

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

Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali relativo all'anno 2016 a contenuto normativo ed economico

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, Prot. n. 64981, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali;

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Il Contratto collettivo decentrato integrativo è stato sottoscritto in data 14/4/2017, in linea con l'Accordo Decentrato Unionale di parte normativa sottoscritto il 2/12/2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Direttore dell' ASP "G.Gasparini"; Dirigente Struttura Amministrazione e Dirigente Ufficio Organizzazione e Disciplina del Lavoro dell'Unione <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL, CISL C.S.A. e Dicap Sulpm e relative RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> CGIL FP, CISL FP, e RSU dell'ente
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'ASP "G.Gasparini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2016, con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, a compensi per specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D, a performance selettiva

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione Contabile con verbale del 23/12/2016
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2016/2018 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con delibera dell'Amministratore Unico n. 2 del 28/1/2016, modificato ed integrato con successivo atto n. 18 del 4/8/2016
		Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 28/1/2016 sono stati approvati gli aggiornamenti 2016/2018 del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del vigente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009
		La Relazione sulla Performance 2016 sarà validata a consuntivo dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili).

Premessa

Il Contratto decentrato integrativo costituisce il frutto del processo di revisione e adeguamento delle discipline decentrate del personale dipendente da tutti gli enti aderenti all'Unione di Comuni Terre di Castelli, dall'Unione stessa e dell' ASP Giorgio Gasparini.

Tale Processo adeguativo trova fonte nelle determinazioni assunte – nel quadro della legislazione nazionale volta al sostegno e alla promozione delle iniziative associative e unionali di gestione delle funzioni e dei servizi locali – dai Consigli Comunali degli Enti aderenti, quali espresse, tra le altre e da ultimo, nell'apposita convenzione in materia di personale stipulata in data 22 dicembre 2011, ove si prevede anche che la contrattazione decentrata integrativa degli Enti stessi trovi unitaria cornice normativa e di indirizzo in apposite intese negoziali quadro e unitarie, assunte, su apposito tavolo unico di relazione sindacale, da una delegazione trattante unitaria (tavolo unico), composta da rappresentanti di tutte le Amministrazioni coinvolte.

A tale impianto convenzionale ha altresì aderito l'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP) Giorgio Gasparini, di cui sono soci gli Enti stessi, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2007, n. 19.

Dette intese – cui le rappresentanze sindacali hanno compiutamente e costantemente aderito mediante la formazione di una loro delegazione di tavolo unico – hanno quindi permesso di realizzare l'obiettivo primario di uniformare, salve le peculiarità organizzative e gestionali di ciascun Ente, il quadro normativo decentrato, al fine di assicurare omogeneità applicativa delle norme di legge e contrattuali nazionali di disciplina, anche economica, del rapporto di lavoro del personale all'interno del "Gruppo Unione Terre di Castelli", così da agevolare un'armonica e fluida gestione delle risorse umane, anche impiegate sulle funzioni e sui servizi oggetto di conferimento all'Unione e all'ASP, oltre che "a scavalco" su più enti del medesimo "Gruppo".

Dall'anno 2016, poi, tenuto conto delle novità normative introdotte dalle più recenti riforme del lavoro pubblico e dai rilevanti andamenti interpretativi emersi da più istanze istituzionali in ordine al graduale adeguamento delle discipline ai principi normativi, è stato assunto apposito indirizzo – da parte della Giunta dell'Unione – volto a realizzare detto adeguamento, mediante la revisione delle discipline decentrate di cui si tratta, per l'intero "Gruppo Terre di Castelli".

Già in data 17 dicembre 2015, pertanto, è stato allo scopo sottoscritto, con tutte le rappresentanze sindacali accreditate per legge e per CCNL, un nuovo Accordo Quadro, a livello unionale, recante l'impegno di addivenire, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, alla definizione di una nuova e organica disciplina contrattuale decentrata integrativa, a livello sia di "Gruppo Terre di Castelli" che di ogni singola Amministrazione ad esso aderente.

La trattativa, in ragione della sua relevantissima complessità, ha trovato compimento nella sottoscrizione di un nuovo Accordo decentrato unionale, in data 2 dicembre 2016, valevole – in forza delle sopra ricordate intese convenzionali – per tutti gli Enti coinvolti, chiamati alla traduzione del nuovo quadro normativo decentrato nell'ambito dei propri distinti contratti collettivi decentrati integrativi, nel rispetto delle disposizioni e dei limiti generali ivi concordati.

L'Accordo unionale, pertanto, costituisce la nuova disciplina generale di parte normativa, che produce effetto dal 1° gennaio 2016 anche per questa Amministrazione ai sensi delle convenzioni più sopra ricordate.

Questa Amministrazione, pertanto, allo scopo di recepire il nuovo Accordo unionale, ha stipulato il contratto decentrato integrativo per l'anno 2016, anche di parte economica, allo scopo di distribuire le risorse economiche decentrate disponibili, ai sensi di legge e di contratto nazionale, per tale esercizio finanziario, quali rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria a parte formulata, al cui corredo accede questa relazione illustrativa.

