

IPOSTESI DI CONTRATTO DECENTRATO ASP CITTÀ DI BOLOGNA ANNO 2014

Premessa

L'ASP Città di Bologna, la R.S.U. e le OO.SS hanno ritenuto di avviare un percorso di verifica dei Contratti Decentrati Integrativi delle Aziende di Provenienza al fine di integrarlo ed adeguarlo sia alle mutate condizioni organizzative dell'Ente, sia al mutato quadro normativo di riferimento.

Le parti prendono atto che con l'accordo sul contratto decentrato dell'ASP Città di Bologna, azienda pubblica nata il 1/01/2014, si dà attuazione agli obblighi di legge.

Il presente contratto sostituisce totalmente i precedenti integrativi scaduti e non adeguati alla nuova normativa.

Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ASP, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Durata ed ambito di applicazione

Il contratto collettivo integrativo decentrato, in prima applicazione, avrà durata annuale, in quanto nei prossimi mesi sono previsti cambiamenti che potrebbero comportare rilevanti modifiche all'organizzazione aziendale tali da influire sullo stesso.

Il contratto conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato o di specifici accordi aggiuntivi o di modifica.

1. RELAZIONI SINDACALI

1.1. Diritto di pubblicità ed affissione

I componenti della R.S.U. e gli altri soggetti individuati dal CCNL e dagli specifici accordi in materia hanno il diritto di disporre di bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, per affiggere materiale di interesse sindacale e del lavoro, sotto propria responsabilità, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

Stampati e documenti potranno essere inviati nelle strutture ed uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali ed esposte a cura del rappresentante sindacale o da altra persona designata.

1.2. Dotazioni e strumenti

Nel rispetto della priorità delle comunicazioni dell'ASP, secondo le modalità d'uso stabilite e all'interno degli orari di lavoro degli addetti, la R.S.U. può avvalersi della strumentazione dell'Azienda (fotocopiatrici) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale/aziendale,

ASP Città di Bologna	
14 APR. 2015	
Prot. n. 6868	
Competenza	Conoscenza
U.S. UHAUB	Tutti
Titolario	

previa preventiva autorizzazione. Per la sede di viale Roma la fotocopiatrice dedicata è quella sita presso l'Ufficio Risorse Umane. Per le sedi decentrate le organizzazioni sindacali potranno utilizzare la fotocopiatrice disponibile al momento della necessità, previa verifica ed autorizzazione da parte del responsabile della struttura (o di chi ne fa temporaneamente le veci). L'utilizzo dello strumento è subordinato alle prevalenti esigenze aziendali.

Alla R.S.U. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione delle informazioni.

Per la diffusione dell'informazione, è consentito alla R.S.U. ed agli altri soggetti individuati dal CCNL e da specifici accordi in materia, l'utilizzo della posta interna, privilegiando l'utilizzo della posta elettronica ed in ogni caso, nel rispetto dei tempi e delle modalità di utilizzo in essere.

E' consentito, inoltre, alla R.S.U. l'utilizzo del telefono e del fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale/aziendale e quant'altro necessario alla comunicazione. La ricezione e trasmissione del materiale è a cura e sotto diretta responsabilità delle OO.SS. e della R.S.U.

L'ASP metterà a disposizione su richiesta della R.S.U. il materiale di supporto di tipo legislativo e amministrativo che risulta a sua disposizione.

1.3. Locali

L'ASP si impegna a porre a disposizione della R.S.U. in modo permanente un locale idoneo a consentire l'esercizio delle attività sindacali, nelle strutture che superino i 200 dipendenti impiegati, ai sensi dell'art. 27 della Legge 300 del 1970.

Nelle strutture decentrate saranno messi a disposizione appositi armadietti per contenere documentazione sindacale e ove possibile locali per lo svolgimento di attività sindacali anche non in uso esclusivo. Resta inteso che l'utilizzo dei locali è subordinato alla preventiva autorizzazione del responsabile di struttura e garantendo la priorità ad attività aziendali.

