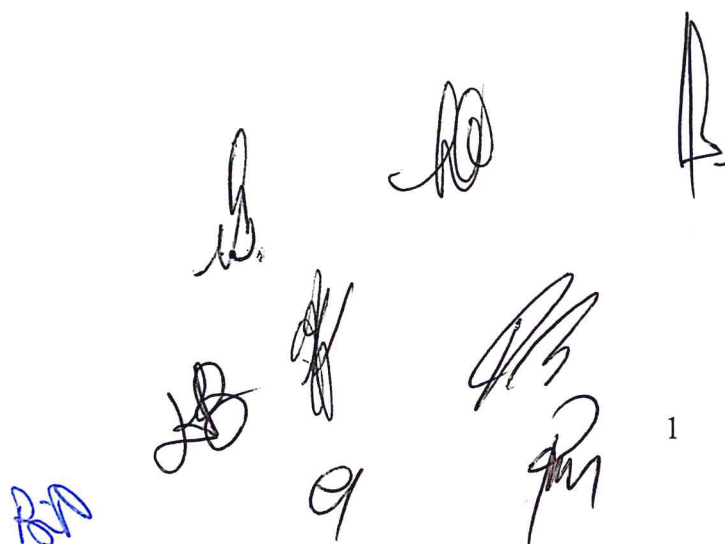


PROT. N. 3054 DEL 22/08/2013

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"OPUS CIVIUM"**

VIA CONCILIAZIONE, 10 – 42024 CASTELNOVO DI SOTTO (RE)
I.IVA: 01486230350 – C.F. 80010310359

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2012**



Handwritten signatures in black and blue ink, including a small number '1' at the bottom right.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ASP "OPUS CIVIUM"
ANNO 2012**

In data 22 Agosto duemilatredici alle ore 14.00, presso gli uffici dell'ASP "OPUS CIVIUM", si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.
Sono presenti:

Delegazione di parte pubblica:

Pelosi Loredana – Direttore Generale

Bigi Anna – Responsabile Dipartimento Educativo

Fornaciari Rino – Responsabile Dipartimento Socio Assistenziale ad integrazione Sanitaria

Delegazione di parte sindacale:

Salvatore Coda – CGIL

Fabio Bertoia – CISL

Bisi Patrizia – RSU

Carri Ilaria – RSU

Beneventi Elisa – RSU

Frisenda Vittoria – RSU

PREMESSO CHE

- Negli incontri delle delegazioni trattanti in data 6 maggio 2013 e 13 maggio 2013 è stato discusso e raggiunto un'intesa circa l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2012 ancora da erogare;
- Il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 15 del 18 luglio 2013, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Direttore Generale a sottoscrivere il presente CCDI;
- Il Revisore Unico in data 8 luglio 2013 ha espresso parere favorevole in merito al contenuto della preintesa al contratto decentrato integrativo per i dipendenti Asp Opus Civium per l'anno 2012.

**SI SOTTOSCRIVE LA SEGUENTE PREINTESA SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2012**

1. Conferma dell'utilizzo del CCDI già sottoscritto in data 31.08.2012 con decorrenza 01/01/2011 del sistema di valutazione ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale e ai fini dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi correlati alle professionalità presenti in Asp, al conseguimento degli obiettivi di gestione ed alla qualità della prestazione già utilizzato per il 2011. Gli obiettivi di gestione attesi per l'anno 2012 sono stati individuati in obiettivi di gruppo/dipartimento;
2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse;
3. Quantificazione delle risorse 2012;
4. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse ancora da regolare anno 2012.

DESTINATARI

Tutto il personale dipendente dell'Asp "OPUS CIVIUM" ad eccezione degli incarichi di posizione organizzativa (APO).

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO)

Il fondo è destinato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL .

Le parti convengono sulla necessità di indirizzare una parte delle risorse, per l'applicazione dell'ordinamento professionale ed, in particolare, alla progressione orizzontale, per riconoscere in maniera permanente l'esperienza maturata, l'arricchimento professionale e l'impegno del personale nello svolgimento delle mansioni, quindi l'incremento della professionalità acquisita.