Si procede, di seguito, ad illustrare distintamente l'articolazione dell'Accordo unionale e del contratto decentrato integrativo di questa Amministrazione per l'esercizio 2016.

Accordo decentrato unionale

Titolo I – Principi e disposizioni generali

Art. 1 Natura dell'accordo e ambito di applicazione

Art. 2 Principi e finalità

Art. 3 Decorrenza e durata

Art. 4 Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni

Questo Titolo reca le disposizioni di carattere generale, finalizzate a definire la sua portata normativa generale e il suo campo di applicazione unionale, nei confronti di tutto il personale dipendente, anche assunto a tempo determinato. Viene espressa la finalità prioritaria di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Quanto alla durata, l'Accordo produce permanentemente i suoi effetti normativi dal 1° gennaio 2016 sino alla stipulazione in sede unionale di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso, fatti salvi gli adeguamenti che si rendessero necessari per garantire la sua rispondenza a nuovi provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, nonché gli effetti di automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti disciplinati.

È altresì previsto il monitoraggio *in itinere* degli effetti applicativi, anche mediante periodico confronto sindacale, allo scopo di mantenere e sviluppare le finalità della contrattazione decentrata all'effettività degli obiettivi e delle necessità del servizio pubblico.

Titolo II – Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 5 Fondo delle risorse decentrate

Art. 6 Destinazione e utilizzo del fondo

Art. 7 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

Art. 8 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Art. 9 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

Quanto allo stanziamento delle risorse decentrate (fondo, art. 5), si fa rimando a quanto espresso nella relazione tecnico-finanziaria, non senza ribadire che gli eventuali stanziamenti di natura variabile possono trovare motivazione, come affermato dall'ARAN, su progetti di miglioramento delle attività, ovvero su

investimenti incentivanti, anche confermabili nelle successive annualità, finalizzati a sostenere il consolidamento organizzativo e gestionale degli uffici e dei servizi e di correlati istituti economici a dinamica salariale predefinita (ad es.: turno, reperibilità, etc. ...). Resta ferma l'esigenza di procedere, annualmente, alla verifica sul mantenimento delle esigenze e degli assetti operativi di riferimento, allo scopo di rilevare il costante beneficio a fronte dell'impegno finanziario sostenuto allo scopo.

La destinazione del fondo, pure rappresentata nella parte tecnico-finanziaria della relazione, ferme le disposizioni e limiti di cui al CCNL in vigore, è disciplinata anche con riguardo all'esigenza di assicurare la continuità erogativa degli istituti a dinamica salariale predefinita, al fine di garantire la continuità dei servizi, ma domanda comunque alla contrattazione annuale la distribuzione delle risorse ancora disponibili (tolti gli utilizzi legittimamente consolidati) per sostenere l'incentivazione al miglioramento delle *performance* complessive, di gruppo e individuali.

Eventuali risorse aggiuntive, derivanti da iniziative di razionalizzazione organizzativa e da risparmi di gestione certificati ai sensi di legge, nonché previste da specifiche disposizioni di legge, trovano disciplina specifica in apposite norme dell'Accordo (artt. 7 e 8), finalizzate a stabilirne un corretto ed equo utilizzo, anche in chiave di equilibrata distribuzione e interconnessione con le altre risorse ordinarie del fondo. A tale fine è anche deputato quanto recato dall'art. 26 dell'Accordo.

Notevole rilievo assume, poi, l'art. 9, volto a regolare l'incidenza dell'effettività della presenza in servizio ai fini della remunerabilità dei vari istituti regolati dalla legge e dal contratto. Il principio applicato lega l'erogazione dei premi e degli indennizzi all'effettività del servizio, con salvezza delle norme di legge e di CCNL che assimilano a presenza, per regolazione nazionale, determinate assenze dal servizio. È comunque assicurata la non erogabilità di premi di performance, a prescindere dalle cause di assenza intervenute, in assenza di una quantità minima annua di giornate di effettiva presenza in servizio. Allo scopo, i relativi criteri sono stati contrattualizzati negli Allegati A e B all'Accordo, applicativi di detto art. 9.

Titolo III – Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10 Ambiti, elementi e criteri di valutazione

Art. 11 Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

In questi articoli sono stati tradotti i principi generali di merito, su cui si fonda il sistema di valutazione del personale. Gli stessi non costituiscono, per legge, materia di contrattazione, ma si è inteso dividerne, anche negozialmente, la cogenza normativa, al fine di tenerne costantemente conto nella definizione contrattuale dei riflessi retributivi premiali da tale sistema discendenti, come rilevabile *infra* nel commento agli artt. 14 e 15.

