



Azienda pubblica di servizi alla persona
“OPERA PIA COIANIZ”
TARCENTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
QUADRIENNIO 2014 - 2017
PARTE ECONOMICA – ANNO 2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 12 novembre 2015 Contratto 15 dicembre 2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Sandro Bruno – Direttore generale Membro: Francesca RIOSA – Coordinatore di Direzione generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL-FPL Luciano BRESSAN FP-CGIL Andrea TRAUNERO, CISL-FP Giovanni DI MATOLA RSU Aziendale; Vania LEPORE (Coordinatore) – Daniela PULIE, Anisoara TUDORII. Stefania RIZZI, Lisa PALMINI. Firmatarie della preintesa: nessuna
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente dell'Azienda pubblica di servizi alla persona "Opera Pia Coianiz"
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Rapporti giuridici nel quadriennio 2014 – 2017 Destinazione delle risorse destinate al trattamento accessorio anno 2015.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? NON prevista dal regolamento di contabilità dell'Azienda pubblica di servizi alla persona.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli (NON prevista dal regolamento di contabilità dell'Azienda pubblica di servizi alla persona.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione retribuzione accessoria	Il piano dettagliato degli obiettivi è stato esplicitato e approvato.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con deliberazione del Consiglio d'amministrazione n° 5 del 28 gennaio 2015.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – L'amministrazione procede alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013.
Eventuali osservazioni. Con riferimento agli obblighi di legge si applica la disciplina prevista in materia per le AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA della Regione Friuli Venezia Giulia		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Viene contrattata la destinazione delle risorse del fondo produttività anno 2014 secondo la seguente disciplina e corpo normativo:

Parte Prima

PRINCIPI DELLA CONTRATTAZIONE E RISORSE ECONOMICHE

ART. 1 – vengono definiti i principi della contrattazione;

ART. 2 – vengono stabiliti Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. In particolare il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2017 per la parte normativa e dal 1° gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2015 per la parte economica. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa disposizione del presente contratto

Parte Seconda

CRITERI GENERALI DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI E SISTEMA CLASSIFICATORIO

ART. 3 – costituzione dei Fondi.

ART. 4 – vengono confermati i criteri per l'attribuzione ai dipendenti delle Indennità di cui all'art. 44 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1.09.1995.

ART. 5 – viene regolamentata l'erogazione del Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi collegata al conseguimento di obiettivi operativi assegnati al servizio o all'unità operativa ;

ART. 6 – viene regolamentata l'erogazione del Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi collegata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori;

ART. 7 – viene regolamentata l'erogazione del Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi collegata al disagio per richiamo in servizio di personale turnista;

ART. 8 – vengono esplicitati i provvedimenti legati alle materie relative al sistema classificatorio del personale demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

ART. 9 – viene confermato il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

ART. 10 – si dettano disposizioni in merito alla formazione del personale.

ART. 11 - si dà atto che si procederà alla costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 57 D. Lgs. 165/2001

ART. 12 – si stabiliscono i tempi delle liquidazioni

Parte Terza

REGOLAMENTAZIONE INTERNA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DEI CONFLITTI IN CASO DI SCIOPERO

ART. 13 – si definiscono i servizi da considerare essenziali

ART. 14 –si individuano i contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate

ART. 15 – si dà atto che non ricorrono presso l'Azienda le ipotesi di cui all'articolo 4 del C.C.N.L. 7.4.1999, comma 2, fatto salvo per il punto I, V, IX.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

In relazione alle disponibilità di bilancio e coerentemente con le politiche della Direzione e con gli esiti della trattativa sindacale, i fondi di cui agli articoli 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 1°.12.2008 sono così stabiliti:

		stanziamento
Fondo per i compensi per lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, o danno	art. 8	€ 103.000,00
Fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	art. 9	€ 105.000,00
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative e delle indennità professionali specifiche	art. 10	€ 169.500,00
		€ 377.500,00

I fondi sopra riportati vengono così suddivisi rispetto al loro utilizzo:

	stanziamento
Fondo per i compensi per lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, o danno	€ 103.000,00
Fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali:	
· produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 103.000,00
· indennità di richiamo (art. 7 di questo Contratto)	€ 2.000,00
Fondo per il finanziamento:	
· delle fasce retributive	€ 98.500,00
· delle posizioni organizzative	€ 12.710,00
· delle indennità professionali specifiche	€ 9.500,00
· del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	€ 48.790,00
	€ 377.500,00

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le erogazioni sono effettuate con riferimento al vigente SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE che implica le necessarie garanzie di rispetto della meritocrazia di cui si riporta il relativo estratto:

PARTE SECONDA – ESEMPI DI APPLICABILITA' DEL SISTEMA

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE NELL'ASSEGNAZIONE DEI COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Come si è già evidenziato nella prima parte, l'assegnazione dei compensi per il miglioramento dei servizi dipende da normativa contrattuale e deve rispondere pertanto a quanto previsto dal contratto collettivo.

L'assegnazione dei compensi per il miglioramento dei servizi è inoltre materia di contrattazione integrativa, pertanto quella che segue è il risultato della relativa trattativa.

Sia l'articolo 47 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1°.9.1995, sia l'organizzazione dell'Ente danno grande importanza al conseguimento degli obiettivi prefissati.