Le parti concordano che il numero complessivo delle PEO sia ripartito proporzionalmente al numero dei dipendenti appartenenti ai diversi dipartimenti ed aventi i requisiti per partecipare alla graduatoria utile all'assegnazione delle progressioni orizzontali: assistenziale, educativo ed amministrativo e precisamente: 40% per il dipartimento assistenziale, 50% per il dipartimento educativo ed il restante 10% per l'amministrativo.

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Si richiama il sistema di valutazione del CCDI già sottoscritto in data 31.08.2012 con decorrenza 01/01/2011.

Viene inoltre ripristinata, nell'ambito del procedimento di valutazione, l'autovalutazione da parte del valutato.

STRUMENTI

Gli strumenti di valutazione sono costituiti da una serie di apposite schede di valutazione, diversificate in relazione alle categorie professionali, per consentire un giudizio equo ed equilibrato in relazione alle caratteristiche dei profili professionali iscritti nelle categorie.

Ogni scheda riporta un numero fisso di indicatori ripartiti in modo diversificato a seconda delle categorie professionali di appartenenza del dipendente.

La scheda consente anche di differenziare il peso degli indicatori in relazione alla loro diversa importanza ai fini della valutazione. Il totale del peso percentuale delle singole tipologie di indicatori sono definiti in modo tale da prendere in considerazione le caratteristiche delle mansioni ascritte alle singole categorie.

La metodologia, prevedendo l'autovalutazione ed il colloquio quale momento centrale e imprescindibile del processo valutativo, consente di specificare e chiarire i singoli indicatori utilizzando le apposite note.

Nella scheda di valutazione sono previsti, infatti, appositi spazi, da compilare in occasione della valutazione finale, per definire il giudizio complessivo da parte del valutatore a commento dei valori numerici riportati nella scheda stessa, nella quale è prevista anche la possibilità per il valutato di esprimere le sue osservazioni.

Le graduatorie per l'attribuzione della progressione orizzontale sono formate sulla base dei seguenti criteri:

- a. esperienza professionale maturata valutata in termini assoluti;
- b. aggiornamento e formazione;
- c. qualità della prestazione professionale e risultati conseguiti; come risultanti dall'apposita scheda di valutazione, nella quale si terrà conto anche delle competenze professionali possedute dal dipendente.

In continuità col sistema di valutazione adottato per l'anno 2011 la combinazione dei pesi assegnati a ciascun criterio mira al raggiungimento dei seguenti scopi:

1. nell'ambito della stessa categoria permettere, ai lavoratori collocati nei livelli più bassi, di poter accedere all'istituto della PEO, a parità degli altri requisiti;
2. riconoscere, a parità degli altri requisiti, maggiore peso all'esperienza professionale maturata.

Le schede per l'autovalutazione, distinte per categorie economiche, saranno elaborate e consegnate ai lavoratori entro il mese di maggio da ogni singolo Responsabile di Dipartimento. Il Responsabile del Dipartimento incontrerà singolarmente i lavoratori per la comunicazione della valutazione e in quella sede il dipendente interessato presenterà la propria auto rilevazione che avrà fini di orientamento rispetto ai percorsi formativi, di confronto con il dirigente, ma non vincolante rispetto alla valutazione finale.

Il Responsabile assumerà la decisione finale con adeguata motivazione.

Tutto il procedimento deve comunque concludersi in tempo utile per la liquidazione di eventuali arretrati nella busta paga del mese di settembre.

Sono esclusi dalla progressione orizzontale, i dipendenti neo –assunti, in qualsiasi forma, nell'anno di valutazione.

