

James

Gennaio 2022

A completa sostituzione dei precedenti accordi

Sommario

Disciplina degli accordi aziendali alla data del 31/05/2019.....	2
Premessa.....	2
Introduzione.....	2
Classificazione del personale assunto alla data del 01.01.2022	3
Gli scorrimenti orizzontali e verticali attribuiti al personale alle dipendenze alla data del 31.12.2021	3
I dipendenti CCNL Funzioni Locali dimessi dal 01.01.2020 al 31.12.2021	6
Le voci costituenti il Fondo Risorse Decentrate CCNL Funzioni Locali - regolamentazione	6
Indennità di comparto	6
Indennità specifica art. 4	6
Progressioni orizzontali CCNL Funzioni Locali.....	6
Progressioni verticali CCNL Funzioni Locali.....	7
<i>Riconoscimento qualifica di operatore socio sanitario con attribuzione categoria B3.3</i>	7
<i>Riconoscimento categoria D1.1 infermieri e fisioterapisti</i>	8
Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies.....	9
Indennità speciale referente di nucleo	10
Indennità di turno	10
Indennità per lavoro straordinario	10
Indennità di rischio	10
Indennità riposo differito – rientro su riposo	10
Indennità cambio turno	11
Indennità per reperibilità.....	11
Indennità per reperibilità manutentore	11
Riparto della quota di fondo legato all’incremento della produttività	12
Premio incentivante contratto UNEBA	13
Indennità riposo differito – rientro su riposo	13
Tempi di vestizione	14
Istituti contrattuali non economici	14
Istituto della flessibilità (a valere per CCNL EELL e Uneba)	14
Riunioni programmate (a valere per CCNL EELL e Uneba)	14
Assegnazione turnazioni (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	14
Richieste cambio turno (a valere per CCNL EELL)	15
Richieste ferie (a valere per CCNL EELL e Uneba)	15
Comunicazione assenza per malattia (a valere per CCNL EELL e Uneba)	15
Comunicazione assenza per motivi personali (a valere per CCNL EELL e Uneba)	15

Servizio mensa (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	15
Pausa (a valere per CCNL EELL e Uneba)	16
Diritti sindacali e servizio minimo da garantire (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	16
Utilizzo del proprio automezzo (a valere per CCNL EELL e Uneba)	16
Utilizzo dei mezzi aziendali (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	16
Deroga alla legge 66/2003 in materia di riposo giornaliero	17
La formazione e l'aggiornamento (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	17
Richiesta anticipo TFR (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	17
Permessi legge 104/92 e congedo straordinario D. lgs 151/01 (a valere per CCNL EELL e Uneba)	17
Richiesta aspettativa non retribuita (a valere per CCNL EELL e Uneba).....	18
Permessi per allattamento (a valere per CCNL EELL e Uneba)	18
Debito orario da turnazione (a valere per CCNL EELL e Uneba)	18
Incremento produttività e miglioramento.....	18
Applicazione di sgravi contributivi o fiscali (a valere per CCNL EELL e Uneba)	18
Scheda di valutazione individuale (a valere per CCNL EELL e Uneba)	19
Welfare aziendale (a valere per CCNL Uneba e Funzioni Locali)	21

Disciplina degli accordi aziendali alla data del 31/05/2019

Premessa

Fondazione Brescia Solidale Onlus applica ad oggi il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni ed autonomie locali per tutto il personale già assunto alla data del 30.09.2014 e con decorrenza 01.10.2014 il contratto collettivo nazionale UNEBA per il personale di nuova assunzione.

Con la sottoscrizione del presente documento la Fondazione e gli organismi rappresentativi dei lavoratori intendono rivedere e/o confermare nel loro complesso gli accordi decentrati in essere e ridefinire l'ammontare delle risorse derivanti dalla contrattazione decentrata aziendale per l'annualità 2022

Introduzione

Ai sensi e per effetto dell'art 67 del CCN Funzioni Locali sottoscritto in data 31.05.2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili al netto delle retribuzioni di posizione e di risultato.

Il presente documento si pone l'obiettivo di disciplinare in modo organico i singoli accordi che si sono susseguiti nel tempo costituendo il regolamento interno di gestione dei rapporti normativo economici tra Fondazione e personale dipendente.

Si precisa inoltre che la Fondazione ha acquisito la qualifica di Onlus ed è pertanto tenuta al rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 460/97 con particolare riferimento, per quanto concerne i compensi al personale dipendente, all'articolo 10 comma 6 ad oggetto il divieto alla distribuzione indiretta di utili.

Classificazione del personale assunto alla data del 01.01.2022

Il personale assunto alla data del 01.01.2022 risulta essere classificato come segue

CENTRO DI ATTIVITA	CCNL UNEBA								CCNL FUNZIONI LOCALI										TOTALE
	2	3	3S	4	4S	5	6	Q	A12	B12	B13	B33	C11	C12	D11	D12	D14	D36	
CD MANTOVANI										1									1
CDI A. PAPA			1							1		2		2					6
CDI PRIMAVERE			1							1	2			2					6
COMUNITA' A. PAPA				2		3													5
COMUNITA' ARVEDI			1	8	1	1													11
COMUNITA' VDA			1	7		1	1												10
COSTI AMMINISTRATIVI			2										2			1			5
GESTIONE STRUTTURA					1			1					1						3
RSA APERTA			1																1
RSA NUOVA ARICI SEGA	1		19		48			1	1	20	10	3		4			1	1	109
RSA VILLA ELISA			4		23					11	4	7		5	1			1	56
SAD			1																1
SPESE COMUNI N.DIPEN		1											1						2
Totale complessivo	1	1	31	17	73	5	1	2	1	34	16	12	4	13	1	1	1	2	216

Le qualifiche professionali attribuite risultano le seguenti

MANSIONE	TOTALE
ADD. LAVANDERIA/GUARDAROBA	1
ADDETTA PULIZIE	2
ADDETTO CURE ESTETICHE	2
AIUTO CUOCA E PULIZIE	1
ASA	75
ASSISTENTE ALLA FAMIGLIA	4
ASSISTENTE SOCIALE	2
BARBIERE E PARRUCCHIERE	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3
CUOCO/A	3
DIRETTORE SANITARIO	1
EDUCATORE PROFESSIONALE	9
ELETTRICISTA E MANUTENTORE TEC	1
FISIOTERAPISTA	6
IMPIEGATO AMM.VO	1
INFERMIERE PROFESS. COORD.	4
INFERMIERE PROFESSIONALE	23
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2
MASSOFISIOTERAPISTA	1
MEDICO	3
OSS	67
SPECIALISTA AMM.VA	1
TECNICO	1
TERAPISTA OCCUPAZIONALE	1
Totale complessivo	216



Gli scorrimenti orizzontali e verticali attribuiti al personale alle dipendenze alla data del 31.12.2021

La tabelle seguenti danno evidenza degli scorrimenti orizzontali e verticali CCNL Funzioni Locali attribuiti al personale alla data del 31.12.2021

