

I.P.A.B. "LA CASA"

SCHIO (VI)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA

2015 - 2016

Il giorno 2 maggio 2016, presso l'IPAB "La Casa" di Schio (VI), le Delegazioni trattanti hanno sottoscritto l'allegato **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** per il personale dipendente dell'IPAB "La Casa" di Schio (VI), relativo alla **parte normativa** ed alla **parte economica 2015 e 2016**.

Il Consiglio di amministrazione ha autorizzato la sottoscrizione di detto contratto con delibera n. 13 del 21/04/2016, dopo aver esaminato ed approvato l'ipotesi di accordo tra le parti sottoscritto in data 5 aprile 2016 e dopo avere acquisito la prescritta certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, pervenuta al prot. n. 1005 del 21/04/2016.



[Handwritten signature]
Silk

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Cura Gto Emanuele
Morioli Dell'Int
[Handwritten signature] FP66

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Torelli Piero c/o PFP
[Handwritten signature]



posta elettronica, il fax ovvero la trasmissione della documentazione su supporto cartaceo.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi, nonché i verbali degli incontri, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
5. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCDI, 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.
6. 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.
7. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

Art. 3

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 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, 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;

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Pellegrino', 'Cascioli', and 'Cuniberto'.

- 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.



Art. 4

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 sottoscritto il 15/04/2010 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. 5

Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e 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'Amministrazione, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa 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.

CAPO II

**MODALITÀ DI UTILIZZO
DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Art. 6

Risorse decentrate

(art. 31, CCNL 22.1.2004, art. 8, CCNL 11.4.2008)

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 2015 e 2016, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dalla delibera del CdA n. 28 del 30/11/2015, all'atto della sottoscrizione del presente accordo e sulla base della disciplina ivi contenuta, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto allegato.

Art. 7

**Criteria di ripartizione delle 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 espressa nella scheda individuale del dipendente.
2. La valutazione viene effettuata annualmente, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.
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 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.
4. Le valutazioni vengono effettuate dal Segretario Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.
5. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
6. Al fine di incentivare specifiche attività e prestazioni, anche in relazione ad obiettivi e progetti dell'Amministrazione, ed in relazione alle effettive disponibilità previste e contenute nel fondo costituito, si destinano le seguenti somme:
 - a) La somma di € 9.500,00 annuali per incentivi di efficienza e produttività destinati al pronto intervento, per personale addetto ai servizi di manutenzione che non sia posto in reperibilità e che rientri in servizio per interventi urgenti ed indifferibili di sicurezza e di tipo tecnico-impiantistico o elettrico.
 - b) La somma di € 14.000,00 annuali per incentivi di efficienza e produttività destinati ai coordinatori di nucleo e ad altre figure professionali coinvolte nelle procedure selettive e concorsuali dell'ente e nelle commissioni di gara che richiedono valutazioni di materiali e prodotti di consumo.Le somme di cui alle precedenti lettere a) e b) saranno ripartite dal Direttore Generale in base ad una valutazione che riscontri l'impegno reso dal Personale intervenuto, attribuendo un punteggio da 0 a 10 per ogni singolo criterio di seguito elencato: grado di effettiva partecipazione, grado di disagio, grado di disponibilità, quantità di prestazioni, qualità delle prestazioni. Qualora si verificassero valutazioni individuali non sufficienti (ossia inferiori alla media di punti 5, riferiti all'insieme dei quattro criteri) non saranno corrisposte le somme proporzionali corrispondenti.
7. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]
A collection of handwritten signatures and initials, including names like 'Cascioli', 'Anastasi', and 'Repos'. There are also some scribbles and other marks.

8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i compensi incentivanti vengono erogati in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
9. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 8

Indennità di rischio

(art. 37, c. 1, CCNL 14.9.2000 - art. 41, CCNL 22.1.2004)



1. Le prestazioni di lavoro 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 e che svolgono effettivamente il servizio previsto dal profilo di inquadramento:
 - a) Operatori socio-sanitari;
 - b) Fisioterapisti;
 - c) Personale operante in cucina (cuochi, aiuto cuoco, ausiliari di cucina).
2. L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL e per le sole giornate di presenza.

Art. 9

Compensi per attività disagiate.