La seguente tabella riepilogativa riporta i punteggi massimi attribuibili, per ogni categoria di appartenenza:

Categoria Percorso da – a	Esperienza Professionale maturata (A) Max	Aggiornamento e formazione (B) Max	Qualità della prestazione e risultati conseguiti (C) Max	Totale
B1–B2/B2–B3	40	5	55	100
B3–B4/B4–B5	40	5	55	100
B5–B6/B6–B7	40	5	55	100
C1–C2/C2–C3–C3/C4	30	5	65	100
C4–C5	30	5	65	100
D1–D2/D2–D3	25	10	65	100
D3–D4/D4–D5/D5– D6	20	15	65	100

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA: in particolare sarà valutata l'esperienza acquisita nella stessa categoria economica, anche in altri enti del comparto ed anche per servizi a tempo determinato.

Clausola di interpretazione autentica: “in relazione alle procedure per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) le parti si danno reciprocamente atto che il parametro dell'*anzianità* è riferito esclusivamente al periodo di permanenza nell'attuale livello economico.

L'esperienza professionale verrà così calcolata:

Categoria Percorso da – a	Esperienza professionale maturata Max	Parametro X semestre
B1–B2	40	4,02
B2–B3	40	3,30
B3–B4	40	3,30
B4–B5	40	3,00
B5–B6/B6–B7	40	3,00
C1–C2	30	4,02
C2–C3	30	3,30
C3–C4	30	2,52

C4-C5	30	1,50
D1-D2/D2-D3	25	1,50
D3-D4/D4-D5/D5-D6	20	1,50

Si valutano semestri interi periodi lavorati superiori a 5 mesi e 15 giorni; pertanto, nessun punteggio semestrale compete per periodi fino a 5 mesi e 15 giorni compresi.

B) AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE: verranno considerati i corsi di formazione seguiti dal dipendente nell'anno di valutazione.

L'aggiornamento e formazione verrà così valutato:

Corsi di aggiornamento e/o formazione, seminari e convegni	Parametro per corso
Con votazione finale	5
Con attestato di partecipazione, superiore a 12 ore	4
Con attestato di partecipazione, fino a 12 ore	2

Costituisce, inoltre, oggetto di valutazione ed apprezzamento, a caratterizzare sempre le prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, l'auto-apprendimento derivante da interventi formativi interni e/o autonomi e personali del dipendente (a titolo esemplificativo: percorsi di formazione interna, affiancamento ai colleghi, incontri e riunioni formative di gruppo, formazione ed aggiornamento sul campo, auto-formazione mediante l'utilizzo degli strumenti di studio e lavoro messi a disposizione, altre forme di studio ed approfondimento individuale o collettivo, ecc...). L'auto-apprendimento è valutato dal Responsabile di Dipartimento con punteggio fino a concorrenza di quello massimo attribuibile.

Il parametro dei risultati sarà considerato in percentuale alla tabella sopra riportata B.

C) ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEL RISULTATO CONSEGUITO:

Categoria percorso da - a	Valutazione delle attività max	Parametro x progressione orizzontale
B1-B2 / B2-B3	55	In percentuale sulla valutazione
B3-B4 / B4-B5	55	In percentuale sulla valutazione
B5-B6 / B6-B7	55	In percentuale sulla valutazione
C1-C2 / C2-C3 / C3-C4	65	In percentuale sulla valutazione
C4-C5	65	In percentuale sulla valutazione
D1-D2 / D2-D3	65	In percentuale sulla valutazione
D3-D4 / D4-D5 / D5-D6	65	In percentuale sulla valutazione

Ai fini della valutazione della prestazione saranno utilizzate le schede di valutazione individuale sotto riportate, invariate rispetto a quelle adottate per l'anno 2011.

Il parametro dei risultati sarà considerato in percentuale della valutazione ottenuta (es. un C3 con valutazione 89= $89/100 \cdot 65 = 57,85$).

