

**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona " G.Gasparini "**  
(Prov. di Modena)

**Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2014"**

In data 9/7/2015 si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per definire la seguente ipotesi di accordo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2014"

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,

Premesso:

- che con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 7 del 02/07/2015 è stata definita, per l'anno 2014, la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ex art. 15 del CCNL 1/4/1999;
- che con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 37 del 7/5/2015 è stata costituita delegazione trattante unitaria di parte pubblica dell'area vasta dell'Unione Terre di Castelli (Unione, Comuni aderenti: Castelnuovo R., Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano s.P., Savignano s.P., Spilamberto, Vignola, Zocca e ASP G. Gasparini di Vignola;
- che con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 6 del 02/07/2015 è stata recepita la Deliberazione della Giunta dell'Unione suddetta;

Visti :

- i CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2,5,7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45, commi 3 e 4;
- il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in particolare artt. 16, 23 e 31;
- il D.L. n. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 "misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Preso atto che le parti si sono incontrate esclusivamente in data odierna e concordano quanto segue:

**Articolo 1**  
**(Campo di applicazione e durata)**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile), ivi compreso il personale comandato presso l'Ente in percentuale pari ad almeno l'80% del tempo lavoro, come previsto dall'art. 1 dell'Accordo del 12/5/2005 "Criteri per l'incentivazione della produttività nell'Unione Terre di Castelli, Comuni alla stessa aderenti e ASP";
2. Al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato che ha prestato servizio presso l'ASP per un periodo superiore ai 6 mesi, verranno erogati, come meglio specificato nell'articolazione del presente CCDI, indennità e compensi i cui importi non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2014 ma sono finanziati a bilancio.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1/1/2014 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge incompatibili con il presente CCDI.

**Articolo 2**  
**(Materie oggetto di contrattazione decentrata)**

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
- a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
  - b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
  - c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
  - d) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

**Articolo 3**  
**(Quantificazione delle risorse)**

1. Nell'anno 2010, con la finalità del trasferimento di funzioni, si è realizzato, con decorrenza 1/11/2010, il trasferimento del personale del Servizio Sociale Professionale dall'ASP all'Unione Terre di Castelli, processo già avviato da giugno 2009 relativamente a solo due unità di personale. I trasferimenti di personale di cui innanzi hanno comportato un conseguente trasferimento di risorse stabili e variabili dal Fondo dell'ASP al Fondo dell'Unione Terre di Castelli, computate sulla base del salario accessorio liquidato l'anno precedente il trasferimento.
2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
3. Fino al 31/12/2014 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Anche alla luce della nota Aran n. 19932/2015 del 18/06/2015, le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 sono le seguenti:
  - a) l'Amministrazione deve avere rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti gli strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
  - b) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
  - c) le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento

pec

DM

SP

Q. M. D. A.

d. A.

*[Handwritten signature]*

è correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente, come accertato e verificato da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;

- d) le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "progetti", in particolare quelli di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, oltre che per finanziare istituti come, ad esempio il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;
- e) le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi ma andranno valutate anno per anno le condizioni per poterle legittimamente inserite nella parte variabile del Fondo;

Risorse stabili	2014
Importo Unico determinato ai sensi dell'art 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 2004 al netto delle quote di risorse stabili trasferite all'Unione	236.133
Incrementi art 8 c. 2 CCNL 11/4/2008	16.304
Incremento dotazioni organiche art. 15 comma. 5 CCNL 1/4/1999	183.184
R.I.A. ed ass. ad personam personale cessato art. 4 c.2 CCNL 5/10/2001	10.286
Riduzione parte fissa per trasferimento personale all'Unione	- 41.394
Incremento benefici contrattuali progressioni economiche orizzontali anni 2004, 2006, 2008 e 2009	7.998
<b>TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010)</b>	<b>412.511</b>
Riduzione parte fissa ex art 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (21,84%)	- 90.092
<b>TOTALE risorse stabili</b>	<b>322.419</b>
Risorse variabili	2014
Art 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997	37.968
Art 15, comma 5, CCNL 1/4/1999	23.000
Riduzione parte variabile per trasferimento personale all'Unione	- 15.658
<b>TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art. 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010)</b>	<b>45.310</b>
Riduzione parte variabile ex art 9, comma 2bis, D.L. 78/2010 (21,84%)	0
<b>totale risorse variabili</b>	<b>45.310</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>367.729</b>