LIVELLO	A12	
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna	
Etichette di riga	01/01/2019	Totale complessivo
13/09/2010	1	1
Totale complessivo	1	1

LIVELLO	B12			
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna			
Etichette di riga	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	Totale complessivo
01/04/2008		1		1
01/09/2007	1			1
01/10/2008		1		1
01/10/2013			11	11
01/11/2008		2		2
02/01/2008		1		1
02/10/2013			1	1
05/10/2013			1	1
06/04/2009		1		1
11/06/2008		1		1
12/06/2008		1		1
13/10/2008		1		1
14/10/2008		1		1
14/11/2013			1	1
15/09/2008		2		2
15/11/2007	1			1
16/06/2008		1		1
16/09/2008		2		2
17/11/2008		1		1
23/06/2008		1		1
26/09/2008		1		1
28/12/2009		1		1
Totale complessivo	2	19	14	35

LIVELLO	B13		
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna		
Etichette di riga	01/01/2016	01/01/2017	Totale complessivo
01/07/2008		5	5
01/09/2007	3		3
02/07/2008		3	3
02/09/2007	4		4
14/09/2007	1		1
Totale complessivo	8	8	16

LIVELLO	B33								
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna								
Etichette di riga	01/07/2008	01/09/2007	02/09/2007	02/10/2007	11/06/2008	14/09/2007	16/09/2008	Totale complessivo	
01/07/2008	2							2	
01/09/2007		4						4	
02/09/2007			1					1	
02/10/2007				2				2	
11/06/2008					1			1	
14/09/2007						1		1	
16/09/2008							1	1	
Totale complessivo	2	4	1	2	1	1	1	12	

LIVELLO	C11					
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna					
Etichette di riga	01/01/2015	01/04/2014	01/12/2012	01/12/2020	Totale complessivo	
01/02/2008			1		1	
01/06/2013				1	1	
08/02/2010		1			1	
20/09/2010	1				1	
Totale complessivo	1	1	1	1	4	

LIVELLO	C12			
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna			
Etichette di riga	01/01/2015	01/01/2018	Totale complessivo	
01/03/2010	1		1	
01/05/2009	3		3	
01/07/2008	1		1	
02/05/2009	1		1	
02/05/2014		1	1	
04/01/2010	1		1	
04/05/2009	1		1	
06/05/2009	1		1	
17/09/2007	1		1	
23/11/2009	2		2	
Totale complessivo	12	1	13	

LIVELLO	D11		
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna		
Etichette di riga	01/09/2017	Totale complessivo	
01/04/2009	1	1	
Totale complessivo	1	1	

LIVELLO	D12	
Conteggio di COGNOME	Etichette di colonna	
Etichette di riga	01/01/2015	Totale complessivo
03/09/2007	1	1
Totale complessivo	1	1

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

I dipendenti CCNL Funzioni Locali dimessi dal 01.01.2020 al 31.12.2021

I dipendenti CCNL Funzioni Locali cessati nel biennio 2020-2021 sono complessivamente 17 e ciò rende necessaria la revisione del Fondo incentivante con adeguamento dello stesso alla dotazione organica attuale.

B12	7
B13	5
B33	2
D11	1
D14	1
DIRIGENZA	1
TOTALE CESSATI	17

Le voci costituenti il Fondo Risorse Decentrate CCNL Funzioni Locali - regolamentazione

Indennità di comparto

L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, viene corrisposta per 12 mensilità e riacquisita nelle disponibilità delle risorse decentrate (art. 31, comma 2) a seguito di cessazione dal servizio per qualsiasi causa del personale interessato.

Indennità specifica art. 4

La "specifica indennità" di € 5,38 mensili (64,56 annui lordi), di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996), ora art. 70-septies - che compete esclusivamente al personale inquadrato in profili con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica B1, è conservata anche nel caso di successiva acquisizione di altre posizioni economiche all'interno della categoria fino alla B7.

Progressioni orizzontali CCNL Funzioni Locali

Fermo restando le progressioni orizzontali riconosciute sino alla data del 31.12.2021 le parti concordano che successivi scorrimenti orizzontali del personale assunto con contratto Funzioni Locali avverranno secondo i criteri di seguito esposti:

- la progressione economica orizzontale ha di per sé carattere selettivo e meritocratico e richiede espressamente la valutazione delle attività e dei risultati al termine del periodo annuale di valutazione.
- è pertanto incoerente una disciplina decentrata che preveda un riconoscimento "generalizzato" a favore del personale.

In considerazione del mutato quadro normativo che

- prevede maggiore impegno amministrativo nella gestione dei debiti informativi verso il servizio sanitario e l'amministrazione comunale
 - maggiori responsabilità derivanti dall'applicazione del D. Lgs 231/01
 - Maggiori responsabilità per quanto concerne la gestione del personale dipendente e la corretta tenuta degli adempimenti contabili conseguenti
 - Maggiori responsabilità nella gestione degli edifici affidati alla Fondazione
- le parti concordano il riconoscimento del livello C1.2 ai seguenti dipendenti**
- Abeni Chiara
 - Portesani Marina
 - Confortini Maria Elena
 - Carnevali Stefano

Tale scorrimento assorbe eventuali richieste sino alla data del 31.12.2024

Alla luce delle maggiori responsabilità derivanti dal coordinamento delle strutture complesse le parti concordano lo scorrimento in categoria D1.2 della dipendente

- Firma Laura

Gli scorrimenti di cui all'elenco sopra riportato hanno decorrenza dal 01.01.2022.

Progressioni verticali CCNL Funzioni Locali

Riconoscimento qualifica di operatore socio sanitario con attribuzione categoria B3.3

Per l'anno 2022 al fine di permettere la crescita professionale all'interno della propria organizzazione le parti concordano sull'opportunità di procedere con il riconoscimento al personale CCNL Funzioni locali dell'area assistenziale l'attribuzione del livello B3.3 a tutto il personale in possesso della qualifica di operatore socio sanitario.

Al personale così inquadrato verranno proposti durante il primo semestre 2022 corsi di aggiornamento specifici e addestramento in reparto per lo svolgimento della mansione attribuita.

Tale attribuzione assorbe eventuali richieste di scorrimento orizzontale nella categoria sino al 31.12.2024

Al personale attualmente inquadrato alla categoria B1 livello 3 – al fine di garantire il trattamento economico in corso - verrà riconosciuto un assegno ad personam assorbibile in caso di ulteriore scorrimento orizzontale.