Nel caso che stiamo esaminando quindi il raggiungimento degli obiettivi costituisce il fattore di valutazione principale, nel senso che il punteggio pieno può essere assegnato solo ed esclusivamente a conseguimento pieno dell'obiettivo, mentre nel caso di raggiungimenti dell'obiettivo non completi, il budget previsto per ciascuna Unità Operativa viene rivisto in ribasso.

Richiamando quanto già descritto nella prima parte si può proporre la seguente tabella:

grado di conseguimento dell'obiettivo	percentuale di budget assegnato
A	100%
B	75%
C	50%

dando atto che ciascun obiettivo prevede una scala numerica o descrittiva per identificare in quale categoria si colloca il risultato conseguito.

Questo metodo serve a sottolineare che il messaggio più forte quando si assegna questo tipo di beneficio economico è **l'orientamento al risultato**.

Inoltre quando il conseguimento dell'obiettivo dipende dall'impegno di un'équipe questo metodo fa sì che il beneficio economico individuale risulti più alto quando il gruppo riesce ad instaurare subito dei livelli comunicativi e operativi tesi all'integrazione tra le varie figure professionali o tra le varie componenti del gruppo stesso.

Una volta deciso quale parte del budget di Unità Operativa potrà essere assegnato alla stessa, è necessario assegnare al singolo operatore la sua quota utilizzando la dimensione delle abilità unitamente ad una variabile esogena rispetto al sistema di valutazione: il calcolo delle assenze.

Per quanto riguarda la valutazione delle abilità e della professionalità si deve necessariamente fare riferimento alla scheda di valutazione del dipendente.

Tale scheda viene però utilizzata in forma ridotta.

Quando si utilizza la scheda ai fini dell'assegnazione del compenso di produttività, infatti, non viene presa in considerazione l'ultima area di abilità, ovvero quella relativa alla partecipazione del dipendente ad attività progettuali rilevanti (es. Gruppo per la redazione della carta dei servizi) poiché tali attività non hanno carattere continuativo.

In base alla somma dei punteggi ottenuti nelle singole abilità prese in esame, verranno ottenuti i punteggi individuali.

La valutazione delle abilità è effettuata dagli organi indicati nell'allegato 2.

L'altro fattore da tenere in considerazione è quello delle assenze, poiché il dipendente assente non contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo.

Tecnicamente quindi il meccanismo di assegnazione del fondo avviene in questo modo:

1. viene assegnato all'inizio dell'esercizio un budget di Unità Operativa o di Servizio;
2. il budget iniziale viene mantenuto o ridimensionato in seguito alla verifica del conseguimento degli obiettivi di reparto;
3. l'organo preposto alle valutazioni assegna a ciascun dipendente un punteggio utilizzando la scheda di valutazione – il punteggio che viene considerato ai fini della produttività è quello intermedio che non prende in considerazione l'ultima delle aree di abilità;
4. in base ai conteggi delle assenze effettuati dal Servizio Amministrativo a ciascun dipendente viene assegnato il relativo coefficiente;
5. la disponibilità di reparto viene distribuita tra il personale dell'Unità Operativa rendendo proporzionale il risultato della valutazione alle ore effettivamente lavorate.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Anche le progressioni economiche sono effettuate con riferimento al vigente SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE che implica le necessarie garanzie di rispetto della meritocrazia come sottoriportato.

PARTE SECONDA – ESEMPI DI APPLICABILITA' DEL SISTEMA

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE NELL'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Nel caso delle progressioni economiche il sistema di valutazione viene utilizzato solo nella dimensione che riguarda le abilità.

Il perché è intuitivo: non sarebbe corretto subordinare un percorso di carriera individuale al conseguimento di obiettivi collettivi. La dimensione degli obiettivi viene quindi in questo caso completamente tralasciata.

D'altro lato l'elencazione delle abilità fatta nel relativo paragrafo è particolarmente rispondente ai principi previsti nell'articolo 35 del C.C.N.L..

Fissati pertanto anno per anno i contingenti relativi ai passaggi di fascia per ciascuna categoria e per ciascuna fascia, verrà predisposta una graduatoria in base alla media dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente negli ultimi 4 anni e le fasce verranno assegnate alle posizioni utili in questa graduatoria.

Il punteggio così ottenuto verrà integrato con una variabile esogena definita valutazione delle esperienze, dove vengono presi in esame elementi legati all'anzianità di servizio, alle funzioni particolari di cui il dipendente è stato formalmente investito, alle attività effettuate al di fuori della propria unità operativa.

Bisogna poi vedere distintamente per quanto riguarda questa fattispecie, i tre casi previsti dall'art. 15 del C.C.N.L. 7.4.1999 – oltre che per quanto riguarda la differenziazione tra i procedimenti di progressione fino alla 3ª fascia retributiva e quelli dalla 3ª fascia alla 4ª.

La trattazione è delineata in maniera specifica nel Regolamento delle progressioni di carriera.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

il risultato atteso è quello di strutturare l'organizzazione interna del lavoro ottenendo risultati di efficacia sulle unità operative e stimoli organizzativi provenienti dai responsabili integratori e dall'attivazione dei sistemi operativi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Tarcento, lì 16 dicembre 2015

Il Direttore generale
F.TO dott. Sandro BRUNO