#### Articolo 4

##### (Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate)

- Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, ai seguenti istituti secondo i seguenti criteri:
  - Indennità.** Alle indennità, previste dai vigenti CCNL, sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità di rischio, indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) ed i), del CCNL 1/4/1999.
  - Compensi per premialità individuale (performance di risultato e performance selettiva).** Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
    - applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
    - erogazione di valori economici differenziali collegati al miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite;
    - diversificazione delle valutazioni, funzionali alla erogazione della premialità.
  - Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).** Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a

quelle necessarie per il finanziamento delle PEO in essere, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010;

d. **Posizioni Organizzative.** All'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari delle posizioni organizzative, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita.

e. **Indennità contrattuali senza ambito di negoziazione a livello decentrato:**

- **Indennità di comparto** prevista dal CCNL vigente. Al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.

## Articolo 5

### (Risorse destinate all'erogazione dei compensi premiali)

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili;
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
3. **Premi collegati alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale).** Tale quota di produttività, differenziata per categoria di appartenenza del dipendente (Cat. A, B, B3, C, D, D3) viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione.

#### a) Performance organizzativa.

La performance organizzativa, riferita agli obiettivi individuati nel piano della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e il livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal Nucleo di valutazione, costituisce il presupposto per la valutazione della prestazione. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, verificato dal Nucleo di Valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione, in applicazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL 1/4/1999, come modificato dal CCNL 22/01/2004.

La performance di risultato sarà erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture degli Enti.

Si confermano i principi previsti dall'intesa quadro del 12/5/2005, sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti, in quanto coerenti con quelli che si evincono dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance e valutazione del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principi in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi;

In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato, che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte, e i criteri di misurazione adottati, con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Per l'anno 2014 la misura massima erogabile alle varie categorie, che tiene conto della parametrizzazione analoga a quella degli stipendi tabellari iniziali di categoria, definiti dal CCNL, è la seguente:

Cat. A	euro 958
Cat. B	euro 1.006
Cat. B3	euro 1.102
Cat. C	euro 1.150
Cat. D	euro 1.245
Cat. D3	euro 1.437

La quota di incentivo sarà correlata ai programmi di lavoro per ciascun dipendente è determinata sulla base dei seguenti fattori della valutazione individuale espressa dal Dirigente o, in mancanza di questo, dal Responsabile di Servizio, con le seguenti corrispondenze:

- risultati pienamente conformi alle aspettative: 100% dell'incentivo
- risultati apprezzabili rispetto alle aspettative: 85% dell'incentivo
- risultati discreti rispetto alle aspettative: 65% dell'incentivo
- risultati appena adeguati alle aspettative: 40% dell'incentivo

Per ciascun dipendente il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda di valutazione delle prestazioni individuali che tiene conto di indicatori comportamentali (parzialmente diversificati a seconda della categoria di appartenenza del dipendente) e dell'apporto individuale agli obiettivi del Piano della performance.

Questi due macro ambiti sono a loro volta suddivisi in sottoindicatori la cui somma conduce al punteggio attribuito, in media percentuale, alla valutazione complessiva del dipendente. **Tale media complessiva concorre corrispettivamente a determinare la percentuale dell'incentivo da liquidare, e precisamente:**

media punteggio scheda superiore a 85 punti: 100% dell'incentivo;  
 media punteggio scheda superiore a 65 punti e fino a 85 punti: 85% dell'incentivo;  
 media punteggio scheda superiore a 40 punti e fino a 65 punti: 65% dell'incentivo;  
 media punteggio scheda pari a 40 punti: 40% dell'incentivo;

