



ISTITUTO BON BOZZOLLA

ISTITUZIONE PUBBLICA DI ASSISTENZA E BENEFICENZA

ART. 16 PRIORITÀ

Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto ecceda il contingente fissato dalla programmazione dell'Ente nel rispetto delle percentuali massime, o nel caso in cui l'accoglimento di tutte le richieste comportasse grave pregiudizio alla funzionalità dell'Ente, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) ai dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c) dipendenti che assistono figli minori, in relazione al numero. In caso di parità di numero, è data preferenza a chi ha il figlio con minore età.

I titoli di preferenza devono essere debitamente documentati.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE (artt. 67 e 68)

ART. 17 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché agli altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente.
2. La costituzione complessiva del Fondo risorse decentrate è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e quindi:
 - Le progressioni economiche di categoria;
 - L'indennità di comparto.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, per le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Si richiamano gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68, per la parte di interesse dell'attività dell'Ente, come segue:

- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- Indennità condizioni di lavoro;
- Indennità di turno;
- Compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.9.2000;
- Compensi per specifiche responsabilità;
- Compensi per disposizioni di legge;
- Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.

PARTE I – PERFORMANCE

ART. 18 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Si fa riferimento al d.lgs. n. 165/2001, all'art. 68 c. 2, lettere a) e b) e all'art. 69 del CCNL 21/05/2018.



ISTITUTO BON BOZZOLLA

ISTITUZIONE PUBBLICA DI ASSISTENZA E BENEFICENZA

ART. 19 Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. L'Istituto Bon Bozzolla IPAB promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.
2. Per accedere all'incentivo sono richiesti almeno 6 mesi di servizio.

ART. 20 Performance organizzativa e performance individuale

1. La parte di fondo di cui all'art. 68 c. 1, destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance, è utilizzata come segue:
 - Il 60% è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa;
 - Il 30% è destinato ai premi correlati alla performance individuale;
 - Il 5% è destinato alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69;
 - Il 5% è destinato alla realizzazione di specifici progetti ulteriori rispetto a quelli già definiti nel Piano delle Performance. Tali progetti, definiti dalla Direzione, saranno portati a conoscenza delle RSU entro il 31 marzo di ogni anno. L'amministrazione garantirà pari opportunità di accesso a tutti i dipendenti anche attraverso il sistema della rotazione. L'obiettivo di progetto si riterrà raggiunto qualora risulti positivo almeno per il 75%. Qualora la Direzione non preveda progetti, la quota ad essi riservata sarà sommata alla percentuale destinata ai premi correlati alla performance individuale.

ART. 21 Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa delle singole "aree di servizio"

1. La determinazione delle risorse da destinare annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa delle singole "aree di servizio":
 - Area amministrativa;
 - Area coordinamento e sociale;
 - Area servizi generali;
 - Area sanitaria;
 - Area assistenziale;avviene secondo i seguenti criteri:

Quota annua base

Importo del fondo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa (60%)

Posti coperti dotazione organica

Una volta determinata la quota annua base, al fine di calcolare la quota per singola "area di servizio" (area amministrativa, coordinamento e sociale, generale, sanitaria, assistenziale), si procede come segue:

Risorse attribuite alla singola "area di servizio"

Quota annua base

X

Posti coperti dotazione organica dell'"area di servizio"



ISTITUTO BON BOZZOLLA

ISTITUZIONE PUBBLICA DI ASSISTENZA E BENEFICENZA

2. Fino al completamento della dotazione organica ci si riferirà al personale in servizio avente diritto (art. 19 c.2) alla liquidazione nell'anno di competenza.

ART. 22 Quote del premio correlate alla performance organizzativa

1. Al fine di determinare la quota di premio legata alla performance organizzativa, si dovrà tenere conto di due obiettivi scelti dal Consiglio di Amministrazione con il Piano delle Performance di ciascun anno tra quelli individuati, per ciascuna "area di servizio", dal sistema qualità (Riesame della Qualità).
2. Gli obiettivi individuati dal Sistema Qualità e inseriti nel Piano delle Performance devono essere chiari, precisi, sintetici e misurabili.
3. La risorsa attribuita all'"area di servizio" dovrà poi essere riproporzionata in base alla % di raggiungimento degli obiettivi di "area di servizio", così come riportato nel punto 1. L'obiettivo si riterrà raggiunto qualora risulti positivo almeno per il 75%.
4. Una volta determinata la risorsa effettiva attribuita all'"area di servizio", la quota spettante per ciascun dipendente dell'"area di servizio" sarà in base alla sua % di servizio e non terrà conto del punteggio raggiunto dal dipendente stesso nella valutazione individuale.