Il personale interessato da tale scorrimento risulta il seguente:

AVILA MARIA ELSA	02/09/2007	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
BACA APONTE EDDI CAROLINA	15/11/2007	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
BACA APONTE ELSA ISABEL	15/09/2008	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
BEJAN ADINA	01/10/2013	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
BERTANA MAURO	01/10/2013	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
EDOBOR MAY ESE	01/11/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
ENRIQUEZ LENA ROSSANA	01/09/2007	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
FILIP FLORIN	23/06/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
FININI ANNA	02/07/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
FORNARI SELENA	01/10/2013	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
FRAZZETTO GIOVANNA	01/07/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
GAMBATO TIZIANA	14/11/2013	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
GANDELLI LORETTA	02/07/2008	ASA	CDI PRIMAVERE	B13	B33
GEMMA GIOVANNI	01/10/2013	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
GREPPI ANGELICA	01/09/2007	ASA	CDI PROMAVERE	B13	B33
INDACO PATRIZIA	15/09/2008	ASA	CDI PAPA	B12	B33
KABA HADJA	14/10/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
KABA MARIAMA	13/10/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
KAWANI TCHOUAMANI ADELINE ELOE	02/10/2013	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
LATERZA ANGELA	01/10/2013	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
MANCABU EMILIA	02/09/2007	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
MARINI MAURIZIO	01/07/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
MEDINI IVANA	01/07/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
MEJIA ARAUJO LEONOR VIOLETA	02/01/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
MELLENDEZ ROBALINO JESSICA ZULAY	01/10/2013	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
MERCADO ZEA ZENIA	12/06/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
MINARDI ROSARIA	01/07/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
MONZASCHI ILARIA	01/10/2013	ASA	COMPLESSO MANTOVANI	B12	B33
NIKOLIC SASA	01/10/2013	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
NJEUNJINOUKOUA LILY MARTIAL E	16/09/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
OGBEWE OSAYI ANTHONIA	17/11/2008	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
ORTIZ LUNA VIVIANA	28/12/2009	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
PECCIA DAMIANA	01/09/2007	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
PETRUNIN HANNA	01/10/2013	ASA	RSA VILLA ELISA	B12	B33
RODRIGUEZ ROCIO PILAR	02/09/2007	ASA	RSA ARICI SEGA	B13	B33
VASQUEZ SALAZAR MARCIA ELIZABETH	26/09/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33
XHAXHOLLARI SHQIPONJE	01/04/2008	ASA	RSA ARICI SEGA	B12	B33

Riconoscimento categoria D1.1 infermieri e fisioterapisti

In considerazione della congiuntura conseguente la pandemia Covid19 al fine di garantire stabilità alla dotazione organica le parti concordano il riconoscimento della categoria D1.1 alle figure professionali di infermiere e fisioterapista secondo il seguente elenco. Tale riconoscimento assorbe eventuali indennità ad oggi riconosciute.

COGNOME	DESCRIZIONE_LIVELLO	LIVELI	assegr
ANASTASIU	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
CARDOZO	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
CAVARRA	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
GAZZOLI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
GHIOC	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
LANIERI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
MILIOLI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
PEPA	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
PINELLI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
RANIERI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
RAZA	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
WALAS	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
ZANINI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
COGNOME	DESCRIZIONE_LIVELLO	LIVELI	assegr
ANASTASIU	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
CARDOZO	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
CAVARRA	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
GAZZOLI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
GHIOC	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
LANIERI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
MILIOLI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
PEPA	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
PINELLI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
RANIERI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
RAZA	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
WALAS	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11
ZANINI	LIVELLO C1 POSIZIONE 2	C12	D11

Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies

E’ in capo alle autonome determinazioni dell’ente la definizione dei criteri per l’individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l’erogazione dell’indennità e la quantificazione dell’ammontare della stessa tenuto conto della disponibilità di risorse.

L’indennità per specifiche responsabilità può essere corrisposta al personale delle categorie B,C,D ma non al personale in categoria D quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative.

Per l’anno 2022 vengono riconosciute le seguenti indennità per specifiche responsabilità.

NOMINATIVO	RESPONSABILITA	IMPORTO
FIRMO LAURA	coordinamento RSA Villa Elisa	3.000,00
MOIOLI EDMEA	coordinamento CDI Papa	800,00
GANDELLI LORETTA	coordinamento CDI primavera	800,00
MONZASCHI ILARIA	coordinamento CD Mantovani	500,00
	gestione approvvigionamento farmaci - gestione	
FLOREANCIGH SONIA	magazzino centrale	1.000,00
TOTALE		6.100,00

Il totale per le specifiche responsabilità CCNL FUNZIONI LOCALI attribuite nel 2022 ammonta ad euro **6.100**

Indennità speciale referente di nucleo

Per le attività in qualità di referente di nucleo, svolta dal personale assistenziale, viene riconosciuta una indennità mensile pari ad euro 50,00 per 12 mensilità.

E' compito del referente di nucleo coordinare le attività del gruppo di lavoro affinché siano perseguiti e raggiunti gli obiettivi assistenziali previsti per i singoli ospiti.

Per lo svolgimento del proprio incarico il referente di nucleo riferisce al coordinatore dei servizi socio sanitari.

Il referente di nucleo sollecita **tutto il gruppo di lavoro alla coesione** e ad adottare modalità di lavoro omogenee facilitando la comunicazione tra i membri.

Le caposala/coordinatore dei servizi socio sanitari avranno cura di organizzare riunioni collegiali con i referenti di nucleo con cadenza bimestrale. Le riunioni dovranno tenersi presso la sede operativa e verranno riconosciute in banca ore se svolte fuori dall'orario di servizio.

Delle riunioni dovrà essere redatto verbale da trasmettere alla direzione generale.

I referenti di nucleo sono riferiti alle sole RSA per un numero totale di NOVE persone.

Il ruolo di referente viene attribuito con incarico formale di durata biennale con possibilità di successiva proroga.

La selezione avviene tenuto conto delle candidature e della valutazione effettuata dal coordinatore dei servizi basata sui seguenti elementi:

- capacità comunicativa
- capacità di analisi e problem solving

L'importo complessivo per l'indennità "referente di nucleo" è pari ad euro **5.400,00**

Indennità di turno

Trattasi di indennità, per la nostra organizzazione, che risulta essere, nella forma, stabilizzata e non rappresenta quindi elemento di innovazione. In particolar modo intendiamo per organizzazione in turni ciò che il D. lgs 66/2003 recepisce delle direttive europee ed in particolare: "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale i lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane". A tal proposito si fa riferimento altresì all'interpretazione Aran RAL 747 e a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000

Indennità per lavoro straordinario

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario in linea di massima deve essere contenuto ma è strettamente correlato alle situazioni ed agli eventi particolari ed imprevedibili. Le prestazioni straordinarie non possono essere quindi utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro. **L'effettuazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal responsabile.**

L'orario di lavoro straordinario viene riconosciuto solo se supera i trenta minuti oltre il normale orario di servizio e solo in condizione di pareggio del debito orario dovuto all'ente.

