



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ASP PAOLO RICCI
ANNO 2022**

In data 28/12/2022 a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in oggetto, le parti sottoscrivono la presente ipotesi di accordo:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nelle persone dei sigg.

1) Dott.sa Patrizia Zallocco – Direttore Generale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU

1) Gasparroni Tiziana

2) Muzi Adria

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA nelle persone dei sigg.

1) John Palmieri – F.P.S. CISL

2) Alessandro Moretti – F.P. CGIL

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40 del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, stabiliscono che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'ASP Paolo Ricci di Civitanova Marche e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un contratto di lavoro presso l'ente *di durata non inferiore a sei mesi*.
2. Il presente contratto ha validità **per l'anno 2022**.

Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

2. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dal vigente CCNL.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Il presente contratto integrativo aziendale, disciplina l'applicazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per l'anno 2022 per tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Azienda Servizi alla Persona Paolo Ricci.
2. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 1, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione del vigente CCNL, ricevuta l'informazione può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

TITOLO III

Disposizioni contratto decentrato

Art 9

Tempi e procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1.1.2022 e fino al 31.12.2022, salvo diversa indicazione dei singoli istituti. Il presente contratto continuerà ad essere operativo fino alla data del successivo. Le disposizioni del contratto decentrato rimangono in vigore fino a quando non sarà siglato il nuovo accordo.

Art 10

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. L'ASP è stata costituita il 1 gennaio 2012 e i diversi Servizi sono stati concessi con contratto di servizio alla propria società in house "Paolo Ricci Servizi srl".
2. A seguito della costituzione della Società, le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il loro utilizzo previsto dall'art.15 del CCNL 1.04.1999 sono state rideterminate con l'approvazione del precedente Contratto integrativo con cui è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate, a cui va sommato l'importo per l'indennità di risultato delle posizioni organizzative, erroneamente non considerato nel precedente contratto integrativo, fermo restando che l'importo complessivo del fondo 2020 è inferiore all'importo del fondo dell'anno 2018, così come previsto dall'art.23 del Decreto legislativo 75/2017.
3. Complessivamente il fondo, come da prospetto allegato per l'anno 2022 è pari a € 88.623,28.

Art 11

Importo del fondo

1. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'ASP Paolo Ricci e delle modalità di distribuzione del fondo come da prospetto allegato.

Art 12

Utilizzo del fondo

1. Le risorse di cui all'articolo 11 sono distribuite come esposto nell' allegato (parte integrante del presente contratto). Si evidenzia che alcune voci a tutt'oggi non determinabili in modo certo e definitivo (es. turni o indennità la cui erogazione può essere ricalcolata in caso di assenze) sono indicate per un valore presunto che verrà calcolato a consuntivo al fine di determinare l'importo definitivo delle risorse disponibili per la produttività.

Art. 13

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di comparto e del differenziale di progressione economica

Per la disciplina dell'indennità di comparto si fa riferimento all'art.68, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 e l'importo presunto è pari a €.12.363,30 per l'anno 2022.

Art. 14

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento a quanto segue:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 turni nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione;

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità per l'anno **2022** sono previste le seguenti risorse: € 10.500,00. Le eventuali risorse residuali saranno impiegate per incrementare quelle da destinare al pagamento della performance individuale

Art. 15

Risorse destinate al pagamento dell'indennità ex IV Livello

1. E' riconosciuta una indennità alle categorie A e B ai sensi dell'art. 70-septies per le categorie A e B. L'importo è quantificato per l'anno 2021 in € 387,36.

Art. 16

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

- 1 L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite al servizio manutenzione effettuato nei giorni di riposo e/o di domenica e al di fuori orario di lavoro;
 - b) quantificata in € 13 per giorno, il cui importo va raddoppiato in caso di reperibilità in giorno festivo;
 - c) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio mensile.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse per l'anno **2022** destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti: 1.508,00€.