Nel caso in cui il punteggio medio non raggiunga i 40 punti non verrà erogato alcun incentivo. Infine, il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda complessiva finale di valutazione e liquidazione del risultato, secondo il modello già approvato il 12.05.2005 in sede di contrattazione decentrata, che tiene conto in misura corrispondente della valutazione già rilevata. Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato che ha prestato servizio presso l'ASP verranno erogati compensi a questo titolo non incidenti sul Fondo delle risorse decentrate 2014 ma finanziati a bilancio. **(ALLEGATO 3)**

#### b) Performance selettiva.

Le Amministrazioni individuano, all'interno del piano della performance, alcuni obiettivi di rilievo, definiti "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici verrà data informazione successiva alle OO.SS. **(ALLEGATO 1)**

#### c) Modalità di calcolo della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Come da verbale di concertazione del 10/06/2006 "Area delle posizioni organizzative: graduazione delle funzioni e criteri di valutazione dei risultati di gestione", recepito con deliberazione dell'ex Consiglio di Amministrazione n. 9 del 16/03/2010 la valutazione dei risultati della gestione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa viene condotta dal Direttore. Essa si attua sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di gestione dell'attività ordinaria assegnati a ciascun incaricato ed alle unità organizzative da questi dirette, nonché sugli elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;
- b) realizzazione degli obiettivi gestionali;
- c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

Tenuto conto dei compiti attribuiti ad ogni incaricato, il Direttore formula la proposta sulle aspettative relative agli elementi comportamentali e di pesatura dei tre elementi di cui innanzi.

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);
- b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui innanzi; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti.

In particolare:

- a) da 0 a 40 punti: nessun premio, con revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- b) da 41 a 50 punti: nessun premio, con possibile revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- c) da 51 a 60 punti: 10 % della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
- d) da 61 a 70 punti: 15 % della retribuzione di posizione;
- e) da 71 a 80 punti; 20 % della retribuzione di posizione;
- f) da 81 a 100 punti; 25 % della retribuzione di posizione (massimo contrattuale).

Il Direttore effettua la valutazione compilando una scheda che tiene conto della percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici e gestionali, la cui media contribuisce a determinare lo specifico punteggio attribuito (max 40 punti per il conseguimento degli obiettivi strategici assegnati e max 30 punti per la realizzazione degli obiettivi gestionali) nonché della media dei punti attribuiti relativamente agli elementi di valutazione comportamentali (max 30 punti). La somma dei tre risultati offre la valutazione complessiva attribuita all'incaricato.

#### Articolo 6

#### (Indennità: fattispecie, criteri, valori)

2. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

##### a) Indennità di rischio

Si individuano, in questa sede, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le situazioni e le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

A seguito di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, al fine di verificare situazioni in cui emergano effettive esposizioni del lavoratore a rischi che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni derivanti dal profilo professionale ricoperto, si sono individuate le seguenti caratteristiche, inerenti le mansioni svolte:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di struttura che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Per l'anno 2014 si confermano i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale:

Autisti/manutentori, Personale servizi ausiliari (cucina e lavanderia), Collaboratori Socio Assistenziali, Educatori Professionali del Centro "I Portici" e del laboratorio "Caspita", Infermieri e Terapisti della Riabilitazione.

Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato che ha prestato servizio presso l'ASP viene riconosciuta l'indennità di rischio, in relazione ai diversi profili professionali tali importi non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2014 ma sono finanziati a bilancio.

In caso di assenza del dipendente si considera effettiva esposizione a rischio per l'intero mese la prestazione effettuata per almeno 16 giorni lavorativi. In caso di prestazione inferiore la liquidazione avverrà per i giorni effettivamente lavorati.

**b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, tale indennità viene attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa rilevanza e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (Allegato A - CCNL 31/3/99). Le posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario, non riferibili alla ordinaria e consueta attività della struttura.