Indennità di rischio

Il rischio è una condizione oggettiva di lavoratori di categoria e profili diversi ma può anche differenziarsi all'interno della stessa categoria. Può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa (ovvero di esposizione al rischio). Tale indennità viene erogata alle figure sanitarie, escluso i medici, e socio sanitarie che operano a diretto contatto con gli ospiti nonché i manutentori;

1. L'importo è fissato in euro 1.5 per ogni giornata di lavoro effettiva fino ad un massimo di euro 30 al mese o fino ad un massimo di duecento giornate anno
2. al personale part time viene riconosciuto l'importo rapportato alle ore di lavoro svolto

Indennità riposo differito - rientro su riposo

Per riposo differito si intende il mancato riposo a seguito di rientro in servizio su giornata non reperibile per necessità organizzative. L'indennità è pari ad euro 24,00 forfettarie.

A seguito di rientro in servizio il dipendente ha diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate oppure, su richiesta dello stesso lavoratore ad un equivalente riposo compensativo (banca ore).

In considerazione della tipologia dell'istituto si terranno monitorati per la durata di mesi 6 i rientri richiesti e accettati tenuto conto della tipologia di contratto di lavoro (part time verticale – full time) al fine di verificare l'omogeneità di adesione con il limite di 3 rientri all'anno per i part time verticali.

Tale istituto contrattuale, a carattere volontario, è indice di flessibilità e capacità di incontrare le esigenze dell'organizzazione derivanti dalla stabilizzazione della dotazione organica.

Indennità cambio turno

È facoltà dell'Ente procedere ad effettuare cambi del turno assegnato per giustificati motivi organizzativi al fine di garantire la continuità assistenziale. Al dipendente assoggettato all'istituto del cambio turno che avvenga senza congruo preavviso, fissato **entro le ore 10** del giorno precedente il cambio turno richiesto, viene riconosciuta una indennità pari ad euro 10.00 con riferimento ai turni antimeridiani e pomeridiani.

L'indennità di cambio turno viene riconosciuta anche sui turni jolly a pari condizioni tenuto conto che

- i jolly che precedono i turni di pomeriggio seguono l'orario 06.00-14
- i jolly che seguono i turni di mattino hanno orario 14.00-22.00

Le parti concordano che il numero di jolly previsto dalla matrice dei turni dovrà contenersi in numero 5 mensili nel rispetto della ciclicità della matrice stessa.

Indennità per reperibilità

L'istituto contrattuale della reperibilità permette di garantire la copertura dei turni e la continuità assistenziale in caso di emergenze di tipo organizzativo.

Il servizio di reperibilità è normato dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali.

Si ritiene di specificare quanto segue:

- ✓ la reperibilità dovrà essere esposta con la pubblicazione dei turni definitivi entro il 20 del mese antecedente a quello di riferimento
- ✓ per la giornata assegnata come reperibilità verrà corrisposta una indennità di euro 12,00 a prescindere dalla effettiva chiamata. Il compenso è raddoppiato se cadente in giornata festiva.
- ✓ il dipendente deve essere reperibile alla chiamata dalle ore 6.00 alle ore 18.00
- ✓ per motivi organizzativi la giornata di reperibilità può essere utilizzata anticipatamente

L'istituto della reperibilità non può ritenersi di natura esclusivamente volontaria.

Per il personale individuato nel turno questa si configura come una prestazione obbligatoria.

Nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa lo stesso ha diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate oppure, su richiesta dello stesso lavoratore ad un equivalente riposo compensativo (banca ore) fermo restando il riconoscimento dell'indennità per lavoro straordinario.

Indennità per reperibilità manutentore

Il manutentore si rende reperibile telefonicamente sulle 24 ore a fronte di un indennizzo forfettario pari ad euro 50,00.- mensili.

In caso di intervento presso una delle strutture verrà riconosciuta una indennità come segue:

Intervento feriale diurno e serale	12,00
intervento festivo, prefestivo e notturno	20,00

L'importo fissato per l'esercizio 2022 è pari ad **euro 600.-**

Le ore lavorate saranno remunerate come previsto dal trattamento delle ore straordinarie.

Riparto della quota di fondo legato all'incremento della produttività

Il compenso incentivante legato all'incremento della produttività viene fissato per l'anno 2022 in euro 73000 fatto salvo congruagli rispetto le singole voci costituenti il fondo incentivante.

Il riparto avverrà:

- per il 40% secondo le presenze
- per il restante 60 % secondo valutazione da parte del diretto responsabile

Le parti si danno reciproco atto che la somma totale del Fondo risorse decentrate non è negoziabile.

- Il maggior speso su ogni singola voce diminuirà la voce "premio incentivante presenze"
- Il minor speso aumenterà la voce "premio incentivante valutazione"

In questo modo si compensano le singole voci dei fondi.

L'importo verrà liquidato con la mensilità di marzo dopo aver effettuato i conteggi di riparto e le valutazioni di raggiungimento degli obbiettivi.

La quota presenze verrà ripartita per il totale tenuto conto del coefficiente derivante dalla somma delle giornate di presenza di ogni singolo livello di inquadramento.

Sono considerate presenze:

- le effettive presenze in servizio
- i giorni di ferie

In particolare per l'esercizio 2022 l'obiettivo di incremento della produttività è legato a:

- **capacità di far fronte a situazioni di emergenza garantendo continuità assistenziale e qualità del servizio**
- **capacità di coesione dei gruppi di lavoro attraverso l'adozione di soluzioni solidali e di sostegno anche interprofessionale**
- **miglioramento delle relazioni professionali interpersonali che garantiscano il trasferimento di conoscenza e competenza**
- **flessibilità organizzativa quale strumento operativo quotidiano**

Modalità di calcolo:

Il livello funzionale (LF) assunto come base di partenza è B11 con valore pari a 100; ogni livello di grado superiore incrementa di 10 punti valore.

Per ogni dipendente vengono conteggiate le giornate di presenza che moltiplicate per il valore del livello funzionale determinano il parametro del livello preso in considerazione.

Il coefficiente del singolo dipendente è determinato dal rapporto tra il fondo da distribuire e la somma dei parametri di ogni livello funzionale (PT)

A titolo meramente esemplificativo:

Livello	B11	dipendente	100	x	giornate di presenza	parametro
Livello	B12	dipendente	110	x	numero	parametro
Livello	B13	dipendente	120	x	numero	parametro
Livello	B14	dipendente	130	x	numero	parametro
Livello	B33	dipendente	140	x	numero	parametro
Livello	B36	dipendente	150	x	numero	parametro
Livello	D11	dipendente	160	x	numero	parametro
Livello	D12	dipendente	170	x	numero	parametro
						TOTALE

Importo totale fondo da ripartire / PT = coefficiente moltiplicatore (CM)

Il riparto per ogni singolo dipendente è dato dalla seguente formula:

LF x giornate dipendente x CM = produttività su giornate di presenza

Valutazione individuale: vedi APPOSITO PARAGRAFO.