Titolo IV – Progressione economica nella categoria

Art. 12 Principi e finanziamento

Art. 13 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

Questo istituto trova finanziamento obbligatorio nella parte stabile del fondo e non è fatto oggetto di applicazione nel corso del 2016. La sua normazione decentrata è stata comunque adeguata, per future eventuali necessità, con rigorosa applicazione dei principi di merito e selettività, anche numerica, delle progressioni, ai sensi delle più recenti disposizioni di riforma del lavoro pubblico (D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.).

Rileva, soprattutto, l'esigenza di periodi di osservazione consistenti sulla qualità e l'impegno nel lavoro, nonché la permanenza degli effetti valutativi del personale nelle annualità successive, allo scopo di mantenere sempre alto il livello di attenzione richiesto alle risorse umane nell'espressione della loro professionalità.

Titolo V – Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

Art. 16 Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi

Gli artt. 14 e 15 disciplinano il sistema di incentivazione della *performance* organizzativa del personale, intesa quale partecipazione costante ed effettiva alla realizzazione dell'intera pianificazione esecutiva dell'Ente. Il sistema assicura, in linea con le disposizioni di riforma che impongono la valutazione ai fini premiale degli interi organici degli Enti, la partecipazione alla pianificazione esecutiva di tutto il personale disponibile.

La traduzione applicativa di tali norme trova espressione di dettaglio, anche esplicitivo delle regole convenute, nell'Allegato C all'Accordo. Nello stesso si evidenzia la capacità del sistema adottato di distribuire, a valutazione individuale intervenuta, il complesso delle risorse stanziato a tali fini, per struttura o Ente nel suo complesso, in proporzione al livello valutativo conseguito da ciascuno, con conseguente adeguata differenziazione dei trattamenti premiali in base al merito, come previsto dai principi di legge in materia. In

tale contesto, intervengono anche corrispondenti criteri di abbattimenti del premio massimo attribuibile in proporzione alla quantità effettiva di presenza in servizio assicurata nell'anno, come più sopra già accennato. L'art. 16 è invece destinato a regolare il finanziamento di incentivi e premi di carattere selettivo, per il perseguimento di obiettivi di periodo di carattere strategico, coinvolgenti determinati uffici e/o professionalità dedicate ai processi di volta in volta interessati. È assicurata adeguata trasparenza nella scelta degli ambiti operativi e delle quote di personale coinvolto, nonché gli oneri di monitoraggio e valutazione dell'operato del personale.

Titolo VI Incarichi di specifica responsabilità

Art. 17 Incarichi di specifica responsabilità

Art. 18 Particolari responsabilità operative

Questi istituti regolano i corrispondenti istituti previsti dal CCNL in vigore. In particolare, l'art. 17 e il relativo Allegato D, regolano nel dettaglio la necessaria graduazione degli incarichi di specifica responsabilità conferiti dai Responsabili apicali dell'Ente al personale loro assegnato, previa individuazione delle tipologie di attività riconducibili a differenziati e superiori livelli di responsabilità procedimentale e di ufficio.

Titolo VII – Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 19 Turnazioni

Art. 20 Reperibilità

Art. 21 Rischio

Art. 22 Maneggio valori

Art. 23 Disagi operativi

Gli artt. da 19 a 22 costituiscono applicazione delle corrispondenti norme del CCNL in vigore, anche mediante graduazione di importi economici, quando necessaria.

Quanto ai disagi operativi, invece, la cui genesi regolativa è demandata, dal medesimo CCNL, al livello contrattuale decentrato integrativo, l'Accordo unionale stabilisce uno schema generale, cui i singoli Enti aderenti danno propria autonoma applicazione, recante importi massimi di indennità, su base annuale (mensilizzabile) o quadrimestrale, ai fini dell'adeguamento dei trattamenti economici di cui si tratta alla diversificata natura degli ambiti operativi e funzionali in cui possono ricorrere i fattori di disagio specificamente riconosciuti dall'apposito art. 23, cui si fa rimando per il dettaglio.

Gli importi massimi, quali definiti nell'apposito Allegato E, sono frutto di una misurata graduazione dei livelli di disagio riscontrabili negli Enti.

Titolo VIII – Disposizioni transitorie e finali

Art. 24 Disapplicazioni

Art. 25 Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi

Art. 26 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

Art. 27 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

Le disposizioni di cui agli artt. 24 e 25 sono finalizzate a regolare, a chiusura del sistema, la sua forza disapplicativa tombale delle precedenti normazioni decentrate unionali, anche con salvezza di eventuali correttivi da apportare alla determinazione delle risorse decentrate, in forza di interventi legislativi in materia, intervenuti o di futura emanazione.

L'art. 26 ha già trovato commento in ordine alla portata degli artt. 7 e 8.

La norma di chiusura, l'art. 27, è infine volta ad assicurare l'impegno delle parti al costante adeguamento delle discipline decentrate del personale alle prioritarie esigenze di funzionalità degli Enti e di costante e corretta resa dei servizi da erogare.