Le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione, compatibilmente con le risorse disponibili del fondo, hanno ritenuto di riconoscere l'istituto ad un numero limitato di dipendenti, attribuendo valori economici importanti, correlandoli sia alla responsabilità attribuita che alla professionalità individuale e comunque da ricollegarsi anche alla premialità.

Al fine del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente uno o più fattispecie di rilevante responsabilità tra quelle di seguito indicate e l'assunzione delle responsabilità deve essere esercitata in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese; le posizioni di lavoro cui assegnare il compenso saranno formalmente individuate dal Dirigente/Responsabile di servizio in rapporto alle responsabilità affidate ed esercitate. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui, da riproporzionare in rapporto alla durata della effettiva prestazione lavorativa, sia nel caso di conferimento dell'incarico in corso d'anno, che nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;

Al fine di armonizzare a livello di ente l'istituto i Responsabili hanno proceduto al conferimento degli incarichi, con relativa attribuzione dei valori spettanti, nel rispetto dei seguenti criteri:

- gestione di unità organizzative
- gestione di più procedimenti amministrativi
- gestione di procedimenti amministrativi complessi
- responsabilità di firma
- entità delle risorse umane/finanziarie/strumentali gestite

**(ALLEGATO 2)**

Si precisa che ad un'unità di personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, che ha prestato servizio presso l'ASP con le mansioni di Coordinatore Infermieristico, viene riconosciuto un compenso in relazione all'assunzione di specifiche responsabilità; tale importo non incide sul Fondo delle risorse decentrate 2014 ma è finanziato a bilancio.

**c) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/99**

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità, affidate con atto formale al personale delle categorie B e C e D e derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, ufficiale del servizio elettorale, responsabile dei tributi e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, è riconosciuto un compenso annuale del valore massimo di € 300,00 annui lordi.

Per le indennità per specifiche responsabilità di cui ai punti sub b) e sub c):

- la liquidazione è disposta annualmente a consuntivo previa attestazione del Dirigente/Responsabile di struttura di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa;
- in caso di assenza prolungata dal servizio (a partire da 1 mese) l'indennità è sospesa per tutto il periodo di assenza con possibile assegnazione, con i medesimi criteri, ad altro dipendente cui siano attribuite le relative responsabilità;
- in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità sarà erogata in proporzione alla prestazione lavorativa;
- ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità e nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### d) Indennità di disagio.

Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico che di quello psicologico e ambientale, è riconosciuto uno specifico compenso, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999.

L'indennità remunera specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa effettuata in condizioni particolarmente disagiate, a prescindere dal profilo professionale rivestito.

Si riconducono alla tipologia in oggetto le seguenti attività svolte in condizioni di particolare disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro:

Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: - <b>Educatori Professionali del Centro "I Portici"</b> - <b>Collaboratori Socio-Assistenziali del Centro "I Portici"</b> - <b>Collaboratori Socio-Assistenziali del SAD</b>	35	Compenso mensile soggetto a decurtazioni a partire da 30 giorni di assenza, anche discontinua, con la sola eccezione delle ferie e dei recuperi di lavoro straordinario
Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: <b>Educatori Professionali del SIL.</b>	20	
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> per "pronta disponibilità domenicale", per l'intera giornata con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 10 ore	22	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> per la pronta disponibilità domenicale di mezza giornata (solo il mattino o solo il pomeriggio) con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 6 ore	14	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> per "pronta disponibilità nelle festività infrasettimanali", per l'intera giornata con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 10 ore	29	per prestazione
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> pronta disponibilità nelle festività infrasettimanali, per mezza giornata (solo il mattino o solo il pomeriggio) con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 6 ore;	21	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio Strutture protette per anziani di Vignola</b> - rientro in servizio, a chiamata, da riposi, recuperi o ferie brevi, per sostituire personale assente - <b>Notturno e/o Festivo</b>	30	Per ogni rientro
<b>Operatori del Servizio Strutture protette per anziani di Vignola</b> - rientro in servizio, a chiamata, da riposi, recuperi o ferie brevi, per sostituire personale assente - <b>Diurno</b>	20	Per ogni rientro

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'D. Dr.' and 'Rud'.