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999

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

1. Gli infermieri sono tenuti ad assicurare la massima collaborazione con le altre figure professionali, in particolare nelle situazioni di emergenza organizzativa, nonché un'azione di coordinamento nei reparti, in particolare nei tempi di lavoro nei quali non siano presenti le figure professionali cui competono le funzioni di coordinamento. Ad essi viene erogato un compenso nella misura di € 111,90 mensili.
2. Il servizio di ristorazione dell'ente provvede al confezionamento di pasti per ospiti accolti nei diversi servizi residenziali, per il nido aziendale, per le case albergo, per centri e strutture convenzionate, per utenti dei servizi domiciliari. Le modalità di confezionamento e di veicolazione sono diversificate e richiedono assoluta tempestività e accuratezza per ogni fornitura. Il capo cuoco è responsabile del buon andamento del servizio e garantisce la produzione in un contesto chiaramente impegnativo e disagiato. Per tale attività gli è riconosciuto un compenso nella misura di € 132,34 mensili.
3. L'attività di animazione ed occupazione del tempo libero presso i due centri anziani dell'ente – San Francesco e La Filanda – domanda il coinvolgimento ed il coordinamento di volontari, attività, iniziative e progetti che non rientrano nella dotazione ordinaria dell'ente. L'educatrice assegnata al servizio vi deve provvedere in modo tale da garantire il funzionamento dei servizi. Per detta attività è riconosciuto un compenso nella misura di € 286,40 mensili.
4. Il Servizio di Prevenzione e Sicurezza dell'Ente deve garantire quanto previsto dalla normativa vigente. Ciò in considerazione di ogni specifica unità di offerta e della complessità delle stesse. L'Ipab La Casa presenta una dislocazione notevole di servizi, nuclei ed ambiti. Inoltre, viene

TB CIPFR
 di Teodoro

garantita attività di collaborazione in materia ad altri enti convenzionati. Accanto al Rssp (destinatario di P.O.) opera un Aspp a titolo di stretto collaboratore, i cui compiti sono svolti nel contesto descritto. Per detta attività all'Aspp è riconosciuto un compenso nella misura di € 472,66 mensili.



5. Il C.e.d., Centro elaborazione dati, rappresenta un apparato particolarmente importante per l'ente ed i servizi, coordina e gestisce la diffusione delle informazioni affinché si abbiano a disposizione tutti i dati e le conoscenze necessarie per la gestione complessiva. Il tecnico ad esso assegnato deve garantire efficienza, efficacia e celerità di intervento pur nella complessità delle articolazioni e parti che esigono assistenza e funzionamento del servizio. Per detta attività è riconosciuto un compenso nella misura di € 288,74 mensili.
6. Lo psicologo assegnato ai centri servizi di Montecchio, oltre alla sua funzione esercitata su più centri, è chiamato a garantire la continuità dell'azione di coordinamento presso i centri medesimi nei momenti in cui il Coordinatore titolare è assente per ferie o comunque per periodi prolungati. Per detta attività è riconosciuto un compenso nella misura di € 100,00 mensili.
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.

Art. 10

Compensi per 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 Segretario Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero di funzioni di coordinamento.
2. I compensi correlati ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
3. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
4. I compensi di cui al presente articolo vengono erogati ai ruoli organizzativi e nella misura di seguito specificata:
 - Coordinatori di nucleo (5 unità) € 2.500,00;
 - Responsabile/Coordinatore del servizio ristorazione € 2.500,00;
 - Responsabile/Coordinatore squadra operai € 2.132,10;
 - Responsabile Case albergo S. Francesco e La Filanda € 1.800,12;
5. 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.

ASPP

Art. 11

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

(art. 16, c. 1, CCNL 31.3.1999)

[Handwritten signatures and notes]
Cascioli Deini
Anelot Envel
Sella
7
Meda



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 CCDI annuale, avvia il relativo procedimento.
2. La selezione viene effettuata con riferimento ai limiti degli stanziamenti previsti nel fondo per tale istituto.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati tra le parti prima dell'avvio della procedura di cui al precedente comma 1.
4. 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.
5. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
6. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
7. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

CAPO III NORME FINALI

Art. 12

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 scadenza, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) triennale, 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. 13

Entrata in vigore

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 a vario titolo, nell'arco di vigenza del presente accordo.