1.4. Permessi sindacali

Premesso che con il presente contratto integrativo non si entra nel merito di argomenti di competenza del CCNL e/o regolati dalle leggi in materia, si conviene che le riunioni tra le delegazioni dell'ASP trattanti siano convocate dall'ASP, previo accordo sulla data con la R.S.U. e compatibilmente con le esigenze di servizio. Le trattative svolte durante l'orario di lavoro, saranno considerate alla stregua di orario effettivo limitatamente a chi è in servizio. Ai membri delle commissioni tecniche eventualmente nominate durante le trattative sarà garantito lo stesso trattamento dei componenti della delegazione trattante ai soli fini della valutazione dell'orario.

I permessi previsti per gli RLS sono aggiuntivi al monte ore sindacale e sono stabiliti secondo quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza.

I permessi sindacali vanno comunicati al responsabile di servizio che trasmetterà la comunicazione al Servizio Risorse Umane.

L'ASP si impegna inoltre a comunicare all'inizio di ogni anno e a cadenza trimestrale alla R.S.U. aziendale e alle OO.SS. interessate il prospetto delle ore di permesso sindacale a disposizione di ogni sigla e della R.S.U.

Le richieste di permessi sindacali dovranno pervenire all'ASP con almeno tre giorni di anticipo o due giorni per casi particolarmente urgenti, e con le modalità individuate dall'azienda al fine di consentire il rispetto degli adempimenti introdotti dal CCNQ 9/10/2009.

1.5. Assemblee sindacali

In considerazione della particolare articolazione degli orari di lavoro di gran parte dei dipendenti, la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite è considerata in orario di lavoro, entro il limite individuale di 12 ore annue anche quando l'orario fissato per l'assemblea non coincide con l'orario di servizio di quel giorno del singolo dipendente. Le OO.SS. e la R.S.U. consegneranno al termine dell'assemblea la lista dei partecipanti con le firme degli stessi, per la verifica dell'effettiva presenza ed il conteggio delle ore.

Durante lo svolgimento delle assemblee resta in reparto, a diretto contatto con l'utenza, solo il contingente minimo stabilito dall'accordo sui servizi minimi essenziali.

Per alcuni servizi particolari che operano in stretto rapporto con l'utenza esterna, qualora l'assemblea sia convocata al di fuori dell'orario di servizio del dipendente, la partecipazione del lavoratore a tali assemblee verrà calcolata nel monte ore e recuperata nella misura massima di dodici ore annue, così come previsto dalla disciplina contrattuale.

Le assemblee sono convocate in orari di lavoro che consentano di garantire la massima partecipazione dei dipendenti e in fasce orarie dettate dal senso di responsabilità dei richiedenti. Le richieste di assemblea dovranno pervenire con almeno tre giorni di anticipo o due giorni per casi particolarmente urgenti.

1.6. Servizi minimi essenziali

Le parti si impegnano a regolamentare i servizi minimi essenziali in caso di sciopero entro 30 giorni dalla sottoscrizione del suddetto CCDI.

Resta inteso che in caso di sciopero indetto prima della revisione dei precedenti accordi, l'applicazione degli accordi sui servizi minimi essenziali avverrà in base alla struttura di appartenenza, indipendentemente dalla provenienza del singolo lavoratore.

2. COMPENSI ECONOMICI

2.1. Quantificazione delle risorse decentrate

L'azienda costituirà il Fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività secondo quanto previsto dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004.

Le OO.SS. e la R.S.U. possono, tramite lo strumento dell'informazione, chiedere una verifica rispetto alle componenti di calcolo del medesimo.

Le risorse decentrate saranno quantificate annualmente dall'azienda, secondo quanto previsto dai CCNL in vigore.

2.2. Destinazione delle risorse decentrate

In base all'art. 4, comma 2, lett. a), del CCNL dell'1/04/1999, col contratto integrativo le parti definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art. 15 del CCNL di 1/04/1999 e secondo le finalità, le regole e le modalità indicate nell'art. 17 del medesimo CCNL.