Contratto collettivo decentrato integrativo: parte normativa di recepimento dell'accordo unionale e parte economica 2016

Si descrivono sinteticamente, di seguito, i singoli articoli del contratto decentrato integrativo di questa Amministrazione.

Articolo 1 Disciplina normativa

Viene espressamente formalizzato che:

- il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) dell'Ente, per il 2016, è applicativo della disciplina di parte normativa prevista nell'accordo unionale, da intendersi nello stesso integralmente riportata e trasfusa con decorrenza dall'esercizio 2016;
- lo stesso, ai fini del recepimento e dell'applicazione dell'accordo unionale, reca le specifiche integrazioni necessarie ad assicurare l'adeguamento della disciplina normativa unionale alle peculiarità organizzative e gestionali di questa Amministrazione, quali previste per ciascuno degli istituti applicati, nei limiti stabiliti nell'accordo unionale medesimo.

Articolo 2 Destinazione delle risorse decentrate per il 2016

Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo rappresentato nella relazione tecnico-finanziaria, sono ripartite e destinate agli istituti del CCDI, secondo i principi di cui all'articolo 6 dell'accordo unionale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.

Il CCDI reca quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale.

Art. 3 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

Si applica quanto previsto dall'articolo 9 e dagli allegati A e B dell'accordo unionale.

Al personale impiegato con rapporti di lavoro di natura flessibile presso questa Amministrazione, si applicano le seguenti disposizioni:

- art. 14 e 15 dell'accordo unionale, relativamente alla *performance* organizzativa;
- art. 16 dell'accordo unionale, relativamente ai progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi;

Art. 4 Performance organizzativa

(artt. 14 e 15 dell'accordo unionale)

Il *budget* destinato alla *performance* organizzativa è stabilito in unico importo per l'intero organico dell'Azienda, pari a complessivi € 75.479, in applicazione di quanto previsto dall'allegato C all'accordo unionale.

Ai fini della valutazione delle prestazioni del personale, è fatto rimando applicativo alle apposite schede individuali afferenti al sistema di valutazione adottato dall'Unione Terre di Castelli per tutti gli Enti cui si applica l'accordo unionale, fatto oggetto di esame congiunto con le rappresentanze sindacali e fornito in copia alle stesse all'atto della sottoscrizione dell'accordo unionale medesimo.

Art. 5 Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

(art. 16 dell'accordo unionale)

Si elencano i progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 dell'accordo unionale, stimati in complessivi € 39.650, percentualmente distribuite ai singoli progetti. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto tra i dipendenti coinvolti.

Art. 6 Incarichi di specifica responsabilità

(art. 17 dell'accordo unionale)

Gli incarichi di cui si tratta vengono preventivamente e motivatamente conferiti nel rispetto dell'articolo 17 dell'accordo unionale e del relativo allegato D e vi sono destinate risorse per complessivi € 19.325.

Art. 7 Particolari responsabilità operative

(art. 18 dell'accordo unionale)

Queste indennità (€ 300,00 annui *pro capite* ai sensi di CCNL di comparto) sono assegnate con appositi provvedimenti dei Responsabili apicali, ai sensi dell'articolo 18 dell'accordo unionale; vi sono destinati complessivi € 300 e non sono cumulabili con quelle previste dall'articolo 6.

Art. 8 Turnazioni

(art. 19 dell'accordo unionale)

All'indennità di turno sono destinati complessivi € 67.954 (stimati in ragione di anno e in relazione alla pianificazione dei servizi) e viene riconosciuta secondo le modalità indicate.

Art. 9 Reperibilità

(art. 20 dell'accordo unionale)

All'indennità di reperibilità sono destinati complessivi € 2.523 (stimati in ragione di anno e in relazione alla pianificazione dei servizi).

L'indennità viene corrisposta al personale ascritto 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

Art. 10 Rischio

(art. 21 dell'accordo unionale)

All'indennità di rischio sono destinati complessivi € 17.297 (stimati in ragione di anno e in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi), riconosciuta secondo i fattori di rischio e le modalità indicate.

Art. 11 Maneggio valori

(art. 22 dell'accordo unionale)

All'indennità di cui al presente articolo sono destinati complessivi € 737 (stimati in ragione di anno e in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi).

L'indennità giornaliera viene come di seguito determinata, ai sensi dell'articolo 22 dell'accordo unionale:

- da € 150 a € 400 € 0,75 al giorno
- da € 401 a € 800 € 1,00 al giorno
- da € 801 a € 1.200 € 1,30 al giorno
- oltre € 1.200 € 1,55 al giorno

Art. 12 Disagi operativi

(art. 23 dell'accordo unionale)

Sono state individuati, in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente, le attività esposte a fattori di disagio, secondo i criteri previsti dall'articolo 23 dell'accordo unionale e dal relativo allegato E, con la relativa quantificazione dell'indennità.

Art. 13 Finanziamento delle posizioni organizzative

Al finanziamento delle retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono destinati complessivi € 48.418, comprensivi dei ratei di 13^a mensilità.