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'A' and a '5'.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE

COGNOME E NOME
CAT. E POSIZIONE DI LAVORO
OBIETTIVI DI RIFERIMENTO

	CATEGORIA	B	
AREA		PESO PROP.	VALUTAZIONE 2012
Organizzativa/ gestionale	Rendimento qualitativo e quantitativo	Da 1 a 15	
	Puntualità e precisione	Da 1 a 10	
	Autonomia e rapidità	Da 1 a 10	
Relazionale	Integrazione nell'organizzazione	Da 1 a 15	
	Spirito di collaborazione	Da 1 a 10	
	Correttezza e qualità delle relazioni (tra colleghi e con l'utenza)	Da 1 a 10	
Professionale	Preparazione professionale e tecnica	Da 1 a 10	
	Grado di adattamento	Da 1 a 10	
	Capacità di organizzazione il lavoro	Da 1 a 10	
		100	

DATA
FIRMA RESPONSABILE
FIRMA VALUTATO
SPAZIO PER EVENTUALI COMMENTI DEL VALUTATO

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE

COGNOME E NOME
CAT. E POSIZIONE DI LAVORO
OBIETTIVI DI RIFERIMENTO

		CATEGORIA	C	VALUTAZIONE 2012
AREA			PESO PROP.	
Organizzativa/ gestionale	Rendimento qualitativo e quantitativo		Da 1 a 15	
	Iniziativa e flessibilità		Da 1 a 10	
	Autonomia e rapidità		Da 1 a 10	
Relazionale	Integrazione nell'organizzazione		Da 1 a 15	
	Spirito di collaborazione		Da 1 a 10	
	Correttezza e qualità delle relazioni (tra colleghi e con l'utenza)		Da 1 a 10	
Professionale	Preparazione professionale e tecnica		Da 1 a 10	
	Orientamento al risultato		Da 1 a 10	
	Capacità di organizzazione e di coordinamento nei processi di servizio		Da 1 a 10	
			100	

DATA
FIRMA RESPONSABILE
FIRMA VALUTATO
SPAZIO PER EVENTUALI COMMENTI DEL VALUTATO

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, located to the right of the evaluation form. There are approximately seven distinct signatures or initials, some appearing to be in blue ink.

SCHEMA DI VALUTAZIONE PERSONALE

COGNOME E NOME
CAT. E POSIZIONE DI LAVORO
OBIETTIVI DI RIFERIMENTO

		CATEGORIA	D	VALUTAZIONE 2012
AREA			PESO PROP.	
Organizzativa/ gestionale	Rendimento qualitativo e quantitativo		Da 1 a 15	
	Iniziativa e flessibilità		Da 1 a 10	
	Grado di adattamento		Da 1 a 10	
Relazionale	Integrazione nell'organizzazione e spirito di collaborazione		Da 1 a 10	
	Capacità di gestione del personale, leadership, autorevolezza, consapevolezza		Da 1 a 15	
	Correttezza e qualità delle relazioni (tra colleghi e con l'utenza)		Da 1 a 10	
Professionale	Preparazione professionale e tecnica		Da 1 a 10	
	Orientamento al risultato e alla soluzione dei problemi		Da 1 a 10	
	Capacità di organizzazione e di coordinamento e di gestione nei processi di servizio		Da 1 a 10	
			100	

DATA
FIRMA RESPONSABILE
FIRMA VALUTATO
SPAZIO PER EVENTUALI COMMENTI DEL VALUTATO

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature at the top right and several smaller initials below it.

Per ciascun percorso individuato nelle tabelle precedenti e tenuto conto delle categorie giuridiche nell'ambito di ciascun dipartimento, viene formulata una graduatoria riguardante il personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, sulla base dei criteri individuati, della valutazione riportata e della documentazione agli atti.

Nel caso di parità di punteggio con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti aventi uguale valutazione, si procederà a progressione sulla base dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- 1) chi è in possesso di migliore valutazione della qualità della prestazione individuale e del risultato;
- 2) chi ha maggiore anzianità di servizio nell'Azienda

Le graduatorie finali, prima della loro pubblicazione, saranno trasmesse alla R.S.U. ed alle OO.SS. territoriali firmatarie dell'accordo.

