

Modulo 2

Illustrazione del CCDI

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 per la parte normativa è stato sottoscritto definitivamente il 4/3/2020 ed è già stato illustrato nella Relazione tecnico finanziaria del 10/1/2020.

Il 29/11/2022 è stato sottoscritto l'accordo annuale 2022 per la parte economica, che è stata così destinata:

DETERMINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022		
<i>(Determinazione n° 279 del 6/10/2022)</i>		
Risorse stabili	534.754,69	
Risorse variabili	12.502,00	
Risorse variabili (a specifica dest.)	15.000,00	
TOTALE	562.256,69	
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		
Art. 17 CCNL 1/4/1999		
lett. a - (incentivazione produttività e miglioramento servizi)		
Performance individuale	22.000,00	
Performance collettiva	22.000,00	
lett. b - progressioni economiche nella categoria		
lett. b – nuove progressioni economiche	44.000,00	
lett. c - retribuzione posizione		
lett. d - ind.turno	220.000,00	
Ind.condizioni lavoro (ex festività infrasett.turnisti)	65.400,00	(vedi punto 1)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.infermieristica)	31.400,00	(vedi punto 2)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.disagio OSS domic.)	12.000,00	(vedi punto 3)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.rischio)	700,00	(vedi punto 4)
Ind.condizioni lavoro (ex ind.man.valori)	700,00	(vedi punto 5)
Ind.condizioni lavoro (ex pronta disp.)	17.500,00	(vedi punto 6)
lett. f - ind.specif.responsabilità cat. B-C	17.500,00	(vedi punto 7)
lett. g - specifiche disp.di legge		
lett. h - CCIAA	0,00	
lett. i - Comuni		
Ris.variabili a specifica dest.	15.000,00	(vedi punto 8)
Indennità comparto fondo	74.856,69	
Totale utilizzo (senza performance)	518.256,69	
TOTALE UTILIZZO	562.256,69	
<i>Diff. (performance)</i>	<i>-44.000,00</i>	

Le regole per l'erogazione delle varie indennità sono rimaste le stesse rispetto all'anno 2019, essendo previste dalla parte normativa del CCDI 2019-2021:

NOTE	
1) Eliminato	Eliminato
2) Ind. condizioni lavoro (ex ind. infermieristica)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 10,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
3) Ind. condizioni lavoro (ex ind. OSS domiciliare)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 7,00 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività. Non viene quantificata a parte in quanto viene prevista nell'importo complessivo.
4) Ind. condizioni lavoro (ex ind. rischio)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,40 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
5) Ind. condizioni lavoro (ex ind. man. valori)	Le parti concordano una indennità giornaliera di disagio pari a euro 1,55 liquidata mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.
6) Ind. condizioni lavoro (ex pronta disp.)	Le parti concordano nella predisposizione di apposito progetto riguardante le chiamate in servizio d'urgenza, che verrà liquidato con euro 30,00/giorno.
7) Ind. specif. responsabilità cat. B-C	L'indennità viene erogata a RAA e pers. amm.vo per euro 1.200,00/anno e a Coordinatori, Resp. Hospice, RAS per euro 3.000,00/anno.
8) Risorse variabili a specifica destinazione	Progetto "Pippi" servizio sociale (finanziamento ministeriale) e altre risorse a specifica destinazione.

Le previsioni aziendali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica un meccanismo basato su schede di valutazione individuale articolato sulle diverse figure professionali coinvolte, pur non essendo prevista alcuna erogazione di premi individuali e/o collettivi. Da chiarire a questo proposito che la grave situazione di crisi sanitaria da Covid-19 ha impiegato notevoli risorse umane e non è stato possibile adeguare i meccanismi di valutazione al nuovo CCDI, pertanto per il 2022 si proseguirà con le schede di valutazione già utilizzate negli anni precedenti. Sono in corso riunioni tra i Responsabili dei servizi per l'adeguamento degli strumenti di valutazione per l'anno 2023.

In particolare sono oggetto di valutazione:

- per i titolari di posizione organizzativa: i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e alle condizioni organizzative; la capacità di promuovere e gestire innovazioni e criticità; la capacità di promuovere un clima positivo nel servizio e di gestire il tempo di lavoro proprio e dei collaboratori; la formazione, propria e dei collaboratori; la qualità personale specifica;
- per le figure professionali intermedie (cat. D senza posizione organizzativa; responsabili di reparti/nuclei): la conoscenza, comprensione, rispetto e capacità interpretativa di regole e disposizioni; l'autonomia di risultato; la capacità di coordinamento e collaborazione e la capacità d'iniziativa; le abilità comunicative con gli ospiti e gli utenti esterni; la conoscenza e l'applicazione dei protocolli e delle procedure in uso; la partecipazione agli incontri formativi;
- per le figure professionali di IP e TDR: condivisione degli obiettivi aziendali; capacità d'integrazione con gli operatori delle altre aree; partecipazione all'elaborazione dei PAI; capacità di accoglienza e di rilevazione dei bisogni degli ospiti; precisione e puntualità nel lavoro e nell'utilizzo degli strumenti; autonomia e disponibilità nell'affrontare le emergenze; interessamento e partecipazione alle attività formative;
- per gli operatori: grado di conseguimento degli obiettivi; rispetto delle metodologie lavorative; capacità di osservazione; presenza in servizio; capacità di relazione con gli ospiti e gli utenti esterni; partecipazione alle riunioni e alle attività formative.

Lo schema di CCDI ha previsto nuove progressioni economiche. I criteri per il riconoscimento delle PEO sono stati desunti dal D. Lgs. n° 165/2001 e dal CCNL 21/5/2018. Lo schema dell'accordo sottoscritto viene allegato alla presente relazione.

Dalla sottoscrizione e dall'attuazione del CCDI ci si attende un incremento della produttività, sia in termini qualitativi, sia quantitativi. Ci si attende anche una condivisione degli obiettivi aziendali, soprattutto nei periodi di criticità.

Come per gli anni precedenti, il sistema di valutazione messo in atto consente al personale di avere un quadro di riferimento sui parametri di valutazione individuale. In questo modo, vengono escluse distribuzioni "a pioggia" delle

risorse economiche e la valutazione della presenza in servizio, per alcune figure professionali, occupa una posizione limitata.

Il sistema di valutazione non ha inoltre prodotto contestazioni da parte del personale e delle organizzazioni sindacali, soprattutto dopo che i meccanismi di valutazione sono stati uniformati per le diverse sedi aziendali, derivanti dalle ex IPAB confluite in ASP Azalea. Vi sono stati ricorsi da parte di alcuni dipendenti relativamente alle valutazioni individuali, per le quali si è addivenuti a composizioni bonarie.