Riepilogo del Fondo Incentivante CCNL FUNZIONI LOCALI per l'annualità 2022

descrizione voce	2021	2022
cambio turno	174,55	500,00
comparto	38.424,35	38.500,00
coord. Nucleo	3.895,81	4.000,00
indennità rientro su riposo	1.014,55	2.500,00
ind. Art. 4	2.054,81	1.500,00
progetti speciali	3.200,00	
progr.orizzont.	40.003,82	25.000,00
rep. manutent.	600,00	
rep. Passiva	-	
reperibilità	5.629,09	6.500,00
reperibilità telefonica manutent	600,00	600,00
rischio	19.701,43	17.500,00
spec. Respons.	13.400,00	6.100,00
straordinario	39.479,05	38.000,00
turni	127.037,31	125.000,00
produttività	83.000,00	73.000,00
Totale complessivo	378.214,77	338.700,00

Premio incentivante contratto UNEBA

In considerazione dell'accordo regionale lombardo sottoscritto in data 16.04.2015 e qui integralmente recepito si conviene che per l'esercizio 2022 verrà riconosciuto un premio di risultato pari al 3,50% (trevirgolacinquantapercento) dell'imponibile lordo degli stipendi erogati.

Modalità di erogazione

Per similitudine si applica quale sistema di valutazione il modello adottato per il personale CCNL Funzioni locali.

Restano fermi gli accordi precedentemente sottoscritti con alcune categorie professionali e ruoli attribuiti come di seguito richiamati:

- patto di stabilità infermieri
- tali accordi formano parte integrante del presente documento.

Indennità riposo differito – rientro su riposo

Per riposo differito si intende il mancato riposo a seguito di rientro in servizio su giornata non reperibile per necessità organizzative. L'indennità è pari ad euro 24,00 forfettarie.

A seguito di rientro in servizio il dipendente ha diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate oppure, su richiesta dello stesso lavoratore ad un equivalente riposo compensativo (banca ore).

In considerazione della tipologia dell'istituto si terranno monitorati per la durata di mesi 6 i rientri richiesti e accettati tenuto conto della tipologia di contratto di lavoro (part time verticale – full time) al fine di verificare l'omogeneità di adesione con il limite di 3 rientri all'anno per i part time verticali.

Tale istituto contrattuale, a carattere volontario, è indice di flessibilità e capacità di incontrare le esigenze dell'organizzazione derivanti dalla stabilizzazione della dotazione organica.

Tempi di vestizione

Preso atto:

- di quanto concordato alla voce "pausa" e in attuazione di quanto previsto dall'Accordo regionale sottoscritto in data 24.02.2022 che demanda alla contrattazione aziendale le modalità di attuazione di quanto previsto all'art. 1
- della necessità di temperare il beneficio per gli operatori ad una gestione flessibile della pausa, la garanzia della continuità assistenziale tramite un corretto passaggio delle informazioni tra le varie figure socio sanitarie
- tenuto conto che agli infermieri sono economicamente riconosciuti 10 minuti da dedicare espressamente al briefing di inizio turno al fine di una corretta disamina degli accadimenti giornalieri con il collega smontante dal turno

Le parti danno reciprocamente atto che e concordano che i 15 minuti di vestizione/svestizione sono già riconosciuti e compensati nell'attuale gestione dell'orario di lavoro.

Le parti danno altresì atto che gli articoli inerenti "pausa" e "tempi di vestizione" saranno oggetto di monitoraggio e eventuale revisione futura.

Le parti concordano altresì che al personale part time orizzontale vengono riconosciuti 15 minuti per la vestizione distribuiti a fine e inizio turno con compensazione oraria cumulativa del credito orario dovuto. Per tali motivi non varia la timbratura in entrata e uscita e la presenza sul posto di lavoro.

Istituti contrattuali non economici

Istituto della flessibilità (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Si concorda l'istituto della flessibilità oraria nella misura di 60 minuti sia in fascia oraria mattutina che pomeridiana, con recupero in giornata o compensazione con banca ore positiva, per le seguenti figure professionali:

- Personale amministrativo, coordinatore dei servizi, fisioterapisti, medici

Riunioni programmate (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Le riunioni programmate, previo accordo con la Direzione, vengono riconosciute come orario di lavoro e remunerate come segue:

- maggiorazione straordinaria e incremento banca ore se debito orario correttamente maturato
- compensazione della banca ore qualora il debito orario non sia correttamente maturato senza riconoscimento di alcuna maggiorazione

Assegnazione turnazioni (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Le turnazioni vengono elaborate per l'intera annualità e pubblicate per la loro visione sul portale del personale. I turni provvisori pubblicati possono essere modificati dal datore di lavoro per esigenze organizzative dettate da assenze per ferie, malattie, infortuni, ecc.. e/o su richiesta del dipendente. La programmazione dei turni viene fissata trimestralmente come previsto dal punto "richieste ferie e programmazione".

Ulteriori situazioni organizzative possono determinare rivisitazione della turnistica entro il 20 del mese antecedente agendo prioritariamente sui turni jolly.

Attraverso stesso portale è possibile effettuare richiesta di cambio turno, ferie, programmazione assenze e segnalare problematiche al personale responsabile

Richieste cambio turno (a valere per CCNL EELL)

Le richieste di cambio turno debbono essere effettuate tramite il portale del personale e si intendono accettate se pervenuta risposta di accettazione che è subordinata alle necessità organizzative e dalla disponibilità del personale.

Al fine di favorire una effettiva conciliazione dei tempi famiglia/lavoro vengono permessi i cambi turno che risultino prodotti dall'accordo tra i dipendenti.

Più cambi turno richiesti dal dipendente che nell'arco della mensilità riducono sensibilmente la distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni riducendo del 80% tale avvicendamento producono la perdita dell'indennità di turno.

Richieste ferie (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Salvo particolari esigenze da motivare al momento della richiesta, le ferie, le aspettative, i congedi e le assenze più in generale dovranno essere programmate e chieste secondo programmazione trimestrale.

Ai fini della programmazione delle ferie i lavoratori possono portare massimo CINQUE giorni all'anno successivo da fruire entro i termini di legge.

Per le ferie estive, natalizie, le aspettative e le ferie lunghe valgono le indicazioni fornite di seguito:

- ✓ Il periodo delle ferie estive va dal 1 giugno al 30 settembre.
- ✓ La durata non potrà superare le due settimane solari consecutive e di norma il periodo richiesto dovrà collocarsi nella prima o nella seconda quindicina del mese escludendo i periodi centrali. Il criterio potrà essere derogato solo in accordo con i colleghi del nucleo (o unità operativa) di appartenenza e nel rispetto dei numeri minimi di presenza dettati dalla turnazione
- ✓ Al fine di ottimizzare la programmazione delle ferie estive è opportuno che la richiesta delle stesse venga effettuata secondo il seguente calendario:
- ✓ **Entro il 10 di dicembre per il periodo febbraio marzo aprile successivi con accettazione entro il 10/01**
 - Entro il 10 di marzo per il periodo giugno luglio
 - Entro il 30 di aprile accettazione dei mesi di agosto, settembre
 - Entro il 10 di giugno per il periodo ottobre con accettazione entro il 10/07
 - Entro il 10 di agosto per il periodo novembre dicembre gennaio con accettazione entro il 10/09

Le ferie nel periodo coincidente con le festività pasquali e natalizie debbono essere concordate nel rispetto della rotazione della fruizione delle festività stesse tenuto pertanto conto dello storico degli anni precedenti fatto salvo diversi accordi bonari tra colleghi.