La decorrenza della progressione orizzontale verrà attribuita dal 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione. La decorrenza della progressione orizzontale è fissata, in caso di valutazione positiva e utile alla collocazione in graduatoria, al primo giorno del mese successivo a quello in cui matura il 24.mo mese di permanenza nel profilo.

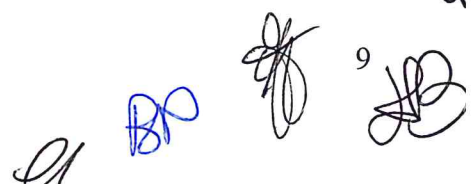
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

1. Indennità di turno:

- le indennità di turno diurno, festivo, notturno, notturno festivo verranno retribuite al personale turnista e per l'ammontare delle ore previste dal turno;
- gli straordinari sul turno verranno accumulati nel monte ore; tali ore saranno remunerate monetariamente o, su espressa richiesta del dipendente, convertite in recupero compensativo, totale o parziale rispetto alle ore accumulate;
- qualora un dipendente inserito nella rotazione dell'orario in turno, per esigente di servizio o su richiesta dello stesso dipendente, venisse destinato ad un orario fisso, non percepirà più le indennità di turno per il nuovo orario fisso;
- qualora un dipendente non inserito nella rotazione dell'orario in turno, per esigente di servizio o su richiesta dello stesso dipendente, venisse destinato all'orario in turno, percepirà le indennità di turno previste;
- qualora un dipendente, per esigente di servizio, avesse un orario fisso e solo in alcuni giorni alla settimana fosse inserito nell'orario in turno percepirà le indennità di turno previste solo per ore lavorate in turno;

2. Lavoro festivo infrasettimanale:

- i dipendenti in turno percepiranno l'indennità di turno prevista per il lavoro festivo;
- dipendenti turnisti in recupero ore, in ferie, riposo chiamati in servizio per esigenze dell'Azienda percepiranno un compenso pari allo straordinario festivo senza percepire l'indennità di turno;
- dipendenti turnisti in recupero ore, in ferie, riposo che si recano in servizio per cambi turno con colleghi percepiranno l'indennità di turno prevista;
- i dipendenti con orario fisso che si recano al lavoro per esigenze di servizio accumuleranno le ore lavorate nel monteore, tali ore possono dare luogo, su richiesta del dipendente, a riposo compensativo o al pagamento dello straordinario secondo le normative vigenti;



- gli straordinari sul turno verranno accumulati nel monte ore; tali ore saranno remunerate monetariamente o, su espressa richiesta del dipendente, convertite in recupero compensativo, totale o parziale rispetto alle ore accumulate.

Al fine di una più corretta applicazione dell'istituto le parti concordano di monitorarne l'andamento effettivo nei mesi di giugno, luglio e agosto 2012 per poi definire, a settembre, eventuali correttivi che si rendessero necessari.

3. Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale:

- per il personale turnista, si dà luogo alla corresponsione dell'indennità di turno prevista;
- per il personale con orario fisso si dà luogo per ogni ora prestata al pagamento della maggiorazione del 50% della retribuzione oraria e il riposo compensativo pari alle ore lavorate;

4. Lavoro in giorni feriali non lavorativi

- per il personale con orario lavorativo su cinque giorni e, per esigenze di servizio, sono chiamati al lavoro il sabato si applicano le stesse modalità previste per gli straordinari, le ore verranno accumulate nel monte ore e possono dare luogo, su richiesta del dipendente, a riposo compensativo o al pagamento dello straordinario, gli straordinari sul turno verranno accumulati nel monte ore; tali ore saranno remunerate monetariamente o, su espressa richiesta del dipendente, convertite in recupero compensativo, totale o parziale rispetto alle ore accumulate.

5. Indennità di rischio (art. 37 CCN. 14.09.2000 e art. 41 CCN 22.01.2004)

- sarà riconosciuta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di € 30,00. Detta indennità verrà erogata in proporzione ai giorni di effettivo servizio prestato nel mese.