**e) Indennità maneggio valori**

L'indennità, disciplinata dall'art. 36 del CCNL 14/9/2000, viene attribuita esclusivamente al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e al quale sia stata formalmente attribuita la funzione di **agente contabile** (con obbligo della resa dei conti), per le sole giornate di effettivo servizio e nella misura giornaliera qui di seguito riportata:

importo medio mensile sup a	importo medio mensile fino a	tariffa giornaliera
150	400	euro 0,75
401	800	euro 1,00
801	1.200	euro 1,30
1.201		euro 1,55

**f) Indennità di turno**

L'indennità, disciplinata dall'art.22 e dalla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 14.09.00, viene erogata al personale del servizio della Casa Residenza per anziani e del Centro Diurno, su individuazione dei Responsabili di servizio

Sono considerati a turno i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione 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 all'articolazione adottata dall'ente e alle esigenze della organizzazione del lavoro vigente.

L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL Integrativo del 14/9/2000.

Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, che ha prestato servizio presso l'ASP, viene riconosciuta l'indennità di turno: tale importo non incide sul Fondo delle risorse decentrate 2014 ma è finanziato a bilancio.

**g) Indennità di reperibilità**

L'indennità, disciplinata dall'art 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001, viene corrisposta al personale iscritto al profilo professionale di Collaboratore Socio Assistenziale, Cat. B3, del Servizio Casa Residenza per Anziani di Vignola per l'assistenza notturna, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente così come stabilito dalla Deliberazione n. 17 del 19/06/2013 e dal conseguente Atto di Organizzazione. L'Indennità viene erogata con cadenza mensile.

**Articolo 7**

**(Destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)**

1. Il Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, costituito con apposita determina per l'anno 2014, viene così ripartito:

<b>DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	<b>2014</b>
Progressioni economiche orizzontali storiche	61.327
Posizioni organizzative retrib.di posizione	51.911
Indenn. Comparto a fondo	33.681
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.reperibilità	82.861
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>229.780</b>
Performance di risultato	78.544
Performance selettiva	26.050
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	11.419
Indennità specifiche responsabilità	20.350
indennità maneggio valori	810

<b>TOTALE utilizzo risorse variabili</b>	<b>137.173</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>366.953</b>
Risorse ancora da contrattare da considerare economie di bilancio	<b>776</b>

2. Le risorse fuori fondo destinate al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, per la performance di risultato previste nel bilancio 2014 ammontano a € 20.500,00 e verranno erogate, tramite l'Agenzia di Somministrazione, sulla base delle valutazioni dei Responsabili effettuate con le modalità descritte nell'Art. 5 per la Performance Organizzativa.

**Articolo 8  
(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

**Articolo 9  
(Disposizioni finali)**

1. Il presente CCDI sostituisce, con effetto dall'1.1.2014, ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

**Allegati:**

**ALLEGATO 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA PERSONALE DIPENDENTE**

**ALLEGATO 2 - INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART 17, COMMA 2, LETT. F) - CCNL 1/4/1999**

**ALLEGATO 3 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE EROGATI SUL FONDO E PER IL PERSONALE SOMMINISTRATO EROGATI EXTRA FONDO**