È resa possibile, a rotazione annuale, la fruizione di periodi di ferie "lunghe" superiori ai 15 giorni solari nella misura di numero **UNO** dipendente per periodo interessato coincidente con i mesi di giugno, luglio, agosto, settembre per ogni **60 dipendenti**.

Comunicazione assenza per malattia (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Le assenze per malattia debbono essere comunicate tempestivamente al fine di permettere l'organizzazione della sostituzione del personale assente.

La comunicazione deve essere effettuata all'infermiere in turno in orario e giornata di chiusura degli uffici, diversamente la comunicazione deve essere effettuata all'ufficio del personale.

La mancata comunicazione comporterà un richiamo ufficiale.

Comunicazione assenza per motivi personali (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Le assenze per motivi personali debbono essere tempestivamente comunicate al fine di permettere la sostituzione del personale assente. La mancata comunicazione comporterà un richiamo ufficiale. Le assenze per gravi motivi familiari/personali sono normate dal CCNL.

Le modalità di comunicazione sono quelle previste per le assenze dovute a malattia.

Servizio mensa (a valere per CCNL EELL e Uneba)

RESIDENZE SANITARIO ASSISTENZIALI

Possono fruire del servizio mensa presso i locali dedicati:

- i dipendenti con turno spezzato dalle ore 12.30 alle ore 14.00
 - Il personale turnista secondo la seguente scansione oraria
 - a) Dalle 13.00 alle 13.30
 - b) Dalle 13.30 alle 14.00
 - c) Dalle 20.00 alle 20.30
 - d) Dalle 20.30 alle 21.00
- ✓ Dal reparto si può assentare 1 solo operatore per fascia oraria
 - ✓ i reparti attigui dovranno, nel periodo di assenza per fruizione mensa, collaborare per garantire la continuità assistenziale
 - ✓ il tempo mensa dovrà essere recuperato a fine turno

La prenotazione del pasto deve essere effettuata presso la segreteria della RSA entro le ore 16.00 del giorno antecedente. Il costo del pasto è pari ad euro 1,56.

Turno notturno: è prevista la fornitura di generi di conforto (panino+frutta) senza oneri a carico del dipendente.

Pausa (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Al personale turnista full time e part time verticale, che non si avvalga del servizio mensa, è concessa una pausa, da fruire all'interno del reparto a rotazione tra il personale, di minuti 10 dalle ore 10.00 alle 10.10; dalle ore 10.20 alle ore 10.30; dalle ore 13.00 alle ore 13.10, dalle ore 13.10 alle ore 13.20; dalle ore 16.00 alle ore 16.10; dalle ore 16.10 alle ore 16.20.

La scansione oraria della pausa deve essere rispettata per garantire che un operatore sia sempre a disposizione in vigilanza sul reparto. La pausa non comporta riduzione oraria o della remunerazione. Il dipendente in pausa deve rientrare immediatamente in servizio su segnalazione di necessità da parte del collega e/o dell'infermiere in turno.

I tempi pausa devono essere rispettati al fine di non pregiudicare il servizio all'utenza.

Per il personale con CCNL Uneba tale pausa deve essere letta congiuntamente al paragrafo "tempi di vestizione e svestizione"

Diritti sindacali e servizio minimo da garantire (a valere per CCNL EELL e Uneba)

In caso di partecipazione da parte dei dipendenti a assemblee sindacali durante l'orario di lavoro o adesione a scioperi deve essere garantito il servizio minimo; in particolare per quanto concerne il servizio assistenziale il minimo da garantire è pari a due unità per nucleo di degenza per le RSA. Per tutti i restanti servizi deve essere garantita la presenza di una unità.

Al solo fine di verificare che il servizio minimo sia garantito, non potendo avvalersi di sostituzioni del personale e al fine di non ledere i diritti dei dipendenti, è opportuno che venga data segnalazione dell'adesione allo sciopero la giornata precedente lo stesso.

Utilizzo del proprio automezzo (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Per l'utilizzo del proprio automezzo viene riconosciuto per l'anno 2022 un compenso chilometrico forfettario, indipendentemente dall'automezzo utilizzato, pari a 0.45 centesimi il chilometro.

La Fondazione stipula apposita polizza kasko a copertura di danni causati dal conducente all'automezzo e polizza RC conducente.

Utilizzo dei mezzi aziendali (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Gli automezzi della Fondazione sono coperti da apposita polizza conducente.

Per l'utilizzo degli stessi, a soli fini aziendali, è necessaria prenotazione da effettuare presso gli uffici della Fondazione.

Deroga alla legge 66/2003 in materia di riposo giornaliero

Contratto Uneba:

Viene qui integralmente richiamata la previsione di cui all'art 50 inerente il riposo giornaliero con previsione di una frazione di riposo tra un turno e il successivo non inferiore alle ore 8.00

Contratto Funzioni Locali

1. Il riposo giornaliero previsto dalla legge 66/2003 art. 7 viene derogato consentendo l'introduzione, a seguito di necessità organizzative determinatisi dall'assenza non programmata di personale e/o su richiesta di cambio turno da parte del dipendente, di giornate di lavoro che prevedano tra un turno e l'altro un riposo inferiore alle 11 ore previste fino al limite di 8 ore di riposo
2. L'adesione alla deroga all'art 7 legge 66/2003 è su base volontaria e dovrà essere espressa in forma scritta dal singolo dipendente.

La formazione e l'aggiornamento (a valere per CCNL EELL e Uneba)

La formazione del personale è elemento che incide non solo sulla qualità del servizio erogato ma anche sulla valutazione complessiva delle performances della Fondazione effettuata da Regione Lombardia dagli organi di controllo.

È fatto pertanto obbligo la partecipazione ai corsi di formazione individuati dalla direzione ~~dal responsabile della formazione~~ alla quale possono essere rivolte anche richieste particolari o segnalato il proprio fabbisogno formativo.

Il piano formativo è di norma triennale e tiene conto sia della formazione obbligatoria che dell'aggiornamento professionale.

È fatto obbligo alle figure sanitarie l'acquisizione dei crediti ECM previsti dalla normativa.

Presso l'ufficio personale debbono essere depositate copie degli attestati di partecipazione ai corsi di formazione.

Le ore di formazione effettuate in giornata di riposo confluiscono in banca ore e maturano indennità di straordinario. Se la sede del corso di formazione dista dall'unità operativa più di 20 Km viene riconosciuto un tempo di trasferimento (A/R) pari a 60 minuti. I corsi di formazione con distanza dall'unità operativa superiore a 40 km verranno valutati singolarmente.