Servizi per cui è stabilita la pronta reperibilità	n.addetti	Somma prevista
Manutenzione	1	€ 1.508,00
Totale		€ 1.508,00

Art. 17

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori art.70 bis

1. L'indennità maneggio valori è quantificata in € 8 euro giorno per una media di 235 gg. lavorati:

2. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente.
3. Le risorse destinate per l'anno **2022** alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio per cui è prevista l'indennità	n.addetti	Somma prevista
Contabilità	1	€ 1.880,00
Totale		€ 1.880,00

Art. 18

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le parti convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire per l'anno **2022** indennità per specifiche responsabilità assegnate con atto formale.
2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, fatto salvo il diverso accordo con il dipendente per l'erogazione mensile.
3. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
4. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità viene determinato per l'anno **2022** in **€ 10.000,00** da ripartire tra il personale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità non superiore a 3.000,00/anno.

L'importo da corrispondere a ciascuna posizione è stato graduato sulla base della responsabilità effettiva dell'unità assegnata al servizio ai sensi articolo 70-quinquies CCNL.

Art. 19

Risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli. A queste risorse vanno ad aggiungersi quelle che residuano da quanto utilizzato per le risorse stabili in quanto queste sono presunte alla data della definizione del fondo stesso
2. Le risorse per compensare la performance di servizio ed individuale sono ripartite tra il relativo personale in funzione della valutazione del rendimento calcolato con **riferimento alla riduzione delle assenze dal servizio** (non verranno computate ai fini delle assenze: astensione obbligatoria maternità, ricovero ospedaliero, permessi L.104, malattia COVID):
 - a) Assenze fino a 40 ore 100% della quota prevista per ogni dipendente;
 - b) Assenze oltre le 40 ore e fino a 75 ore 70% della quota prevista per ogni dipendente;
 - c) Assenze oltre le 75 ore e fino a 100 ore 30% della quota prevista per ogni dipendente;
 - d) Oltre le 100 ore nessuna quota verrà corrisposta

Le eventuali economie verranno riutilizzate totalmente utilizzando lo stesso criterio esplicitato sopra.

3. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
4. Le risorse destinate alla performance di servizio ed individuale (assenze dal servizio) per l'anno **2022** sono assegnati come segue 3.000 €.

Art. 20

Risorse destinate a progetti speciali o progetti obiettivo e performance individuale

In sede di costituzione del fondo sono state previste risorse ai sensi dell'art.67, comma 5, lettera b) del CCNL 21.05.2018 (ex art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999) per sostenere gli oneri dei trattamenti accessori del personale partecipante a progetti speciali o obiettivo per il conseguimento degli obiettivi dell'ente definiti nel Bilancio di previsione annuale o pluriennale e definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, che saranno approvati con apposita delibera di Consiglio.

Le risorse rese disponibili per ogni singolo obiettivo saranno assegnate se il grado di raggiungimento dei risultati è pari o superiore all'80% e saranno attribuiti ai dipendenti coinvolti sulla base del tasso di partecipazione e della valutazione positiva sull'apporto individuale.

I progetti dovranno essere svolti extra orario e devono apportare un incremento della produttività dei servizi misurabile o in alternativa rispondere ad un obiettivo fissato dal Consiglio. Potranno avere anche durata pluriennale.

La somma complessivamente destinata alla partecipazione a dei progetti e' quantificata per l'anno corrente in euro 14.507,12€.

Le parti si impegnano a destinare una quota di quella messa a disposizione per i progetti per premiare chi ha svolto attività nei reparti COVID. La definizione ed il pagamento di tale progetto avverrà entro il 30/06/202

Art. 21

Risorse destinati alle progressioni orizzontali

Le parti convengono che nell'ambito delle risorse stabili del fondo 2021 sono determinati i passaggi di posizione economica riconoscibili in maniera proporzionale alla consistenza numerica di categoria.

- Progressione categoria A e B 2 unità
- Progressione categoria C 3_unità
- Progressione categoria D 2 unità

Ferma restando la quota definita di cui sopra, le parti concordano che l'importo massimo da destinare alle progressioni orizzontali è quantificato complessivamente in €34.477,50 per l'anno 2022 (di cui 27.477,50€ storicizzate più 7.000,00€ massimo per le progressioni dell'anno 2022)

Le nuove progressioni verranno riconosciute applicando la scheda di valutazione allegata, già approvata con CCDI 2019 e nel caso in cui il punteggio riportato sia superiore a 90/100. La progressione economica richiede il possesso del requisito di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. La progressione sarà assegnata agli operatori che avranno conseguito il punteggio migliore sulla base delle schede di valutazione già approvate nei precedenti contratti decentrati.