2.3. Compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

Le parti convengono di destinare al compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi - per l'anno 2014 - la somma di circa € 240.000,00.

L'importo complessivo sarà suddiviso e corrisposto in base a progetti obiettivo predefiniti nella relazione illustrativa al Bilancio Preventivo 2014. I compensi individuali saranno corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione della metodologia permanente di valutazione aziendale vigente.

Il Fondo per l'anno 2014 verrà suddiviso tra gli operatori del comparto che hanno contribuito al raggiungimento di due obiettivi aziendali, che sintetizzano gli obiettivi declinati nelle schede di budget all'interno del Bilancio di Previsione:

- a) unificazione dell'ASP e definizione di tutte le regole comuni;
- b) accreditamento delle strutture socio/sanitarie e avvio della gestione unitaria.

In particolare il Fondo verrà ripartito riconoscendo al personale dipendente di ASP Città di Bologna i seguenti importi lordi:

- € 800 al dipendente assente da 0 a 10 giorni;
- € 650 al dipendente assente da 11 a 17 giorni;
- € 250 al dipendente assente da 18 a 30 giorni;
- € 100 al dipendente assente oltre 30 giorni.

La redistribuzione di eventuali resti seguirà la proporzione delle fasce sopra individuate.

Nei giorni di cui sopra vengono comprese le tipologie di assenze: malattia, permessi retribuiti di cui all'art. 19 e le 150 ore.

Alla distribuzione del fondo per la produttività verrà ripartita agli operatori con una valutazione individuale di "Adeguato"; in prima applicazione verrà esteso il sistema di valutazione individuale dell'ASP Giovanni XXIII.

Il personale con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato partecipa al riparto del Fondo solo se ha prestato la propria attività per un periodo non inferiore a 3 mesi continuativi ed in proporzione al servizio prestato.

Il personale con contratto di lavoro in somministrazione partecipa agli incentivi alle stesse condizioni.

2.4. Compensi per le specifiche responsabilità e per particolari attività o responsabilità assegnate

L'Articolo 17 comma 2 lettera F del CCNL 1/4/1999, così come sostituito dall'art. 7 del CCNL per il biennio economico 2004/2006, prevede la corresponsione di un'indennità per compensare specifiche responsabilità da parte del personale B, C e D.

Tale indennità viene erogata in relazione all'attribuzione della responsabilità risultante da specifico atto formale. L'ASP si impegna a dare ampia informativa sulle modalità e sulle funzioni aziendali dove sono previste le indennità di particolari responsabilità.

In fase di prima adozione del modello organizzativo si allega elenco dei profili professionali individuati, al fine di concertare la ripartizione sul fondo aziendale, come da allegato B).

2.5. Compensi per indennità di disagio

In base all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/04/1999, le risorse indicate nel presente articolo sono dedicate esclusivamente al personale appartenente alle categorie B e C che svolge attività particolarmente disagiate:

- a) *Responsabile U. O. Protezioni Internazionali*: lavoratore che svolge mansioni che comportano disagio derivante da attività lavorativa che, per le modalità in cui deve esplicarsi e per la peculiarità dell'utenza deve essere svolta con flessibilità di orario, anche notturno; comporta anche il presidio ed il coordinamento delle emergenze nelle varie strutture e la necessità di disponibilità telefonica continuativa. Importo giornaliero € 5,00;
- b) *Autista*: lavoratore che svolge mansioni che comportano disagio derivante da attività di guida di automezzi strettamente legati al trasporto di persone, documentazione amministrativa, materiale sanitario, e per la quale viene richiesta una disponibilità e flessibilità in termini di orario e di fruibilità complementare per tutte le diverse attività previste nel settore. Importo giornaliero € 1,30.

2.6. Compensi per rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 con il presente accordo sono individuate le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra compete, per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30 corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta. L'indennità di rischio non è cumulabile per le stesse fattispecie con l'indennità di disagio.