Art. 14 Ulteriore clausola di ripartizione

Si indicano i criteri di ripartizione delle eventuali economie/maggiori spese che dovessero emergere a consuntivo dell'anno 2016, essendo che nella destinazione delle risorse effettuata col CCDI sono state indicate poste stimate, sia di parte fissa che di parte variabile.

* * *

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

In coerenza con il nuovo assetto disciplinatorio, il contratto decentrato integrativo di questa Amministrazione, come sopra articolato, provvede innanzitutto a recepire compiutamente la regolazione normativa generale convenuta, anche con la sua partecipazione, nell'Accordo decentrato unionale, con decorrenza dal 1° gennaio 2016.

Il contratto integrativo dell'Ente provvede, quindi, ad adeguare la disciplina unionale alle peculiarità di questa Amministrazione, come previsto dall'Accordo unionale medesimo, pur nel rispetto delle regole, dei criteri e dei limiti ivi stabiliti ai fini della complessiva uniformità delle discipline convenzionalmente condivise.

In particolare, il presente contratto integrativo, **a contenuto normativo ed economico**, disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2016, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente alle dinamiche di costituzione delle risorse decentrate.

Le parti negoziali hanno preso atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 24 del 26/10/2016.

La costituzione del Fondo 2016, di cui alla citata determinazione, è suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di nuove cessazioni / assunzioni di personale intervenute entro il 31/12/2016, ad oggi non preventivabili, o chiarimenti interpretativi in materia (nello specifico sulla riduzione da apportare al Fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente").

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE:

Sulla base delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2016, approvate con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 24 del 26/10/2016 (**Allegato n. 1**), si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse, tenuto conto degli importi provvisori, come stimati nel Bilancio di assestamento 2016:

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2016
Progressioni economiche orizzontali storiche	56.512
Posizioni organizzative retrib.di posizione	38.734
Posizioni organizzative retrib.risultato 25% della posizione	9.684
Indenn. Comparto a fondo	32.135
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.reperibilità	87.774
Totale utilizzo risorse stabili	224.839
Performance organizzativa	75.479
Performance selettiva	39.650
indennità di disagio	9.796
Indennità specifiche responsabilità	19.625
indennità maneggio valori	737
TOTALE utilizzo risorse variabili	145.287
TOTALE RISORSE DESTINATE	370.126
Risorse ancora da contrattare da utilizzare nel Fondo 2016	24.000
TOTALE A PAREGGIO	394.126

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

La disapplicazione della disciplina vigente prima del 2016 è espressamente prevista dal nuovo Accordo unionale e dal CCDI 2016.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

La *performance* organizzativa è erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della *performance*, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture dell'Ente.

Come già specificato più sopra nella descrizione dell'Accordo unionale, i principi meritocratici, rinvenibili anche nelle schede di valutazione degli obiettivi di *performance*, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono base di valutazione del personale e per la conseguente erogazione dei compensi premiali, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL del 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del piano della *performance* e valutazione individuale del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta, quindi, i principi della riforma in materia di premialità, con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti, tenendo comunque conto che, come sancito dall'art. 5 del CCNL 31/7/2009, la presenza / assenza del dipendente non rappresenta l'elemento prioritario e dirimente per la misurazione delle prestazioni, dovendo costituire oggetto di misurazione, piuttosto, l'effettiva incidenza dell'apporto individuale ai fini del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, come si è già detto, l'incidenza della presenza effettiva in servizio è stata disciplinata dall'Accordo unionale qui recepito, ai fini di assicurare il principio appena espresso.

All'interno del piano della *performance* sono stati individuati gli obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

In sintesi, il contratto integrativo destina importi significativi anche a istituti di carattere selettivo, secondo il principio di differenziazione dell'impegno richiesto e delle responsabilità da assumere, rispetto dell'importo complessivo del fondo, e precisamente:

- il 19,15 %, alla performance organizzativa;
- il 10,06 %, ai progetti di performance selettiva;
- lo 9,83, % alla retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa

Riassumendo, quindi, una quota del 39,04%, del fondo è destinata al finanziamento dei suddetti compensi, i quali sono correlati al raggiungimento di obiettivi di risultato, la quale, sommata al 4,98 %, del fondo destinato a compensi per specifiche responsabilità, rispecchia la piena coerenza con gli obiettivi di meritocrazia e premialità previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

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 già attribuite.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano della performance)

Come si evince dalla importante percentuale destinata agli obiettivi di risultato, l'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione dei programmi che consentono di gestire la premialità, ottimizzandone la destinazione anche con riferimento ai servizi strategici.

Nel piano della *performance* sono anche curati obiettivi la cui realizzazione comporta un rilevante miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dall'Ente.

Gli obiettivi strategici e di miglioramento, coordinati con il mantenimento degli *standard* dell'attività ordinaria, non possono non tenere conto del momento congiunturale e dei limiti/blocchi relativi al pubblico impiego (limiti assunzionali, blocco dei contratti nazionali, rispetto del tetto delle risorse decentrate dell'anno 2010 e 2015).