A titolo esemplificativo fattori rilevanti di rischio sono: lo svolgimento di attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste hanno carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici, attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; utilizzo di materiali o mezzi che portano a rilevare un elevato grado di insalubrità e di notevole rischio di pregiudizio per la salute.

La concreta valutazione dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di competenza del Responsabile del Dipartimento.

6. Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lettera e) del CCN. 1.4.1999)

- sarà riconosciuta ai dipendenti che svolgono attività in particolari condizioni di "disagio", per il periodo di effettiva esposizione, una indennità mensile di € 15,60, corrispondenti a € 0,60 per ogni giorno di effettivo servizio prestato nel mese.

Trattasi di una condizione particolare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che esula dalle ordinarie prestazioni di lavoro.

A titolo esemplificativo si considerano fattori di "disagio" prestazioni rese su richiesta dell'Azienda per esigenze organizzative in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. Tale condizione deve essere continuativa e differenziata rispetto a quella degli altri prestatori con analogo ruolo e mansioni.

La concreta valutazione dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di competenza del Responsabile del Dipartimento.

Non possono essere riconosciute due o più indennità per la stessa condizione di lavoro.

7. **Indennità di maneggio valori** (art. 36 CCNL 14.09.2000)

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza per qualsiasi causa.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali l'indennità viene fissata in € 1,55 al giorno.

8. **Indennità per particolari responsabilità** (art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999 aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006)

I Responsabili di Dipartimento dovranno individuare le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità in relazione alla concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento di incarico, di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato sulla base delle seguenti fattispecie:

- Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi ed a conduzione fasica;
- coordinamento di più strutture complesse tra di loro eterogenee/omogenee come il coordinamento di almeno due servizi tra di loro eterogenei, oppure anche omogenei che si collochino in una forma di gestione sovracomunale;
- coordinamento dell'attività di più unità di personale con diversificazione delle attività e di complessità delle medesime;
- concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Dipartimento, di elevata esperienza e professionalità e a cui sia attribuito un ruolo di collaborazione generale e sistematica con il Responsabile di Dipartimento;
- gestione di rapporti e relazioni (di natura comunicativa, informativa, di confronto ecc...) particolarmente complessi, con interlocutori interni ed esterni.

L'importo dell'indennità è determinata dal competente Responsabile di Dipartimento per un importo massimo di € 2.500,00 annui lordi.

Tali indennità vengono erogate annualmente nell'anno successivo alla maturazione, in un'unica soluzione. Sono riproporzionate ai mesi di servizio prestato considerando mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (produttività) fanno riferimento ai sistemi di valutazione individuale (merito e premialità) e agli obiettivi comuni nell'ambito dei singoli servizi di miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi agli utenti.

Ai fini dell'erogazione dell'istituto della "produttività" di comune accordo si decide che destinatari delle risorse sono tutti i dipendenti dell'Azienda che hanno prestato servizio nel corso dell'anno 2012, ivi compreso il personale a tempo determinato con rapporto di lavoro pari o superiore a sei mesi.

Il riconoscimento individuale sarà effettuato a seguito della valutazione operata dai Responsabili di Dipartimento mediante l'applicazione del sistema di valutazione sopra indicato. Per disposizioni normative e contrattuali, i Responsabili di Dipartimento (incaricati di posizione organizzativa) non partecipano alla distribuzione delle risorse in argomento.

Il raggiungimento degli obiettivi previsti, in termini generali e trasversali al Dipartimento, costituisce oggetto di premialità nell'ambito della complessiva valutazione finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2012.

q

BP

11

BP

A consuntivo, verrà predisposta una relazione conclusiva nella quale verranno indicati i risultati ottenuti in relazione alle aspettative sui progetti realizzati nell'ambito dei singoli Dipartimenti. A ciascun dipendente che ha partecipato al progetto verrà erogata una quota pari al 70% della somma assegnata in base al grado di partecipazione effettiva alla realizzazione degli obiettivi assegnati ai singoli progetti nell'ambito del Dipartimento.

La restante quota del 30% verrà erogata in funzione dell'apporto individuale misurato sulla base delle schede di valutazione individuale sopra riportate.