Le parti convengono che sono riferibili alle condizioni generali sopra descritte le seguenti categorie di lavoratori operanti in azienda (ognuna nell'ambito delle diverse e specifiche attività assegnate):

- a) *Personale che svolge le attività connesse al profilo di ADB/OSS*, in quanto esposto ad attività riconducibili a quelle usuranti comportanti notevole sforzo fisico e psicologico, e ad alto rischio di inidoneità;
- b) *Personale adibito ad attività di manutenzione*, così come definito alla lett. e) dell'allegato B del Dpr. 347/83.

2.7. Compensi per maneggio valori

L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000, è riconosciuta al personale di categoria B, C e D (ad esclusione del personale incaricato delle Posizioni Organizzative) adibito in modo continuativo ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.

Sono individuati i seguenti profili professionali:

- a) *Assistente al coordinamento*, che maneggia valori in termini di anticipazione di cassa;
- b) *Istruttore amministrativo addetto alla cassa ospiti*.

Le parti concordano per i servizi di cui sopra di prevedere il riconoscimento di un'indennità pari a € 1,00 giornalieri, per le sole giornate di presenza del dipendente.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il compenso viene esteso a:

- a) la figura che nell'ambito del servizio di accoglienza *Mare Nostrum* si occupa, in via continuativa, del ritiro e della distribuzione agli ospiti dei "pocket money";

L'Azienda si riserva di comunicare le figure che nell'organizzazione si occuperanno di gestione di valori.

2.8. Indennità di turno

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000 a fronte di un'effettiva rotazione in turni ed in servizi che si articolano nell'arco delle 10 ore. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al turno, come stabilito dall'art. 22 comma 2 del CCNL del 14/09/2000.

L'azienda verificherà la reale rotazione della turnazione del personale coinvolto.

2.9. Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 CCNL 14/09/2000, come integrato dall'Art. 11 CCNL 5/10/2001.

Spetta l'indennità di reperibilità al personale di manutenzione, al personale dell' U. O. Sprar impegnato nella gestione delle emergenze immigratorie e all'assistente al coordinamento, nei limiti previsti dal CCNL.

Il Dirigente del Servizio competente individuerà il personale assegnato alla pronta reperibilità.

3. SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

3.1. Rispetto della normativa

L'Azienda si impegna a mantenere per il futuro il medesimo livello nel puntuale rispetto della normativa in materia ed a mettere in atto, con la collaborazione degli RLS, le necessarie misure di prevenzione tecnico-pratiche.

Le visite mediche programmate dal medico competente sono considerate orario effettivo di lavoro ove il lavoratore sia presente in servizio.

3.2. Dotazione abiti da lavoro

L'ASP si impegna a fornire un'adeguata dotazione di abiti da lavoro per I.P., R.A.A., ADB/OSS, personale di supporto, animatori e personale addetto all'igiene e cura della persona, ed operai di manutenzione; l'Azienda metterà a disposizione un numero necessario di stivali per il personale addetto ai bagni degli anziani.

Sono inoltre a disposizione dei reparti da utilizzare per le uscite: n. 2 giacconi tipo piumino di cui 1 di taglia media e 1 di taglia grande.

Ove necessarie, le calzature di tipo antinfortunistico saranno scelte anche sulla base delle indicazioni degli RLS.

4. GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

4.1. Mobilità interna

Le parti con il presente articolo non intendono entrare nel merito dei processi di mobilità interaziendali, settoriali o di comparto che regolano la materia nella Pubblica Amministrazione.

Quanto di seguito concordato poi non preclude la possibilità dell'azienda di agire autonomamente, al di fuori dei tempi e dei criteri stabiliti per motivate questioni organizzative e/o disciplinari previa informazione alle OO.SS. ed RSU.

Entro il giorno 15 del mese di novembre di ogni anno il lavoratore ha facoltà di presentare domanda di mobilità interna (con le modalità che saranno indicate dal Servizio Risorse Umane).

L'Azienda, in base ad una verifica dei posti vacanti e delle necessità del Servizio deciderà in merito all'accoglimento della domanda; l'Azienda definirà i criteri generali di scelta.

