

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DELL'ASP OPERE SOCIALI DI  
NS DI MISERICORDIA PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2018

**ACCORDO DECENTRATO**

Addì 1 del mese di marzo 2019 presso la sede dell'Azienda

TRA

La DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Direttore Francesco Cazzato

E la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- ✘ **R.S.U.** nella persona di Aurora Dealexandris;
- ✘ **Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018**, nelle persone di
  - Ennio Peluffo CGIL FP
  - Claudio Berruti UIL
  - \_\_\_\_\_ CISL

PREMESSO CHE

- il CdA dell'azienda con propria deliberazione n. 47 in data 20.12.2018 ha determinato il fondo relativo alle risorse decentrate integrative del personale anno 2018 – parte variabile;
- con determinazione n. 48 del 21 dicembre 2018 è stato costituito il Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività del personale dipendente anno 2018;

Le parti sopra indicate stipulano il seguente Contratto Decentrato Integrativo dell'ASP Opere Sociali di NS di Misericordia per l'anno 2018 composto da n. 5 articoli.

**ART. 1 OGGETTO e DURATA**

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata annullando e sostituendo quanto previsto nel contratto sottoscritto in data 14/12/2016 relativo all'anno 2016/2017.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Azienda a tempo indeterminato ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente contratto è riferito all'anno 2018 e per quanto non espressamente previsto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

**ART. 2 RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE E  
DELLA PRODUTTIVITÀ**

Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio risultante dall'Allegato A), importo pari a **€ 80.423,09**.

I criteri per la suddivisione del suddetto fondo formano oggetto della presente contrattazione che ha come obiettivo principale quello della valorizzazione del personale di una più efficiente organizzazione dell'azienda.

**ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE  
ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)**

La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2018, è suddivisa nelle due categorie stabili e variabili secondo le indicazioni dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, e viene analiticamente riportata allegata alla presente Allegato A) – Costituzione – Fondo risorse decentrate anno 2018.

Ai sensi delle vigenti norme di legge e contrattuali collettive, in questa sede si prende atto delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Risorse decentrate) per l'anno 2018.

**Il fondo in questione è determinato per il 2018 in:**

**risorse stabili : € 54.072,23**

**risorse variabili: € 26.350,86**

**TOTALE FONDO: € 80.423,09**

**Art. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse decentrate, come sopra quantificate, sono ripartite ex art. 17 del CCNL 1.4.1999, e per quanto rinvenibile nell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, nelle more di addivenire alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo applicabile dall'anno 2018.

Le risorse sono state ripartite, a seguito di contrattazione, tenendo conto altresì dell'atto di indirizzo approvato con deliberazione del CdA dell'Azienda n. 8 del 19 febbraio: la destinazione dei fondi è contenuta nell'Allegata tabella B).

a) *Procedura di valutazione*

All'inizio di ogni anno, con l'approvazione degli obiettivi dell'Azienda, il Direttore porta a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare gli obiettivi, individuali e quelli assegnati al settore.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale sarà quello di cui al CCDI, in attesa dell'approvazione di un nuovo sistema conforme al CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.

I responsabili di ogni settore, invece, provvederanno alla valutazione individuale dei loro collaboratori al termine del periodo di riferimento e a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

Le risorse complessive del Fondo 2018 quantificate in **€ 80.423,09** sono ripartite, in base alla loro destinazione nelle seguenti voci:

a) Differenziali di progressioni economiche: € 44.791,68.

b) Indennità di comparto: € 5.726,88.

c) Indennità al personale delle cat. A) e B): € 64,56

**da definire in sede di contrattazione integrativa:**

d) Compensi per specifiche responsabilità riconosciute a dipendenti di cat. C) e cat. D) : **€ 4.067,00**. L'indennità di specifica responsabilità sono determinate nell'ambito di un importo annuo massimo per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa pari a € 1.600,00. L'attribuzione

dell'indennità compete ai responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo, così determinate:

- Gestione patrimonio immobiliare : € 1.600,00;
- Referente in materia di trasparenza: € 600,00.
- Gestione Economale: € 600,00;
- Gestione amministrazione trasparente su sito: € 1.000,00
- Valorizzazione patrimonio artistico: € 1.000,00

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è riconosciuta da parte dei responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

Eventuali risparmi andranno a incrementare il fondo produttività;

e) Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ex art. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 e art. 68, c. 2, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018: € 15.000,00

In fondi destinati alla performance organizzativa pari a € 10.500,00 sono relativi al conseguimento degli obiettivi ex art. 15, c. 5 CCNL 1.4.1999 (ora art. 67, c. 5, lett. b) CCNL 21/05/2018), inseriti nel piano delle performance, in quanto tale tipo di performance può essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con l'individuazione anche di uno specifico finanziamento.

La produttività individuale è individuata come il momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente responsabile, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte dello stesso responsabile.

In ogni caso per "produttività" deve intendersi quel risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro.

Qualora durante l'anno in corso ad un dipendente venga comminata una sanzione disciplinare allo stesso non verrà riconosciuto alcun premio e/o indennità.

#### **ART. 5 NORMA FINALE**

Rimane fermo il vigente C.C.D.I. a livello di Azienda sottoscritto nel 2010.

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

Francesco Cazzato \_\_\_\_\_

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

**RSU** Aurora de Alexandris \_\_\_\_\_

**CGIL FP:** Ennio Peluffo \_\_\_\_\_

**UIL FPL:** Claudio Berruti \_\_\_\_\_

**CISL FPS:** \_\_\_\_\_