

***I.P.A.B. “G. BISOGNIN”  
Servizi Socio Assistenziali  
Meledo di Sarego (VI)***

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA 2016 – 2018**

**PARTE ECONOMICA 2016**

Premesso che:

- a) in data 14.9.2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dell'Ipab “**G. Bisognin**” di **Meledo di Sarego (VI)**, relativo alla parte normativa 2016 - 2018 ed alla parte economica 2016;
- b) il Collegio dei Revisori, con nota in data 01.08.2017 registrata al prot. n. 1524 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 deliberazione del 02.08.2017, n.18 di reg., il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Il giorno **19.7.2017**, alle ore 10.30, presso l'Ipab “**G. Bisognin**” di **Meledo di Sarego (VI)**, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL 1.4.1999:

**per la Parte Pubblica:**

- Petris dott. Luigi - Segretario Direttore – Presidente, coadiuvato da:
  - Zanin dott. Giorgio - Vice Direttore;
  - Vitaliani Michela - Istruttore amministrativo;

**per la Parte Sindacale:**

- i componenti la R.S.U.: Lovato Elena; Ottaiano Concetta, Tadiotto Augusta, Xompero Rosita;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
  - CGIL FP - Puggioni Giancarlo;
  - CISL FP - Lanaro Renato;
  - UIL FPL - Marostegan Rosanna.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del dell'Ipab “**G. Bisognin**” di **Meledo di Sarego (VI)**, relativo alla parte normativa 2016 - 2018 ed alla parte economica 2016.

## **CAPO I**

### **OBIETTIVI RELAZIONI SINDACALI PARTECIPAZIONE**

#### **PREMESSA**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.
2. 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.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vien predisposto in attuazione del d. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

#### ***Art. 1***

##### ***Durata***

*(art. 4, CCNL 22.1.2004)*

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
2. Il presente contratto collettivo decentrato 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'1.1.2016 o assunto successivamente.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce, per la parte normativa, al periodo dal 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

#### ***Art. 2***

##### ***Relazioni sindacali***

*(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998)*

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. L'esame congiunto viene attivato attraverso la richiesta presentata dalla parte sindacale, a seguito della preventiva informazione, trasmessa dall'Amministrazione sugli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del d. lgs. 165/2001. Le modalità, le procedure ed i termini di attivazione e di conclusione dell'esame congiunto sono conformati alla vigente normativa del CCNL che disciplina l'istituto della concertazione.

3. Le parti, per la trasmissione della documentazione non riservata, ed ove possibile, utilizzano la 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, C CNL 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;
- 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 **21.11.2000**, 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 2016, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, e sulla base della disciplina ivi contenuta, l'ipotesi di ripartizione e di destinazione delle risorse decentrate è specificata nel prospetto, pure allegato. A consuntivo sarà predisposto il prospetto relativo alla definitiva ripartizione del fondo 2016.

#### **Art. 7**

##### ***Criteri 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, in applicazione dei criteri previsti dal Regolamento di amministrazione e organizzazione degli uffici e dei servizi, nonché del Piano della performance.
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. 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.

7. I destinatari dei compensi per specifiche responsabilità, nonché l'Esecutore autista/attività istituzionali e il manutentore vengono esclusi dai compensi di cui al presente articolo.
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:
  - a) Infermiere professionale;
  - b) Fisioterapista;
  - c) Educatore professionale animatore;
  - d) Operatore addetto all'assistenza;
  - e) Personale di cucina;
  - f) Personale addetto ai servizi generali;
  - g) Manutentore;
2. L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL e per le sole giornate di presenza.

#### **Art. 9**

##### **Indennità maneggio valori**

*(art. 36, c. 1, CCNL 14.9.2000)*

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, che viene fissata nella misura di € 32,22 mensili.
2. L'indennità viene corrisposta a cadenza mensile, per le sole giornate nelle quali detto personale è effettivamente adibito a tali servizi, nei giorni in cui è effettuata la rilevazione della presenza in servizio su supporto magnetico.
3. Il Segretario Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione dell'indennità.