4.2. Mobilità interna a seguito di processi di riorganizzazione o di dismissione di servizi

Pur salvaguardando l'autonomia decisionale delle parti si conviene che l'azienda, ove non venissero privilegiati processi di mobilità esterna, valorizzerà nelle eventuali nuove mansioni assegnate, la professionalità acquisita.

Qualora la mobilità comporti la necessità di acquisire una diversa professionalità, l'ASP si impegna ad attivare specifici progetti di riqualificazione finalizzati all'acquisizione delle nuove e diverse capacità richieste.

4.3. Bacheca

L'ASP istituirà, nella intranet aziendale accessibile a tutti i dipendenti, una "bacheca" destinata ad accogliere le domande individuali di mobilità interna e la disponibilità di posti vacanti prima che siano messi a copertura tramite concorso; l'Azienda utilizzerà tale bacheca per attuare processi di mobilità interna.

4.4. Ferie

Le parti confermano l'impegno a garantire un corretto godimento delle ferie maturate da tutti i dipendenti anche per tutelarne la salute psico-fisica; l'ASP conferma che il godimento delle ferie è un obiettivo prioritario e che è in corso un programma di smaltimento per quei dipendenti che nel passato hanno accumulato ferie arretrate.

Si concorda che per la natura dei servizi e per la tipologia di personale prevalentemente femminile di ASP Città di Bologna, il periodo di ferie estive viene individuato nel periodo dal 10 Giugno al 30 Settembre (ferma restando la flessibilità di anticipare tale periodo nel caso in cui la data di inizio si collochi infrasettimanalmente, tenendo conto che il periodo di ferie non

sia inferiore ai 20 giorni di calendario).

Si ribadisce che l'arco temporale di cui sopra è frutto di un'attenta considerazione delle esigenze di conciliazione vita - lavoro, in particolar modo del prevalente personale femminile di ASP Città di Bologna (oltre il 77 % del personale totale), che durante il periodo estivo può maggiormente godere della presenza dei propri figli.

Le priorità nella scelta del periodo saranno definite nei reparti e negli uffici nel rispetto del principio generale di rotazione. Gli organismi paritetici potranno inoltre essere di supporto al fine effettuare un'analisi delle varie organizzazioni allo scopo di pianificare piani - ferie più vicini alle esigenze di conciliazione di vita familiare del personale dipendente.

Verrà fatta una verifica congiunta in prima applicazione al fine di analizzarne eventuali criticità.

4.5. Mensa

Ai dipendenti che per esigenze e organizzative prestano servizio su orario spezzato o con rientri pomeridiani inseriti nel normale orario di lavoro e/o con prolungamento pomeridiano di almeno 2 ore per lavoro straordinario autorizzato è riconosciuto il diritto al pasto retribuito.

Tale diritto viene garantito con le seguenti modalità:

- a) per i dipendenti delle strutture dove, nel rispetto della legislazione in materia, avviene la preparazione ed il consumo del cibo *in loco* per gli ospiti, il dipendente può consumare il pasto nelle sale mensa presso le strutture; il costo a carico dei dipendenti sarà pari ad 1/3 del costo di produzione del pasto;
- b) i dipendenti di altre strutture o sedi non attrezzate usufruiranno di un buono pasto del valore di € 7 e, ove possibile, senza sacrificare locali destinati alle primarie esigenze di assistenza, avranno a disposizione un locale dove consumare il pasto.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, in intervallo minimo di 30 minuti e indicativamente, dalle ore 13:00 alle ore 15:00 secondo disposizioni preventive in armonia con il funzionamento dei servizi.

5. DICHIARAZIONE FINALE

Le Parti danno atto che il Fondo 2014 risulta quello indicato nell'allegato B) del presente Contratto Decentrato.

Bologna, 13 aprile 2015

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA

OO.SS.