ART. 23 Criteri di comunicazione degli obiettivi per la performance organizzativa

1. La Direzione, dopo l'approvazione del Piano della Performance, comunica gli obiettivi della performance organizzativa a ciascuna "area di servizio" attraverso i responsabili di servizio.
2. Al fine di orientare efficacemente l'operato dei collaboratori, è necessario che la Direzione illustri al proprio staff gli obiettivi del Piano delle Performance da raggiungere. Gli obiettivi, le modalità attuative e le condizioni alle quali gli stessi si riterranno raggiunti, dovranno essere condivisi con tutto il personale entro il 31 marzo di ciascun anno per l'anno di riferimento.
3. La fase dell'assegnazione degli obiettivi si conclude con la consegna di un'apposita scheda.
4. Entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento sarà effettuata la valutazione definitiva degli obiettivi assegnati l'anno precedente sulla scorta delle risultanze fornite dai vari responsabili di servizio.

ART. 24 Determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance individuale

1. Le quote dei premi correlati alla performance individuale, spettanti a ciascun dipendente, sono determinate come segue:

Quota annua base

Importo del fondo destinato ai premi correlati alla performance individuale (30% o 35%)

Posti coperti dotazione organica

2. Fino al completamento della dotazione organica ci si riferirà al personale in servizio avente diritto alla liquidazione nell'anno di competenza.

ART. 25 Quote dei premi correlati alla performance individuale

1. La valutazione della performance individuale avverrà, per ciascun dipendente, in base alla scheda individuale in vigore, predisposta e approvata in sede di contrattazione.



ISTITUTO BON BOZZOLLA

ISTITUZIONE PUBBLICA DI ASSISTENZA E BENEFICENZA

- La valutazione della performance individuale sarà effettuata dal responsabile del servizio entro il 30 marzo di ciascun anno.
- Il responsabile del servizio provvederà alla valutazione del dipendente sulla base delle tre aree di valutazione (area relazionale, area contrattuale organizzativa e area operativa) con le modalità concordate in sede di approvazione della scheda stessa, avvenuta in data 30/07/2018.
- Rispetto alla modalità di valutazione dell'area qualitativa, si stabilisce ora che i 10 punti siano così suddivisi:
 - 5 punti legati alla presenza, come segue:
 - 5 punti in caso di Ø assenze
 - 4 punti per max 3 gg di assenza
 - 3 punti per assenza da 4 a 10 gg
 - 2 punti per assenze da 11 a 30 gg
 - 1 punto per assenze da 31 a 60 gg
 - 0 punti per assenze oltre i 60 gg
 - 5 punti a discrezionalità del responsabile di servizio.
- La Direzione, titolare formale della valutazione, potrà attivare un tavolo di confronto con i responsabili del servizio proponenti la valutazione individuale al fine di assicurare omogeneità di valutazione tra le singole aree di servizio, qualora necessario.

ART. 26 Erogazione dei premi correlati alla performance individuale

- Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale saranno attribuite al singolo dipendente in relazione alla valutazione individuale conseguita.
- L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale avverrà secondo le percentuali di seguito indicate:

	Pieno raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di premio correlato alla performance individuale da erogare	100%	80%	60%	0
Punteggio conseguito nella scheda di valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi individuali	da 96 a 100	da 80 a 95	da 61 a 79	da 0 a 60

ART. 27 PRINCIPI GENERALI PER L'EROGAZIONE DEI PREMI

- La quota effettivamente spettante per effetto della valutazione sarà erogata in proporzione all'effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento.
- A tale fine non sono considerate le assenze relative a:
 - Infortunati sul lavoro;
 - Congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
 - Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria);



ISTITUTO BON BOZZOLLA

ISTITUZIONE PUBBLICA DI ASSISTENZA E BENEFICENZA

- Permessi retribuiti a qualsiasi titolo (**esclusi i permessi per L. 104/92, ad eccezione di quelli usufruiti a titolo personale**).
- 3. Non sono utili le assenze relative a:
 - Congedo parentale;
 - Aspettativa e permessi non retribuiti a qualsiasi titolo;
 - Congedo straordinario art. 42 comma 5 d.lgs. 151/2001;
 - Malattia.
- 4. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi e compensi con le stesse regole di cui all'art 19, comma 2 relative al personale a tempo indeterminato.
- 5. L'attribuzione del premio sarà proporzionalmente decurtata in caso di servizio a tempo parziale.
- 6. Le valutazioni saranno condivise con i dipendenti entro il mese di giugno e la produttività sarà erogata entro il mese di ottobre.

ART. 28 Maggiorazione del premio individuale (art. 69)

1. A una percentuale massima del 15% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto, secondo il sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura almeno pari al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti a tale titolo, al personale valutato positivamente (art. 69 CCNL 21/05/2018).
2. Qualora il numero di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi il 15% del personale in servizio, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di ore di presenza.

PARTE II – INDENNITÀ

ART. 29 INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis)

1. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. La nuova indennità per condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00, così come previsti dal CCNL 21/05/2018.

A. Disagio

1. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orario, di tempi e di modi; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (ad esempio *orario spezzato*) con una indennità giornaliera pari a € 1,50;
 - b) prestazione di servizi per assicurare la funzionalità degli impianti e delle attrezzature tecniche e garantire così l'operatività della struttura (*manutenzioni*) con una indennità giornaliera pari a € 0,50.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.