D. T. S. P. F. P.

2. Sono fatte salve le norme e intese precedentemente concordate tra le parti che non confliggono né sono in contrasto con il presente accordo.
3. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo hanno effetto dal primo giorno del mese successivo alla sua entrata in vigore, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Cuvelot Emanuel
 Casarelli Gianni

[Handwritten signature]
 FPCGIL

Tonelli Eler. Cisl FP

[Handwritten signature]
 P. Rossi
 CIL FAI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Direzione
[Handwritten signature]
 P. Rossi





RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (a scalare)
	Fondo iniziale (risorse stabili)		1.092.358,18
22.1.04 - art. 33	Indennità di comparto	176.288,13	916.070,05
art. 34, c. 1	Progressione economica orizzontale	89.999,61	826.070,44
1.4.99-a.17c2 lett. c	Retribuz. di posiz. e risultato posizioni organizzative	50.000,00	776.070,44
	- retribuzione di posizione	40.000,00	
	- retribuzione di risultato	10.000,00	
	T O T A L E (risorse stabili)	316.287,74	
	Residuo Fondo iniziale (risorse stabili)	776.070,44	
	Fondo iniziale (risorse variabili)	105.492,93	
	Disponibilità residua	881.563,37	881.563,37
1.4.99 - art. 17, c. 2, lett. d)	Indennità	688.118,85	193.444,52
	- turno	609.121,40	
	- rischio	78.997,45	
	- maneggio valori		
lett. e)	Compensi per attività disagiate	94.880,77	98.563,75
	- Infermieri	62.713,14	
	- Referenti di nucleo	8.843,23	
	- Personale di cucina	4.176,00	
	- reperibilità	8.972,90	
	- chiamate	10.175,50	
lett. f)	Compensi per specifiche responsabilità	37.193,19	61.370,56
	- responsabili di modulo	37.193,19	
	-		
lett. a)	Compensi incentivanti la produttività	61.370,56	0,00
	- incentivo chiamate pers. per sostituzioni		
	- altri obiettivi specifici		
	- produttività collettiva	61.370,56	
	TOTALE (risorse variabili)	881.563,37	
	TOTALE	1.197.851,11	

NOTE

RISORSE STABILI	1.092.358,18	
RISORSE VARIABILI	105.492,93	
	<u>1.197.851,11</u>	
EROGATO (RISORSE STABILI)	316.287,74	
EROGATO (RISORSE VARIABILI)	881.563,37	
	<u>1.197.851,11</u>	
DIFFERENZA		0,00
TOTALE A PAREGGIO	1.197.851,11	1.197.851,11

Passer
to
Amelato
Enrico
Casoli
10
Chiodi
JE C, PFP



RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (a scalare)
	Fondo iniziale (risorse stabili)		1.092.358,18
22.1.04 - art. 33 art. 34, c. 1	Indennità di comparto	176.288,13	916.070,05
	Progressione economica orizzontale	89.999,61	826.070,44
1.4.99-a.17c2 lett. c	Retribuz. di posiz. e risultato posizioni organizzative	50.000,00	776.070,44
	- retribuzione di posizione	40.000,00	
	- retribuzione di risultato	10.000,00	
	T O T A L E (risorse stabili)	316.287,74	
	Residuo Fondo iniziale (risorse stabili)	776.070,44	
	Fondo iniziale (risorse variabili)	105.492,93	
	Disponibilità residua	881.563,37	881.563,37
1.4.99 - art. 17, c. 2, lett. d)	Indennità	696.000,00	185.563,37
	- turno	610.000,00	
	- rischio	86.000,00	
	- maneggio valori		
lett. e)	Compensi per attività disagiate	90.560,40	95.002,97
	- Infermieri	56.223,00	
	- Referenti di nucleo	8.800,00	
	- Animazione C.S. + Psi. Mont +CED	8.101,68	
	-Cucina+Serv:prev.Sic.	7.260,72	
	- chiamate	10.175,00	
lett. f)	Compensi per specifiche responsabilità	18.932,22	76.070,75
	- responsabili di modulo	18.932,22	
	-		
lett. a)	Compensi incentivanti la produttività	76.070,75	0,00
	- incentivo chiamate pers. per sostituzioni	9.500,00	
	- altri obiettivi specifici	14.000,00	
	- produttività collettiva	52.570,75	
	TOTALE (risorse variabili)	881.563,37	
	TOTALE	1.197.851,11	

NOTE

RISORSE STABILI	1.092.358,18	
RISORSE VARIABILI	105.492,93	
	<u>1.197.851,11</u>	
EROGATO (RISORSE STABILI)		316.287,74
EROGATO (RISORSE VARIABILI)		881.563,37
		<u>1.197.851,11</u>
DIFFERENZA		0,00
TOTALE A PAREGGIO	1.197.851,11	1.197.851,11

P. Palleo
 S. Palleo
 C. Palleo
 11