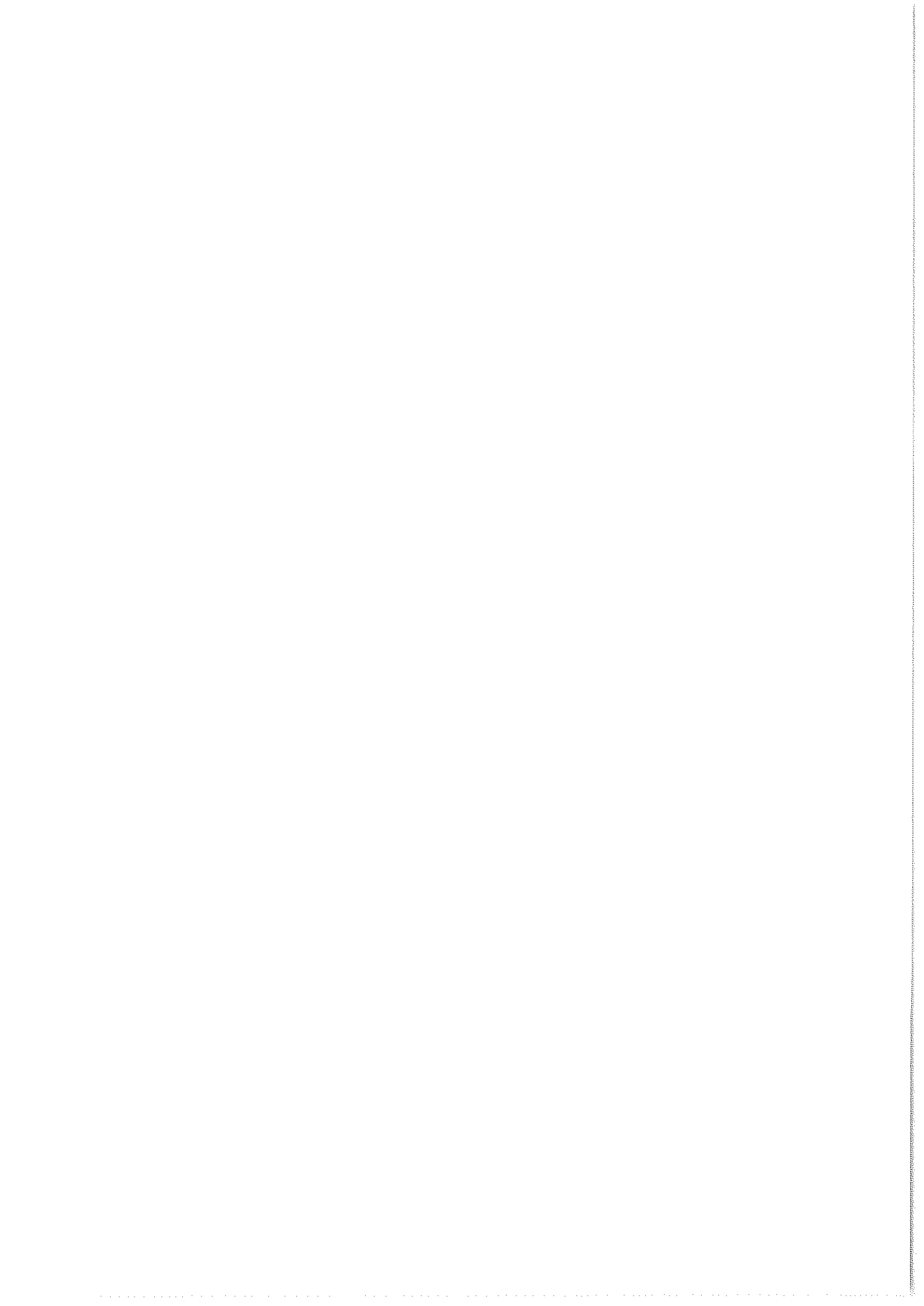
Le Amministrazioni di tutta l'area vasta dell'Unione, pur in un contesto di bilanci ridotti, hanno cercato conservare i livelli erogativi essenziali alla cittadinanza e all'utenza, contestualmente incentivando la premialità per il personale dipendente, da riconoscere in relazione alla professionalità, al coinvolgimento ed al merito dei singoli.