Il Presidente

FP CGIL

Elisabetta Rocci

[Signature]

I Componenti

CISL FP

[Signature]
[Signature]

[Signature]

UIL FPL

[Signature]

RSU

Mariella [Signature]

[Signature]

[Signature]

Stefano Bontade

[Signature]

Fausto Maurini

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**PRE -INTESA CONTRATTO DECENTRATO PER LE FIGURE SANITARIE DELL'ASP CITTA'
DI BOLOGNA**

Le Parti convengono che, fermo restando ciò che è stato stabilito dal contratto decentrato dell'ASP, ed in considerazione del fatto che gli operatori infermieristici e i fisioterapisti sono direttamente finanziati del Fondo Sanitario Regionale, si conviene che, per l'anno 2014:

- a) la figura di Infermiere riceve un'indennità di disagio di € 3,44, mentre l'Infermiere Generico riceve € 1,72 giornalieri;
- b) in una logica di omogeneizzazione contrattuale, al solo personale in servizio all'01/01/2014 con profilo di Infermiere Professionale vengono mantenute e/o riconosciute le indennità individuate negli accordi precedenti, ivi compresa l'indennità di funzione sanitaria.

L'ASP si impegna a valutare giuridicamente, a partire dall'anno 2015, l'applicazione di tali istituti agli Infermieri Professionali.

**FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2014**

ALLEGATO A)

RISORSE STABILAVENTI CARATTERE DI CERTEZZA

	Descrizione della fonte di finanziamento	Importi in EURO	Importi in EURO alla data del 31/12/2014
CCNL 22.01.2004 Art. 31 comma 2	Unico importo consolidato	1.316.392,71	563.657,00
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 1	0,62% monte salari 2001	55.917,71	226.312,19
CCNL 5.10.2001 Art. 4 comma 2	Recupero Ria 2014 personale cessato	400,94	165.083,26
CCNL 22.01.2004 Art. 33 comma 5	Quote di indennità di comparto personale cessato dal servizio per quanto non riutilizzato in conseguenza di nuove assunzioni anno 2014	1.323,42	
CCNL 22.01.2004 Art. 34 comma 4	Importi progr. orizzontale cessati o riclassificati per progressione verticale anno 2014	2.124,79	
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 2	0,50% monte salari 2001 (ove sussista la capacità di spesa)	71.840,00	
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 7	0,20% monte salari 2001 (ove sussista la capacità di spesa) Alta professionalità (vincolato l'utilizzo)	28.037,97	
CCNL 09.05.2006 Art. 4 comma 6	0,50% monte salari 2003 (ove sussista la capacità di spesa)	72.521,86	
CCNL 11.04.2008 Art. 15 comma 5	Incremento dotazione organica nuovi servizi	20.726,00	
CCNL 11.04.2008 Art. 8 comma 7	0,6% del monte salari 2005 (ove sussista la capacità di spesa)	112.097,52	
	Decurtazione proporzionale art. 9 c.2 bis seconda parte legge 122/2010 (importo presunto)	37.491,17	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RISORSE VARIABILI

CCNL	Descrizione della fonte di finanziamento	Importi in EURO
CCNL 1.4.99 Art.15 lett. d)	Intratti derivanti dalla fornitura di consulenze e docenze in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 43 della legge 449/1997 nella misura prevista dall'accordo del giugno 2008	0,00
CCNL 1.4.99 Art. 15 comma 2	Risorse integrative - 1,2% monte salari anno 1997 - ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa	65.025,89
CCNL 1.4.99 Art. 15 comma 5	Risorse integrative - processi di razionalizzazione ovvero destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi i cui effettivi risultati devono essere accertati a consuntivo" - ove nel bilancio sussista la capacità di spesa	0,00
	Somme non utilizzate nell'anno precedente	0,00
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1, lett. m	Risparmi straordinario	39.502,86
	Decorazione proporzionale art. 9 c.2 bis seconda parte legge 122/2010 (importo presunto)	11.005,78

Finanziamenti (importi presunti)	Importi in EURO alla data del 31/12/2014
Indennità di turno, maggiorazioni	390.302,96
Indennità di rischio	42.789,31
Reperibilità	9.402,97
Maneggio valori	381,20
Indennità disagio infermieri	1.699,23
Indennità specifiche	60.744,59
responsabilità con alunni	
Indennità disagio autisti	1.430,34
Indennità disagio inclusione sociale	1.230,00
maggior costo indennità di rischio	9.000,00
maggior costo maneggio valori	1.000,00
maggior costo IPR	3.941,67