Ferma restando la quota definita di cui sopra, le parti concordano che:

la progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella categoria di riferimento di 24 mesi;

Verrà creata una graduatoria per categoria economica dalla quale attingere le progressioni orizzontali da effettuare.

La scheda rappresenta lo strumento per l'accesso alle progressioni.

Art. 22

Costituzione fondo corresponsione prestazioni per lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che **per l'anno 2022** è confermato il fondo annuo di **€. 6.114,92 = (pari a massimo 40 ore per ogni dipendente)** destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario.
2. L'ASP Paolo Ricci si impegna a determinare entro il mese di aprile il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione ai capi servizio onde verificare con i dipendenti interessati l'eventuale liquidazione delle somme corrispondenti.
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", anche in pendenza di disciplina a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 23

Welfare integrativo

Al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, l'ASP Paolo Ricci intende applicare le iniziative di welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018 nei limiti delle disponibilità stanziare, la cui erogazione avverrà nell'anno 2023.

Le prestazioni hanno natura assistenziale e sociale e non retributiva per iniziative di sostegno al reddito delle famiglie.

A tal fine verranno erogate euro 500,00 pro-capite a dipendente. Si specifica che per il personale part-time e/o assunto in corso d'anno l'importo sarà riproporzionato rispetto al full-time. La somma verrà erogata al personale in servizio al 31/12/2022.

TITOLO IV
Disposizioni finali

Art. 24
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 103.582,91
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 4.409,60

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 2.086,47
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 2.562,43
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ .31.139,27 -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	€ 81.502,14
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 7.121,14
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ -

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€	7.121,14
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€.	88.623,28

UTILIZZO RISORSE FONDO	IMPORTI	
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€	27.477,50
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€	12.363,30
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€	-
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€	-
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€	3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€	14.507,12
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€	1.880,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€	10.500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€	1.508,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€	-
Art. 70 septies Disposizioni per il personale di categorie A e B- indennità ex IV livello	€	387,36
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistica informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€	10.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€	7.000,00
Art. 68 c. 2 lette g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€	-
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€	-
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€	-
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE FONDO	€	88.623,28

ASP "PAOLO RICCI" CIVITANOVA MARCHE - SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE E LA VALUTAZIONE E IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO ANNO 2021

NOMINATIVO.....

SERVIZIO.....

_____ O _____

ESPERIENZA ACQUISITA	PUNTI
1) anzianità di servizio Punteggio massimo attribuibile: 10 ****	
IMPEGNO NELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI	PUNTI
2) abilità tecnica ed operativa dimostrata nello svolgimento delle mansioni e nel risolvere i compiti assegnati Punteggio massimo attribuibile: 10	
1) autonomia nello svolgimento delle mansioni Punteggio massimo attribuibile: 10	
2) qualità delle prestazioni erogate Punteggio massimo attribuibile: 10	
RAPPORTI INTERPERSONALI CON I COLLEGHI E CON L'UTENZA	PUNTI
1) capacità di lavorare in equipe 2) aspetti relazionali 3) capacità di gestire i conflitti 4) capacità di relazionarsi con l'utenza Punteggio massimo attribuibile: 20	
FLESSIBILITA' ED ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI	PUNTI
1) adattabilità alle diverse esigenze organizzative 2) disponibilità a cambiare per far fronte ad esigenze eccezionali la propria sede di servizio 3) disponibilità ad articolare l'orario per far fronte alle esigenze di servizio Punteggio massimo attribuibile: 20	
FORMAZIONE	PUNTI
4) valutazione corsi di formazione Punteggio massimo attribuibile: 20 ****	
TOTALE	

Li, _____

Il Caposervizio _____

Il Direttore Generale _____

Il Direttore Generale

Dott.ssa Patrizia Zallocco

RSU

CGIL

CISL

RSA

Adria Muzi

Tiziana Gasparroni