**LE PARTI NEGOZIALI**

**la delegazione di parte pubblica**

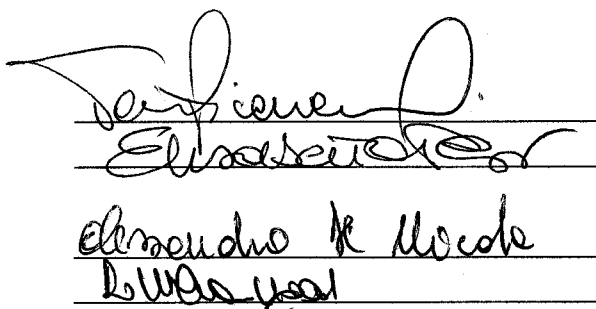
Dr. Ssa Teresa Giovanardi

Dr.ssa Elisabetta Pesci

**la delegazione di parte sindacale**

C.G.I.L. De Nicola Alessandro

C.I.S.L. Vignali Rakel Wiliana



**RSU:**

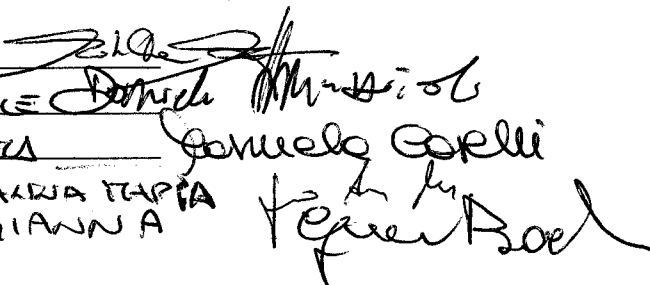
CGIL-ROFFI ROBERTA

CGIL MURZU' DANIELE

CGIL CASELLI TANVEA


UIL FIORENTINO ALBA TAPPA

CISL BACCHELLI GIANN A



Area gestione Interventi Assistenziali			
Importo progetto	Descrizione progetto	Nr. Partecipanti	Nominativo dipendenti coinvolti
<b>SAD</b>			
850,00	A1 - Conclusione del percorso di passaggio dall'accreditamento transitorio all'accreditamento definitivo. Positivo superamento azioni di audit dell'OTP (DGR n. 2109/2009, "Approvazione della composizione e delle modalità di funzionamento dell'organismo tecnico di ambito provinciale competente per la verifica dei requisiti per l'accreditamento, ai sensi dell'art. 38 della LR 2/2003. Attuazione DRG 514/2009"). Continuazione delle azioni collegate al sistema qualità previsto dalla normativa sull'accreditamento del servizio (DGR 514/2009 e DGR 2110/2009). Consolidare la capacità erogativa con parametri di personale (quali quantitativi) previsti dalla normativa sull'accreditamento.	6	Baccanelli Marina Baccanelli Marco Baccanelli Daniela Baccanelli Roberto Baccanelli Laura Baccanelli Anna
350,00	AGIA 3 Introduzione del protocollo sul monitoraggio del dolore, somministrazione farmaci e contenzione; collaborazioni con MMG Consolidamento del sistema di verifica dei risultati - Registro delle segnalazioni e dei reclami.	5	Baccanelli Marina Baccanelli Marco Baccanelli Daniela Baccanelli Roberto Baccanelli Laura
<b>PORTICI</b>			
4.150,00	A1 - Conclusione del percorso di passaggio dall'accreditamento transitorio all'accreditamento definitivo. Positivo superamento azioni di audit dell'OTP (DGR n. 2109/2009, "Approvazione della composizione e delle modalità di funzionamento dell'organismo tecnico di ambito provinciale competente per la verifica dei requisiti per l'accreditamento, ai sensi dell'art. 38 della LR 2/2003. Attuazione DRG 514/2009"). Continuazione delle azioni collegate al sistema qualità previsto dalla normativa sull'accreditamento del servizio (DGR 514/2009 e DGR 2110/2009). Consolidare la capacità erogativa con parametri di personale (quali quantitativi) previsti dalla normativa sull'accreditamento.	12	Baccanelli Marina Baccanelli Marco Baccanelli Daniela Baccanelli Roberto Baccanelli Laura Baccanelli Anna Baccanelli Giuseppe Baccanelli Andrea Baccanelli Luca Baccanelli Federico Baccanelli Alessio Baccanelli Simone
350,00	AGIA 3 Introduzione del protocollo sul monitoraggio del dolore, somministrazione farmaci e contenzione; collaborazioni con MMG Consolidamento del sistema di verifica dei risultati - Registro delle segnalazioni e dei reclami.	4	Baccanelli Marina Baccanelli Marco Baccanelli Daniela Baccanelli Roberto
250,00	AA3 SVILUPPO DEL PROGETTO - SERVIZIO PATRIMONIO	1	Baccanelli Marina
400,00	AGIA 4 Realizzazione delle azioni previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione ASP L. 190/2012 (azioni da realizzare nell'anno 2014) - corresponsione incentivo terapeutico riabilitativo agli utenti dei servizi - monitoraggio sulla produzione e vendita prodotti realizzati nei laboratori	5	Baccanelli Marina Baccanelli Marco Baccanelli Daniela Baccanelli Roberto Baccanelli Laura