Si darà priorità

Richiesta anticipo TFR (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Il dipendente può effettuare richiesta di anticipazione del TFR depositato in azienda, in costanza di rapporto di lavoro, come segue:

prima richiesta

una anticipazione non superiore al 70% dell'importo maturato

richieste successive alla prima

una anticipazione non superiore al 50% dell'importo maturato

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 30 per cento del numero totale dei dipendenti e la stessa deve essere giustificata dalla necessità di:

- Eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari
- Acquisto e/o ristrutturazione della prima casa
- Spese straordinarie impreviste

L'importo verrà liquidato esclusivamente con la prima busta paga utile a far data dalla richiesta scritta depositata agli atti.

Permessi legge 104/92 e congedo straordinario D. lgs 151/01 (a valere per CCNL EELL e Uneba)

I permessi retribuiti ex l. 104/92 possono essere fruiti a condizione che via sia l'autorizzazione INPS e solo dopo averne ricevuto comunicazione ufficiale da parte dell'istituto.

A tale proposito si rimarca il corretto utilizzo di tali permessi stante il valore sociale degli stessi e il dovere da parte del datore di lavoro di verifica e controllo.

Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa i lavoratori dipendenti anche se a tempo determinato.

Ai fini organizzativi si concorda che le richieste, fatto salvo eventuali urgenze, debbano essere comunicate entro il giorno 15 del mese antecedente la fruizione.

Richiesta aspettativa non retribuita (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Le richieste di aspettativa non retribuita verranno evase compatibilmente con le esigenze organizzative della Fondazione e comunque solo dopo aver fruito delle ferie maturate e di eventuale banca ore accumulata. Si ricorda che la materia è ampiamente disciplinata dai CCNL Uneba e Funzioni Locali cui si rimanda per l'applicazione.

Eventuali richieste difformi dalle previsioni contrattuali verranno valutate singolarmente e accordate compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Permessi per allattamento (a valere per CCNL EELL e Uneba)

È data facoltà al dipendente di fruire in modo cumulativo dei permessi per allattamento maturati durante la settimana in una unica giornata di astensione dal lavoro previo accordo individuale sottoscritto con l'azienda.

Debito orario da turnazione (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Il debito orario è fissato in ore 36 settimanali per i dipendenti CCNL Funzioni locali e in 38 ore per i dipendenti CCNL contratto Uneba o frazione percentuale in funzione dei contratti part time in essere.

Il debito/credito orario generato dalle turnazioni verrà mensilmente valutato dall'ufficio del personale al fine di concordare modalità di recupero del lavorato in meno o fruizione di riposi a seguito di maggiori ore lavorate.

Il debito orario negativo maturato al 31.12 di ogni anno potrà essere compensato, previo accordo con il dipendente, con le ferie maturate e non ancora godute.

Incremento produttività e miglioramento

Applicazione di sgravi contributivi o fiscali (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Il presente accordo verrà depositato presso la Direzione territoriale del lavoro al fine di fruire degli eventuali sgravi contributivi e fiscali che la normativa nazionale dovesse disporre.

Per tali fini si concorda che la valutazione complessiva della "maggiore produttività" verrà monitorata attraverso i seguenti indicatori:

- Capacità dell'organizzazione di rispondere con flessibilità alla carenza improvvisa di personale attraverso il corretto utilizzo degli istituti della reperibilità e del riposo differito
Indicatore: numero coperture per il tramite di istituti contrattuali/numero assenze improvvise
- Decremento delle assenze inferiori ai 3 giorni pari al 30%; analisi della tipologia delle assenze; verifica della necessità di interventi correttivi conseguenti la tipologia di assenze
Indicatore: (assenze inferiori ai tre giorni anno 2022 – assenze inferiori ai tre giorni anno 2021)/assenze inferiori ai tre giorni anno 2021
- Incremento della qualità del servizio erogato con conseguente decremento del numero dei reclami o delle segnalazioni di disservizi.
Per la valutazione degli eventi avversi si farà riferimento allo specifico protocollo socio sanitario.
Indicatore: numero reclami, disservizi e eventi avversi 2022
- Capacità dell'organizzazione di contenere i conflitti tra i gruppi di lavoro
Indicatore: analisi qualitativa capacità dei gruppi di lavoro di creare coesione e inclusione
- Corretta applicazione di protocolli e procedure ad alta standardizzazione e bassa discrezionalità al fine di garantire prestazioni qualitative misurabili

Indicatore: non conformità rilevate in corso d'anno sulla corretta applicazione dei protocolli;

Scheda di valutazione individuale (a valere per CCNL EELL e Uneba)

Le parti concordano sull'utilizzo per l'anno 2022 della seguente scheda di valutazione individuale tenuto conto dei macro obiettivi a carattere aziendale sopra individuati .

La scheda è applicabile a tutte le categorie professionali coinvolte dalla valutazione.

Il totale dei punteggi determina un coefficiente che moltiplicato per i giorni di effettiva presenza al lavoro genera la distribuzione del fondo.

Una valutazione insufficiente, esclude la persona dal riparto della quota di produttività legata alla valutazione e presuppone un intervento correttivo di carattere formativo che permetta alla persona di acquisire le competenze in cui si è mostrata carente.

Le parti si danno atto che il percorso di valutativo:

- tiene conto esclusivamente della professionalità espressa dal dipendente nell'esercizio della propria mansione
- è correlata al livello professionale/mansionale valutato
- è impostato secondo una logica di miglioramento continuo delle competenze personali, trasversali e tecniche
- vuole essere uno strumento di crescita non solo della professionalità individuale ma di tutto il gruppo di lavoro
- vuole incentivare il passaggio orizzontale delle competenze valorizzando il gruppo di lavoro
- la valutazione è in capo alle figure gerarchicamente superiori come segue:

Residenza sanitario assistenziale

- a) personale ASA/OSS operante presso le RSA: commissione composta da medico, coordinatore dei servizi consultando il gruppo infermieristico
- b) personale infermieristico, riabilitativo, educativo operanti presso la RSA: commissione composta da medico, coordinatore dei servizi
- c) altre figure professionali accessorie all'assistenza e all'organizzazione: la mansione gerarchicamente superiore

Centro diurno integrato

Per tutte le figure professionali: il responsabile del servizio

Comunità residenziali per anziani

Per tutte le figure professionali: il responsabile del servizio

I responsabili di servizio sono valutati dal Direttore generale congiuntamente al direttore sanitario.