## **Art. 10**

### **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. Considerato che 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, viene erogato un compenso, nella misura di € 103,29 mensili.
2. Agli operatori addetti all'assistenza ed all'Ausiliario di cucina, che effettuano la prestazione lavorativa con orario spezzato, viene erogato un compenso nella misura di € 2,50 per ogni giornata.
3. All'Esecutore tecnico-autista attività istituzionali ed al Responsabile attività O.S.S., per le attività plurime, interne ed esterne, nonché per l'orario disagiato derivante dalle diverse esigenze istituzionali, vengono erogati compensi nella misura, rispettivamente, di € 1.200,00 e 500,00 annui.
4. Al manutentore, per la disponibilità che viene richiesta per interventi di emergenza negli impianti, ascensori, infissi, ecc., viene corrisposto un compenso nella misura di € 1.200,00 annui.
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.

## **Art. 11**

### **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, nei valori indicati nel presente articolo, vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento e comunque dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.
3. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
4. Le figure professionali destinatarie dei compensi di cui al presente articolo, i relativi incarichi e le risorse, previste su base annua e per unità intere per tale finalità, sono individuati nei termini seguenti:

<b>Incarico</b>	<b>Figura professionale</b>	<b>n. unità</b>	<b>Importo</b>
Preposti sicurezza	Infermiere professionale	4	4.800,00
Responsabile attività O.S.S.	Operatore socio-sanitario	1	2.500,00
Responsabile lavanderia	Collaboratore lavanderia	1	600,00
Responsabile cucina	Capo cuoco	1	1.370,00
Referente nucleo	O.S.S.	2	4.400,00
Responsabile servizio fisioterapia	Fisioterapista	1	1.200,00
Responsabile ufficio personale	Istruttore amministrativo	1	1.320,00
Responsabile Economato	Istruttore amministrativo	1	1.320,00

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, le suddette quote vengono erogate in misura proporzionale alla retribuzione corrisposta, salvo i Referenti di nucleo in considerazione dell'effettiva attività di coordinamento.
6. 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.

**Art. 12**  
**Completamento ed integrazione dei criteri**  
**per la progressione economica all'interno della categoria**  
*(art. 16, c. 1, CCNL 31.3.1999)*

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 nei termini seguenti:
  - a) aver maturato due anni di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica, ancorché acquisita per progressione verticale, in godimento all'ultimo giorno del mese antecedente l'avvio del procedimento;
  - b) aver ottenuto una valutazione di merito negli ultimi 2 anni non inferiore a unti 70. 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. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso gli ulteriori criteri di seguito indicati:
  - a) per i passaggi all'interno della categoria A, nonché per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:
    - 1) esperienza acquisita - punti 30. Per ogni anno di servizio punti 2, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;
    - 2) arricchimento professionale - punti 20.

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 1;
  - superiore ad una giornata = punti 2;
- 3) valutazione - punti 40. Vengono attribuiti punti 2,00 per ogni punto superiore a 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente.
- b) per tutti i passaggi alle posizioni economiche della categorie B e C, successive a quella di cui alla precedente lettera a), nonché per tutte le progressioni all'interno della categoria D:
- 1) arricchimento professionale - punti 20.
- 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;
- 2) valutazione – punteggio 80. Vengono attribuiti punti 4 per ogni punto superiore a 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente
5. 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.
6. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
7. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
8. 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. 13***

#### ***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 cadenza, 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

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

**Art. 14**  
***Entrata in vigore e disapplicazioni***

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, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
2. 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.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

---

**DICHIARAZIONE CONCLUSIVA**

La CISL F.P., richiamando la nota a prot. n. 1279 del 20 luglio 2016, ribadendone i contenuti, non sottoscrive il presente accordo per la ripartizione delle risorse economiche 2016.

---

Letto, formato e sottoscritto

**PARTE PUBBLICA**

---

---

---

**RAPPRESENTANTI TERRITORIALI**

**R.S.U.**

CGIL F.P. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

CISL F.P. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

UIL F.P.L. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_