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

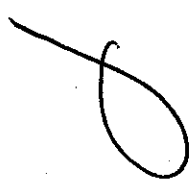
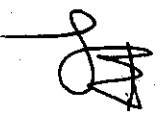
[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

RICLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Determinazione delle risorse disponibili

Totale risorse fisse	1.643.891,75
Costo fondi (progressioni fino al 2009-comparto-P.O.)	955.052,45
Differenza	688.839,30
Totale risorse variabili (senza risorse aggiuntive)	93.522,97
Costo salario accessorio	520.491,93
Differenza da prelevare dal fondo risorse stabili	-426.968,96
Totale risorse stabili disponibili per la contrattazione	261.870,34



INDENNITA' SPECIFICA RESPONSABILITA'

Allegato B)

ATTUALE				NUOVA IPOTESI			
Figura professionale	cat.	importo unitario IPR	unità coinvolte	Figura professionale	cat.	importo unitario	unità coinvolte
Istruttore Direttivo serv. Risorse Umane	D	1.000	1	Responsabile U.O. sviluppo, valorizzazione gestione giuridica del personale	D	1.500	1 dall'1.11.2014
Istruttore direttivo ufficio legale	D	1.500	1	Istruttore direttivo ufficio legale	D	1.500	1 dall'1.07.2014
Istruttore Direttivo servizio Bilanci con funzioni di riferimento fatturazione attiva	D	1.500	1	Istruttore Direttivo servizio Bilanci con funzioni di riferimento fatturazione attiva	D	1.500	1
Responsabile U.O. Controllo di gestione	D	2.000	1				fino al 31.10.2014
				Responsabile U.O. Affari generali	D	2.500	1 dall'1.11.2014
Istruttore amm.vo referente DWH	C	1.000	1	Istruttore amm.vo cdg	C	1.000	1
Istruttore amministrativo u.o. manutenzione	C	1.000	1	Istruttore amministrativo u.o. manutenz	C	1.000	1
Assistente di Direzione	C	1.100	1	Assistente di Direzione	C	1.100	1
Istruttore tecnico (progett.-esecuzione)	C	1.100	1	Istruttore tecnico progett.-esecuzione	C	1.100	1 dall'1.7.2014
Istruttore tecnico (energia-ambiente)	C	1.100	1	Istruttore tecnico (energia-ambiente)	C	1.100	1 dall'1.7.2014
Coordinatore di manutenzione	C	1.100	3	Coordinatore di manutenzione	C	1.100	4
Responsabile U.O. SPRAR	C	2.500	1	Responsabile U.O. SPRAR	C	2.500	1
Assistente al Coordinamento -Area Anziani	C	2.500	1	Assistente al Coordinamento -Area	C	2.500	1

[Handwritten signature and initials]

ATTUALE				NUOVA IPOTESI				
Responsabile Attività Assistenziali	C	1.300	17	Responsabile Attività Assistenziali	C	1.300	23	
Responsabile Attività Assistenziali	C	1.000	5					
Responsabile Attività Assistenziali	C	2.000	1					cessa IPR a decorrere dalla data di sottoscrizione
Responsabile Attività Assistenziali (servizi per la domiciliarità)	C	1.000	1					cessa IPR a decorrere dalla data di sottoscrizione
Responsabile attività assistenziali (servizi per la domiciliarità)	C	1.300	5					cessa IPR a decorrere dalla data di sottoscrizione
RAA con funzioni di coordinam. Animazione	C	1.300	1	funzioni di servizi sociali (servizi per (inclus socialie)	C	1.300	1	
Coordinatore logistico	B3	1.100	4	Coordinatore logistico	B3	1.100	3	
ip coordinatore						1.500	2	
						2.500	1	

* ipr a tempo pieno

costo che non incide sul fondo

[Handwritten signatures and marks]