- verrà applicata secondo le seguenti modalità
 - a) valutazione intermedia al 30.06.2022 (consegnata 15.07.2022) con confronto tra direzione, valutatore e valutato
 - b) intervento correttivo di miglioramento
 - c) valutazione finale al 31.12.2022 (consegnata al 15.02.2023) con confronto tra direzione, valutatore e valutato
 - d) Non partecipa alla suddivisione del premio il dipendente con valutazione "gravemente insufficiente" che alla valutazione intermedia – previo confronto con lo stesso – non aderisca agli interventi correttivi proposti.

valutazione	Punteggio
Ottimo	Da 30 a 35
Buono	Da 25 a 30
Sufficiente	Da 16 a 24
Insufficiente	Da 7 a 15
Gravemente insufficiente	7

ORIENTAMENTO AL CLIENTE/UTENTE	pt
Non considera le esigenze del cliente/utente. E' indifferente alla necessità di finalizzare il proprio lavoro al soddisfacimento delle esigenze dell'utente	1
offre il servizio minimo indispensabile. Si attiene alle prescrizioni normative per l'erogazione del servizio	2
cura il rapporto con il cliente. Risponde alle richieste d'informazione o d'assistenza, segue con attenzione l'evolversi del caso	3
interpreta e consiglia. Si impegna a capire ed interpretare le esigenze reali del cliente/utente, cerca ed individua le soluzioni idonee rispetto ai bisogni rilevati	4
persegue il miglioramento continuo. Dall'analisi dei problemi posti individua idee e proposte per migliorare l'organizzazione dei servizi ed accrescere con continuità efficienza e qualità degli stessi	5

INTEGRAZIONE

antagonista, disfattista, crea problemi si contrappone	1
è indifferente, passivo, partecipa e collabora solo se sollecitato a farlo	2
stabilisce buoni rapporti di collaborazione, di norma è in grado di lavorare con altre persone per uno scopo comune e di favorire la cooperazione del gruppo di lavoro	3
valorizza gli altri. Stimola il contributo e le capacità degli altri, ne riconosce i meriti. Sollecita idee ed opinioni utili per assumere decisioni e per programmare, stabilisce un clima positivo di fiducia e collaborazione	4
consolida il gruppo. Si adopera per rafforzare la cooperazione e l'integrazione del gruppo al suo interno e le relazioni del proprio gruppo con altri gruppi dell'organizzazione. Promuove e valorizza i risultati del gruppo, risolve i conflitti interni ed esterni	5

PROMOZIONE E GESTIONE DELL'INNOVAZIONE

ostacola le innovazioni. E' ostile ad ogni cambiamento	1
è indifferente alle innovazioni, cura il rispetto delle procedure e delle norme, si limita a dare esecuzione passiva alle innovazioni che vengono disposte dall'amministrazione	2
accetta le innovazioni collabora attivamente per introdurre ed attuare le innovazioni che gli vengono proposte e ne valorizza i vantaggi	3
promuove l'innovazione. Assume e propone iniziative per migliorare i sistemi, l'organizzazione del lavoro ed i livelli di prestazione nella propria area	4
si pone obbiettivi di miglioramento a lungo termine. Fissa gli obbiettivi di miglioramento impegnativi e coinvolge colleghi e collaboratori in una visione strategica della propria funzione. Migliora le proprie prestazioni individuando soluzioni nuove	5

FLESSIBILITA'

si attiene ai propri metodi in modo rigido. Interpreta le norme nel modo più formale, rifiutando di considerare ogni esigenza non prevista	1
segue le procedure. Ascolta l'interlocutore, manifesta comprensione ma difficilmente adatta le procedure ai nuovi bisogni	2
applica le regole e le procedure con una certa flessibilità, capisce le esigenze reali dell'interlocutore e utilizza le norme e le procedure adattandole alla specificità del contesto	3
individua nuove procedure. Individua procedure e soluzioni diversificate per applicarle a situazioni ed esigenze specifiche	4
adotta organizzazione e processi di lavoro flessibili. Adatta alla specificità del contesto sia le procedure sia l'impegno di risorse disponibili adotta modelli organizzativi flessibili	5

ANALISI E SOLUZIONE DEI PROBLEMI

di solito non riesce a risolvere i problemi. Non approfondisce in modo adeguato l'esame delle situazioni e non coglie possibili soluzioni	1
analizza i problemi sulla base della propria esperienza. Si limita alla propria esperienza ed alla prassi consolidata, ha una modesta capacità di soluzione dei problemi	2
approfondisce i problemi e di solito li risolve. Riesce ad analizzare correttamente la maggior parte dei problemi che rientrano nelle normali competenze del proprio ruolo	3
identifica e risolve i problemi e situazioni complesse. Analizza e risolve i problemi di propria competenza anche quando sono di particolare complessità e mancano procedure di riferimento	4
individua nuove soluzioni per problemi complessi. Oltre ai problemi di propria competenza contribuisce all'analisi e risoluzione dei problemi riguardanti i colleghi, sa collaborare attivamente anche con i livelli superiori dell'organizzazione	5

PIANIFICAZIONE ED ORGANIZZAZIONE

è sempre in ritardo alle scadenze, lavora in modo caotico e disordinato	1
lavora sulla base delle emergenze. Affronta i problemi nell'ordine in cui si presentano e solo a fronte di scadenze	2
affronta gli argomenti in base a criteri di importanza ed urgenza. Individua le priorità e si organizza di conseguenza	3
definisce i programmi di lavoro per la propria area. In base alle priorità è in grado di definire programmi di lavoro E' in grado di stabilire e definire correttivi alle proprie azioni	4
definisce obiettivi e programmi a medio termine, oltre a definire e realizzare i programmi in base alle priorità è in grado di elaborare e proporre obiettivi e programmi a medio termine	5

ACCURATEZZA E QUALITÀ

manca di accuratezza e qualità. Il suo lavoro richiede di essere controllato da altri e necessita frequentemente di revisioni e correzioni	1
mediocre impegno per l'accuratezza e la qualità. Si limita al controllo formale degli atti e delle procedure relativi ai servizi erogati	2
assicura qualità ed accuratezza del proprio lavoro e dei colleghi, cura anche gli aspetti di dettaglio utili per migliorare e perfezionare i processi di lavoro	3
organizza il controllo di qualità applica ed attiva procedure chiare che garantiscono l'accuratezza e la qualità del servizio fornito, coinvolgendo i colleghi nell'ottenimento dei risultati	4
assicura il miglioramento continuo della qualità. Cura l'applicazione dei sistemi e iniziative che aumentano l'accuratezza e migliorano la qualità dei risultati. Costruisce una cultura della qualità	5

Welfare aziendale (valere per CCNL Uniba e Funzioni Locali)

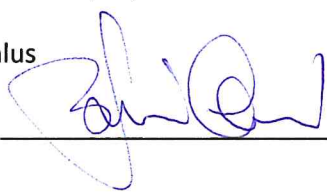
Tenuto conto dell'accordo regionale CCNL Uniba sottoscritto in data 24.02.2022 e delle previsioni di cui al punto 2 "elemento di garanzia" si concorda che il riconoscimento dell'importo di euro 250,00 a titolo di welfare contrattuale avverrà attraverso la consegna di buoni telematici rappresentativi di beni e servizi di cui all'art. 51 comma 3 del DPR nr. 917/1896 attraverso accordo con apposita piattaforma.

Le parti danno atto che tutti i dipendenti potranno, in sede di liquidazione del premio annuale, destinare una somma dell'importo totale di premio a welfare aziendale.

Letto confermato e sottoscritto in data 13/04/2022

Per Fondazione Brescia Solidale Onlus

Il direttore generale Chiara Benini



Per le rappresentanze sindacali

CGIL



CISL



UIL