I lavoratori a tempo parziale usufruiranno delle risorse per produttività in maniera proporzionale alla prestazione lavorativa.

Il periodo minimo di servizio per usufruire delle risorse per produttività è stabilito in mesi 6, anche non continuativi, dette risorse non competono in caso di assenza dal servizio tranne che nei casi di assenza astensione obbligatoria da lavoro per maternità, o in caso di infortunio.

I compensi in argomento verranno liquidati sulla base del punteggio ottenuto da ciascun dipendente, in proporzione al numero di dipendenti, per il relativo periodo di servizio e tenendo conto della seguente scala parametrica:

Categoria economica	Parametro
A1	1,12
A2	1,14
A3	1,16
A4	1,16
A5	1,16
B1	1,18
B2	1,21
B3	1,26
B4	1,28
B5	1,31
B6	1,34
B7	1,37
C1	1,33
C2	1,37
C3	1,41
C4	1,46
C5	1,51
D1	1,44
D2	1,54
D3	1,62
D4	1,68
D5	1,68
D6	1,68

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2012

L'Asp "Opus Civium" come da delibera del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 31/12/2012 conferma il complesso delle risorse disponibili per l'anno 2012 in € 188.896,73, come analiticamente elencato nella tabella allegata al presente accordo sotto la lettera A).

Il fondo di produttività dell'anno 2012, in applicazione dei C.C.N.L. vigenti nel comparto Regioni e Autonomie Locali è stato quantificato dall'Azienda in totali € 188.896,73.

Le risorse già erogate ammontano a € 143.090,98, restano pertanto ancora da regolare risorse per

€ 45.805,75.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE ANNO 2012

Le parti concordano sui seguenti criteri di utilizzazione delle risorse ancora da regolare:

- a. all'istituto delle progressioni orizzontali viene destinata una somma non superiore a € 4.000,00;
- b. Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f CCNL 01.04.1999 aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006).
Per l'anno 2012 sono state individuate dai Responsabili di Dipartimento le seguenti particolari Responsabilità a cui è destinata la somma di € 3.699,68 così suddivisa:
 - Area Socio-Assistenziale: "indennità di responsabilità" di € 413,17 per n. 4 R.A.A.
 - Area Socio-Educativa Castelnovo di Sotto "indennità di coordinamento" di € 300,00 per n. 2 insegnanti e di € 413,00 per n. 1 esecutore scolastico
 - Area Socio-Educativa Cadelbosco di Sopra "indennità di coordinamento" di € 517,00 per n. 2 insegnanti.Tali indennità vengono erogate annualmente nell'anno successivo alla maturazione, in un'unica soluzione. Sono riproporzionate ai mesi di servizio prestato considerando mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni;
- c. alla produttività individuale di cui al CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lettera a) è destinata la somma residua (per circa € 38.106,07).

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le disposizioni contenute nel presente accordo che prevedono l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale a decorrere dal 1° gennaio 2012 saranno considerate nulle fin dall'origine e tali da non produrre alcun effetto nel caso in cui gli organi preposti al controllo dichiarassero non legittime le suddette disposizioni. In tal caso verrebbe ripetuto in capo ai lavoratori interessati quanto percepito a tale titolo dal 1° gennaio 2012.

NORME TRANSITORIE E FINALI

I previsti criteri di assegnazione del salario accessorio sono soggetti all'effettiva capienza del fondo così come costituito nell'anno 2012. L'erogazione effettiva del fondo è in ogni modo soggetta alle norme vigenti al momento dell'erogazione stessa.

Delegazione di parte pubblica:

Loredana Pelosi.....

Anna Bigi.....

Rino Fornaciari.....

Delegazione di parte sindacale:

Salvatore Coda - CGIL.....

Fabio Bertoia - CISL.....

Bisi Patrizia - RSU.....

Carri Ilaria - RSU.....

Beneventi Elisa - RSU.....

Frisenda Vittoria - RSU.....