SIL




900,00	AGIA 6 - Qualificazione dell'ASP (SIL) quale soggetto promotore per l'attività di tirocinio (Approvazione e entrata in vigore della nuova L.R. 7/2013 riguardante i "tirocini").	3	
900,00	AGIA 5 Incremento operativo attività - Specifici per il SIL: Partecipazione a progetti di ambito provinciale in partnership con enti di formazione accreditati e servizi del territorio; funzionali ad un incremento entrate finanziarie, ovvero a riduzione di spese dirette a fronte di un incremento d'attività con utenza diversamente non attivabile: - Realizzazione progetto in partnership con ForModena e CSM – PROGETTO LAVORIO - Realizzazione progetto in partnership con AECA, SSP e UO Riabilitazione Baggiovara – PROGETTO ORO - Realizzazione progetto in partnership con ente di formazione accreditato, servizi territoriali – EVENTUALI NUOVI PROGETTI BANDITI DALLA PROVINCIA Specifici per CASPITA: Incrementare l'attività e commesse in conto terzi attivando convenzione/i con PA; funzionali a un migliore equilibrio tra attività in proprio e attività in conto terzi con conseguente e collegata possibilità di incrementare il n. di utenti inseribili nel servizio. - Convenzione con Comune di Vignola per gestione verde "parco dei sogni"; - eventuali altre convenzioni con soggetti sia pubblici sia privati, nell'ambito di attività manutentive esterne al laboratorio.	4	
<b>CASPita</b>			
300,00	AA3 SVILUPPO DEL PROGETTO - SERVIZIO PATRIMONIO	2	
300,00	AGIA 5 Incremento operativo attività - Specifici per il SIL: Partecipazione a progetti di ambito provinciale in partnership con enti di formazione accreditati e servizi del territorio; funzionali ad un incremento entrate finanziarie, ovvero a riduzione di spese dirette a fronte di un incremento d'attività con utenza diversamente non attivabile: - Realizzazione progetto in partnership con ForModena e CSM – PROGETTO LAVORIO - Realizzazione progetto in partnership con AECA, SSP e UO Riabilitazione Baggiovara – PROGETTO ORO - Realizzazione progetto in partnership con ente di formazione accreditato, servizi territoriali – EVENTUALI NUOVI PROGETTI BANDITI DALLA PROVINCIA Specifici per CASPITA: Incrementare l'attività e commesse in conto terzi attivando convenzione/i con PA; funzionali a un migliore equilibrio tra attività in proprio e attività in conto terzi con conseguente e collegata possibilità di incrementare il n. di utenti inseribili nel servizio. - Convenzione con Comune di Vignola per gestione verde "parco dei sogni"; - eventuali altre convenzioni con soggetti sia pubblici sia privati, nell'ambito di attività manutentive esterne al laboratorio.	3	
400,00	AGIA 4 - Realizzazione delle azioni previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione ASP L. 190/2012 (azioni da realizzare nell'anno 2014) - corresponsione incentivo terapeutico riabilitativo agli utenti dei servizi - monitoraggio sulla produzione e vendita prodotti realizzati nei laboratori	2	
<b>9.150,00</b>	Totali area gestione interventi assistenziali		
<b>9.150,00</b>	Somma disponibile		
<b>Importo progetto</b>	<b>Descrizione progetto</b>	<b>Nr. Partecipanti</b>	<b>Nominativo dipendenti coinvolti</b>
500,00	AA3 SVILUPPO DEL PROGETTO - SERVIZIO PATRIMONIO	4	
550,00	AA2 - Garantire l'attività istruttoria e la gestione della documentazione in applicazione dei regolamenti sulla partecipazione alla spesa da parte degli utenti (SAD e Centri Diurni Disabili) e garantire le attività inerenti i sistemi informativi Icaro e Business Object (SAD e SED)	4	



