinvolgendo il lavoratore in uno specifico colloquio.
3. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Segretario Direttore, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 15 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.
4. La valutazione, organizzativa e individuale, viene effettuata dal Segretario Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.
5. La quota parte del Fondo da destinare alla performance organizzativa viene fissata nel 70%. La quota parte rimanente va quindi destinata alla performance individuale.
6. La quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69, comma 1, del CCNL 21.5.2018, viene fissata nel 5% dei dipendenti, rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50. La misura di detta maggiorazione viene fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

④

AT



FB



SM



7. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
8. Ai fini previsti dal precedente comma, vengono individuate le fasce nelle quali ricomprendere i vari gruppi del personale:
 - da 0 a 59 = insufficiente;
 - “ 60 ” 75 = sufficiente;
 - “ 76 ” 90 = buono;
 - oltre 91 = ottimo.
9. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.5.2018.
10. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance vengono erogati in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
11. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 7

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

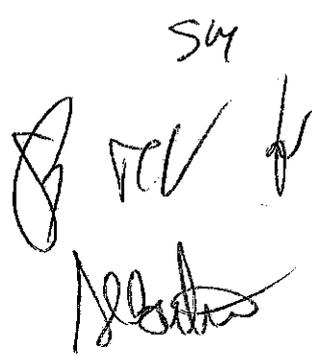
1. La progressione economica all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCI e, per ogni anno successivo, avvia il relativo procedimento.
2. La selezione viene effettuata nei limiti quantitativi di personale stabiliti dall'art. 16, comma 2, del CCNL 21.5.2018.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) aver maturato almeno ventiquattro mesi di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche;
 - b) aver ottenuto una valutazione della performance individuale, negli ultimi 3 anni, non inferiore a punti 70/100 per ogni anno. Per il personale assunto attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta, che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati.
 - c) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla censura.
4. Per l'anno 2019, le risorse previste per la progressione orizzontale vengono destinate in misura proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

CATEGORIA	N. DIP.	€	PREVISIONE N. DIPEND. DESTINATARI
A	0	0	0
B	49	6.000,00	10
C	6	1.200,00	2
D	2	1.200,00	1

(5)

AT

FAS

SM


TOTALI	57	8.400,00	13
--------	----	----------	----

5. Qualora le risorse destinate alla progressione orizzontale eccedano complessivamente l'importo previsto, l'Amministrazione attribuirà ulteriori progressioni fino alla concorrenza dell'importo stabilito e comunque nel limite del 20% del personale.
6. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:
 - a) arricchimento professionale - punti 20/100.
Per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:
 - inferiore ad una giornata = punti 2;
 - superiore ad una giornata = punti 4;
 - b) valutazione - punteggio 60/100.
 - c) esperienza maturata - punti 20.
Al dipendente che consegue la media più elevata sono attribuiti punti 60 (per la valutazione della performance individuale) o 20 (per l'esperienza maturata). A ciascun altro dipendente sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore, ottenuto applicando la seguente formula: Punteggio dipendente (n) = 20 (Mv/Mmax) dove Mv = media valutazione (n); Mmax = media valutazione più elevata.
7. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine, dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.
8. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 15 giorni.
9. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
10. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di entrata in vigore del presente CCI.

Art. 8

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 21.5.2018)

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

6

AS

AS

AS

AS

2. La pesatura del rischio, sulla base dell'indice che il D.V.R. attribuisce all'attività svolta ed alle condizioni del suo svolgimento è la seguente:
 - a) indice di rischio moderato o elevato: - peso = 1;
3. La pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta è la seguente:
 - a) attività riconducibile alle prestazioni caratterizzate da una continua attività con l'utenza, oltre al disagio derivante dalla collocazione logistica degli utenti: - peso = 1;
 - b) al personale infermieristico ed agli operatori addetti all'assistenza, in turno di riposo, che si rendano disponibili a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi, sulla base del protocollo allegato al presente accordo: peso = 9.
4. La pesatura del maneggio valori, in base alla media mensile dei valori maneggiati è la seguente.
 - a) media mensile di valori maneggiati fino ad € 1.000,00: peso = 1,00;
 - b) media mensile di valori maneggiati oltre € 1.000,00: peso = 1,50;
5. Nella tabella sottostante vengono riepilogati i punteggi da attribuire per le tre categorie:

PESATURA	PUNTEGGIO		
	a)	b)	c)
RISCHIO	1	--	--
DISAGIO	1	9	--
MANEGGIO VALORI	1	1,50	--

6. Le indennità vengono erogate con cadenza mensile, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo, in misura corrispondente ad € 1,00 per ogni punto attribuito e per ogni giornata.
7. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo previsto dal presente articolo viene riproporzionato.
8. Il Segretario Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione delle indennità previste dal presente articolo.

Art. 9

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 (art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

1. Il Segretario Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative.
2. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
3. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.

⑦

AT PB

B

TU

Sly
P. B. S.

4. Al personale viene erogata l'indennità di cui al presente articolo sulla base del punteggio attribuito in applicazione della tabella allegata al presente accordo (Allegato A).
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la suddetta indennità viene erogata in misura proporzionale alla retribuzione corrisposta.
6. Nel corrente anno, il budget per tale istituto è fissato in € 10.000,00.
7. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni, nonché l'art. 37 del CCNL 21.5.2018.

Art. 10

Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

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

1. L'Amministrazione si riserva di disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art. 72 del CCNL 21.5.2018.
2. L'Amministrazione si attiverà, anche mediante iniziative informative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 12

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 15

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

(art. 8, c. 7, CCNL 21.5.2018)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare le clausole del CCI

⑧

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

SM

[Signature]

triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 15

Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

9

MFB

AT

JS

VU

Alberto

SAI

d

IPAB C.S.A

DUEVILLE (VI)

**PROTOCOLLO DI CHIAMATA DEL PERSONALE IN CASO DI
ASSENZA NON PROGRAMMATA
(modalità operative ex art. 9 CCDI)**

L'organizzazione dei reparti e dei servizi dell'Istituto prevede la presenza di un numero di dipendenti al di sotto del quale la qualità dell'assistenza e dei carichi di lavoro subiscono negative ripercussioni.

La chiamata in servizio viene effettuata per un'assenza improvvisa per la quale occorre reperire al più presto personale in sostituzione. Si premette inoltre che il presente protocollo non costituisce ipotesi inderogabile di reperibilità, tranne in casi di assoluta necessità nei quali si potrà provvedere con ordine di servizio.

In linea di massima è chiamato il personale che:

1. si rende disponibile;
2. usufruisce di recupero ore, permesso per studio (150 ore), corsi di aggiornamento o dell'unico riposo;

Il richiamo del dipendente dalle ferie deve effettuarsi in caso di assoluta necessità e secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 21.5.2018.

La chiamata in servizio viene effettuata:

- dal coordinatore del reparto o dall'ufficio personale;
- in assenza del coordinatore di reparto, dall'infermiere professionale, in servizio nell'unità operativa, per tutto ciò che attiene alla competenza sanitaria.

L'avvenuto cambio di turno va registrato nel prospetto di servizio (rapportino - presenze).

Inoltre, la chiamata deve essere segnalata all'ufficio del personale, tramite un apposito modulo compilato e firmato dal Coordinatore di reparto. L'orario effettuato è registrato attraverso la normale timbratura.

Al dipendente richiamato in servizio, salvo motivate ed inderogabili esigenze di servizio, viene garantito il recupero, con le previste modalità.

La chiamata può essere effettuata sia nei giorni feriali che in quelli festivi.

Il pagamento della quota fissa del compenso avviene, di norma, entro il mese successivo alla prestazione.

B

(10)

fb

TV

JA

Salt

A

h

RICHIAMO IN SERVIZIO - VARIAZIONE DI TURNO

REPARTO _____

DIPENDENTE _____ PROFILO PROF.LE _____

DATA E ORA CHIAMATA ____/____/____ ore __, __

➤ RICHIAMO IN SERVIZIO

- per il giorno stesso
- con un giorno di preavviso
- con 2 giorni di preavviso

IL DIPENDENTE SI TROVAVA IN:

- riposo
- recupero ore
- permesso studio
- ferie
- altro (_____)

➤ VARIAZIONE DI TURNO

- per il giorno stesso: dal turno _____ al turno _____
- con 1 giorno di preavviso: dal turno _____ al turno _____
- con 2 giorni di preavviso: dal turno _____ al turno _____

Il dipendente è stato chiamato in sostituzione del collega:

Sig. _____ assente per _____

Data ____/____/____

Il Coordinatore

(Handwritten signatures and initials)
FB
①
TU
B
S
A
K
TU
507
A

INCARICHI DI RESPONSABILITA' E/O COORDINAMENTO

GRADUAZIONE

PROFESSIONALITA' RESPONSABILITA'	A	fine e punti	impiegio attuale	B	fine e punti	impiegio attuale
Responsabilità di gestione risorse umane o Conoscenze tecnico giuridiche o Conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche	Gestire almeno 3 persone o avere conoscenze giuridiche, tecniche o conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche di base	20		Gestire da 4 a più persone o avere buone conoscenze giuridiche e tecniche o buone conoscenze specialistiche strumentali e tecnologiche	40	
COMPLESSITA'	A	fine e punti	impiegio attuale	B	fine e punti	impiegio attuale
Grado di autonomia	Medio grado di autonomia	5		Consistente grado di autonomia	10	
Complessità	Prevalenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore	20		Presenza di attività che richiedono capacità di problem solving	40	
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni	25		Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla soluzione di problemi di sicurezza	50	
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni o organismi esterni	5		Presenza significativa di relazioni prepositive con istituzioni o utenti	10	
TOTALI	A	0	0	B	0	0
TOTALE GENERALE						0

fb

(12)

ML

AT

ST

Be

MU

SA

K

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

COMPOSIZIONE FONDO

CCNI	DESCRIZIONE	IMPORTO
d.Lgs.75/2019-art. 32,c.2	Importo unico consolidato anno 2017	213.324,24
21.5.2018 - art. 67, c. 1 c. 2, lett. a), e art.11,c.2,l.a),d. l. 135/2018 c. 2, lett. b)	- Progressioni orizzontali	32.928,72
	- Posizioni organizzative	-16.150,00
	- Incremento 0,20% m.s. 2001 x alte professionalità	1.469,49
	- Incremento € 0,83 x n. 64 diip. in servizio al 31.12.2015	5.324,80
	- Differenze tra incrementi a regime e posiz. iniziali (art. 64,c.2,l.b)	660,50
	TOTALE RISORSE STABILI	237.557,76
	RISORSE VARIABILI	
21,5,2018 - art. 67, c. 3	Importo unico consolidato anno 2018	2.500,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	2.500,00
	TOTALE FONDO ANNO 2019	240.057,76

	LIMITE 2018	232.602,96
	NON SOGGETTE AL LIMITE	
21.5.2018 - art. 67,c.2,lett. b)	Differenze incrementi a regime e posiz. iniziali (art. 64, c. 2, lett. b)	660,50
22.1.2004 - art. 32, c. 7	Incremento 0,20% monte salari 2001 (alte professionalità)	1.469,49
c.2,lett. a) - d.l.135/18,	Incremento € 83,20 x n. 43,6887 dip. in servizio al 31.12.2015	5.324,80
	TOTALE FONDO ANNO 2019	240.057,76

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE
(ipotesi)

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (in scalare)
21.5.2018-art.68,c.1	Fondo iniziale, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti		240.057,76
c. 1	Indennità di comparto	27.000,00	213.057,76
c. 2, lett. a)	Performance organizzativa	20.000,00	193.057,76
	- obiettivo formazione	18.000,00	
	- nucleo alzheimer	2.000,00	
	- performance organizzativa	0,00	
lett. b)	Performance individuale		193.057,76
lett. c)	Indennità condizioni di lavoro	23.000,00	170.057,76
	- rischio	18.500,00	
	- disagio	2.000,00	
	- chiamate	2.500,00	
lett. d)	Ind.tà di turno, art. 24, c. 1, CCNL 14,9,2000	90.000,00	80.057,76
	- turno	90.000,00	
	- comp. ex art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000	0,00	
lett. e)	Compensi per specifiche responsabilità	10.000,00	70.057,76
	- Coordinamento	7.500,00	
	- Responsabile sicurezza	2.500,00	
lett. g)	Compensi previsti da specifiche disp. di legge	0,00	70.057,76
lett. j)	Progressione economica orizzontale	32.928,72	37.129,04
	TOTALE	202.928,72	

RIEPILOGO

RISORSE	240.057,76	
EROGATO		202.928,72
DIFFERENZA (EROGATO IN -)		37.129,04
TOTALE A PAREGGIO	<u>240.057,76</u>	<u>240.057,76</u>

B

91

fs

M
 [Signature]