1.000,00	AGS CRA CD 4 RIAPERTURA CUCINA E LAVANDERIA INTERNA	6	
300,00	AA3 SVILUPPO DEL PROGETTO - SERVIZIO PATRIMONIO	3	
<b>12.150,00</b>	<b>Totali area gestione strutture</b>		
<b>12.150,00</b>	<b>Somma disponibile</b>		

**TOTALE PROGETTI ..... Euro 23.850**

Funzioni remunerate	Profili	Area	N. operatori	Importo per unità di personale	Totale
Coordinatore Portici e Coordinatore SED	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenziali	Fazioli Enzo	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Coordinatore SIL	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenziali	Morisi Cinzia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Coordinatore Lab. Caspita	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenziali	Amidei Patrizia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
RAA SAD Nucleo Zocca e operatività diretta sull'utenza	RAA	Gest. Interventi assistenziali	Pini Bosi Patrizia	€ 2.000,00	€ 2.000,00

Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione "Ufficio Sicurezza"	Istruttore Direttivo Amm.vo					
URP				€ 950,00	€ 950,00	
Gestione Parco mezzi aziendale	Collaboratore Autista			€ 200,00	€ 200,00	
Controllo di gestione	Referente ASP			€ 800,00	€ 800,00	
				€ 2.500,00	€ 2.500,00	
Nucleo Casa Protetta CRA Vignola	RAA	Area Gestione Strutture	Boni Manuela	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 6.400,00
Nucleo RSA CRA Vignola	RAA	Area Gestione Strutture	Zenchi Monica	€ 2.500,00	€ 2.500,00	
Centro diurno Vignola e operatività diretta sull'utenza, trasporti	RAA	Area Gestione Strutture	Iacconi Nerina	€ 1.100,00	€ 1.100,00	
Attività di animazione	CSA Animatrice	Area Gestione Strutture	Ardanese Adriana	€ 500,00	€ 500,00	
Coordinamento servizio mensa	Collaboratore cuoco	Area Gestione Strutture	Sighinolfi Luisa	€ 800,00	€ 800,00	

**ALLEGATO 3 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE EROGATI SUL FONDO E PER IL PERSONALE SOMMINISTRATO EROGATI EXTRA FONDO**

A2 - Incrementare e consolidare le capacità di risposta del servizio, anche a fronte del perdurare della situazione di crisi, pesantemente incidente sull'organizzazione e realizzazione degli interventi e delle attività dei servizi.

B1 - Attuazione degli adempimenti di legge in materia di trasparenza, integrità, prevenzione dell'illegalità e lotta alla corruzione nella pubblica amministrazione.

AGIA 1 - Visibilità dei servizi

AGIA 2 - Gestione del progetto aggiuntivo accreditato di "stimolazione cognitiva" individuale e di gruppo; di cui l'ASP è l'unico soggetto gestore per tutto il territorio distrettuale.

AGS CRA CD 2 - Flessibilità nell'organizzazione del lavoro - Contenimento sostituzioni delle assenze dal lavoro di breve durata - inferiore a 10 giorni - (malattie, infortuni, permessi, ecc..) con personale esterno. Rientri da riposi, ferie e recuperi.

AGS CRA CD 3 - gestione attività di animazione con personale CSA

AA 1 - Implementazione e monitoraggio delle azioni tecnico amministrative in relazione agli adempimenti di legge in merito a trasparenza, integrità, prevenzione dell'illegalità, lotta alla corruzione nella pubblica amministrazione.

AR

Jec

MSA

CB

kw

S

AS