Il presente CCDI, in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione, si basa quindi, in sintesi finale, sui seguenti principi e finalità:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati dell'Ente, nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

Vignola 14/4/2017

Il Dirigente della Struttura Amministrazione
Servizio Risorse Umane
(Dott.ssa Elisabetta Pesci)
(firmato digitalmente)



Deliberazione n° 24 del 26/10/2016	Oggetto: COSTITUZIONE DEL FONDO ART. 15 DEL CCNL 1.4.1999 "RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA" PER L'ANNO 2016.
---	--

L' AMMINISTRATORE UNICO

Ricordato che l'ASP ha approvato e sottoscritto apposite convenzioni con l'Unione terre di Castelli ed i Comuni aderenti, di attribuzione di funzioni e servizi tra le quali quella relativa alla contrattazione decentrata e alle relazioni sindacali;

Premesso che:

- il D.Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) - nelle more dei rinnovi contrattuali - sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e risultano suddivise in:
 - a) RISORSE STABILI, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - b) RISORSE VARIABILI, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999, il quale stabilisce che presso ciascun ente sono annualmente destinate le risorse per sostenere le iniziative tese a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi in base a modalità e parametri specifici;
- le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi contratti nazionali che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 9 maggio 2006, art. 8 CCNL dell'11 aprile 2008 e art. 4 CCNL del 31 luglio 2009);

Considerato:

- che l'attività di costituzione del fondo risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- che la maggior parte delle risorse decentrate del fondo sono costituite dalla quota che, ai sensi di CCNL, ha carattere di certezza, stabilità e continuità (cc.dd. risorse di parte stabile), determinate in modo automatico secondo parametri di computo predefiniti dalla disciplina contrattuale nazionale di comparto, senza margini di discrezionalità da parte delle Amministrazioni;
- che, quanto alla parte variabile del fondo, sono contrattualmente previste fonti di alimentazione discrezionali, che richiedono pertanto una valutazione da parte dell'organo di governo e che, anche se già autorizzate per gli anni passati, devono trovare annuale motivazione nello sviluppo dei programmi e dei processi di produzione dei servizi, oltre che nelle azioni di sostegno dei relativi assetti organizzativi, in coerenza con i dettati del vigente CCNL;

Visto l'art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs 165/2001, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15

Richiamata la propria deliberazione n. 27 del 30/12/2015 con la quale è stato approvato l'Accordo Quadro, di parte normativa, sottoscritto in data 17/12/2015, per il personale dipendente non dirigente, propedeutico alla definizione della contrattazione decentrata integrativa decorrente dall'anno 2016 presso tutta l'area vasta dell'Unione, in linea con gli indirizzi forniti e finalizzati al perseguimento di obiettivi di politica di valorizzazione dell'impegno e della flessibilità operativa del personale;

Atteso che dal 2010 il fondo ha subito una graduale riduzione per effetto del trasferimento all'Unione Terre di Castelli di funzioni nell'ambito di attività socio assistenziale, socio sanitario, socio educativo e per i settori minori, adulti ed anziani, con contestuale trasferimento di risorse umane;

Visti:

- l'art. 9, comma 2-bis, ultimo periodo, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 e successive modificazioni ed integrazioni, il quale prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
- la circolare della RGS nr. 20 dell'8 maggio 2015, recante istruzioni applicative circa la decurtazione permanente (cosiddetta "minusvalenza fissa") da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa;

Rilevato che la quota di decurtazione consolidata a partire dall'anno 2015, ai sensi dell'art 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, è pari ad euro 90.092;

Visto l'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016), il quale prevede: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

Accertato quindi che, il trattamento accessorio dell'anno 2015 costituisce la base di riferimento al fine della costituzione del fondo del salario accessorio per il 2016;

Vista la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 23/3/2016, la quale fornisce un primo chiarimento in merito alla riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, facendo presente che la stessa "andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente (tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa), salvo verifica finale dell'effettivo andamento";

Ricordato che per gli anni dal 2011 al 2014 è stata applicata la riduzione del personale cessato nel corso degli anni di riferimento, ex art. 9 del D.L. 78/2010 comma 2-bis, secondo la metodologia esposta nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15/4/2011, quantificando l'eventuale riduzione con la percentuale di variazione della media aritmetica dei presenti nell'anno di riferimento rispetto alla media dei presenti dell'anno 2010, con medie calcolate col personale in servizio al 1° gennaio ed al 31 dicembre di ciascun anno e ritenuto di utilizzare tale metodologia anche per il calcolo della media dei presenti dell'anno 2016, da porre a confronto con la media del personale dei presenti nell'anno 2015;

Dato atto che la parte stabile del Fondo può essere incrementata con gli importi della Retribuzione individuale di Anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento del personale cessato, secondo quanto disposto dall'art 4, comma 2, del CCNL 5/10/2001, tenuto pur sempre conto del limite di importo del Fondo costituito per l'anno 2015;

Richiamato l'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, il quale prevede la possibilità di integrare le risorse economiche del Fondo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, fatto salvo l'accertamento, da parte degli organi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

Preso atto, pertanto, della necessità di procedere alla ricognizione definitiva delle esigenze di alimentazione variabile del fondo, in stretta coerenza con le necessità di incentivazione e remunerazione del personale coinvolto nelle attività, a sostegno dei piani di sviluppo della *performance* e del contestuale mantenimento dei livelli quali-quantitativi di resa dei servizi, con specifico riferimento a quanto segue:

- integrazione del Fondo in applicazione dell'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 nel limite del 1,2% del Monte Salari 1997, precisando che tali risorse sono già state rese disponibili dall'Amministrazione in sede di previsione di Bilancio 2016, da destinare all'incentivazione del maggior impegno del personale per il miglioramento dei livelli di prestazione dei servizi e per il raggiungimento degli obiettivi di previsti nei documenti di programmazione e nel piano della performance;

Precisato che con deliberazione n. 7 del 04/08/2016 l'Assemblea dei Soci che ha approvato il Piano programmatico 2016 - 2018; il Bilancio pluriennale di previsione 2016 - 2018 e il Bilancio economico preventivo con allegato il Documento di Budget 2016 e che l'Amministratore Unico ha approvato con deliberazione n. 2 del 28/01/2016 il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2016-2018 e con deliberazione n. 18 del 04/08/2016 la Modifica e integrazione al Piano della performance 2016-2018, documenti nei quali si sono individuati gli obiettivi strategici e i progetti, trasversali e di area, dell'Amministrazione per il breve, medio e lungo periodo e gli obiettivi operativi e ordinari di area.

Rilevato che in questa fase, caratterizzata da risorse calanti, dovute a rigide normative in materia di turn-over delle unità di personale e di contenimento delle risorse decentrate, i servizi hanno continuato a mantenere gli stessi livelli, sia quantitativi che qualitativi, negli ambiti istituzionali; in tale quadro di criticità organizzativa e gestionale costituisce leva irrinunciabile, a sostegno del mantenimento delle funzioni e delle attività, la conservazione, pur nel rispetto dei citati limiti normativi, di un coacervo di risorse decentrate sufficienti ad assicurare il sostegno di adeguati livelli di produttività e relativa premialità. Assume quindi particolare rilievo finanziario sia le iniziative di miglioramento dei servizi che le assunzioni di livelli di responsabilità nei procedimenti idonei ad assicurare la continuità e la qualità dei servizi offerti e degli uffici ad essi strumentali;

Tenuto conto, altresì, che attraverso specifici accordi e convenzioni tra l'Azienda e l'Unione si condividono ed assicurano rilevanti apporti tecnico - amministrativi, al fine del funzionamento di tutti gli Enti dell'Unione;

Ritenuto, conseguentemente, che il Fondo dell'anno 2016 venga incrementato come segue:

- ✓ **nella parte stabile** con gli importi della Retribuzione individuale di Anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento del personale cessato, secondo quanto disposto dall'art 4, comma 2, del CCNL 5/10/2001, tenuto pur sempre conto del limite di importo del Fondo costituito per l'anno 2015:
 - annualizzando gli importi di RIA ed assegni ad personam in godimento ai dipendenti cessati nel corso dell'anno 2015 (nel Fondo 2015 erano stati inseriti importi proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2015) per un importo pari ad Euro 224;
 - rilevando che nel corso dell'anno 2016 non si sono verificate cessazioni di dipendenti aventi nella retribuzione in godimento voci di RIA ed assegni ad personam;
- ✓ **nella parte variabile** in ragione del trasferimento di personale all'Unione, nel tempo intervenuto, l'andamento del finanziamento ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, a sostegno di progetti e obiettivi di miglioramento e innovazione dei servizi e dei processi amministrativi, viene rilevantemente ridotto di una somma pari ad € 58.928, importo commisurato alle quote di personale sia trasferite che mantenute in organico all'ASP; quindi, come previsto dall'Art. 15 per sostenere *"le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi"* e *"l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti"* il totale delle risorse variabili necessarie è pari a complessivi Euro 37.968,00, destinati a progetti di attivazione, sviluppo e miglioramento dei servizi e delle attività aziendali (meglio dettagliati nel successivo paragrafo) e anche a sostegno di istituti retributivi variabili afferenti alle esigenze di organizzazione e articolazione delle prestazioni lavorative, con specifico riguardo alle necessità di flessibilità e alle condizioni di disagio operativo degli operatori correlate all'estensione oraria e all'adattamento degli interventi ai bisogni dell'utenza, si incrementa:

- in applicazione dell'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999, nel limite massimo del 1,2% del Monte Salari 1997, ove sussista la capacità di spesa, resa disponibile da preventivo accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, per Euro 37.968;

Ritenuto che nell'ambito del Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2016-2018 e successiva modifica e integrazione, siano dettagliati obiettivi e progetti che mettano in essere iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, sia di performance individuale, quali:

- **AGIA 5 - Riorganizzazione del servizio inserimento lavorativo. Efficientamento.**
- **AGIA 7 - Fattivo contributo dei servizi per disabili dell'ASP alla realizzazione e alimentazione delle azioni connesse al "Progetto Autonomia" attivato in ambito territoriale dal gruppo lavoro "Tavolo permanente Disabilità" coordinato dal Centro servizi volontariato.** Partecipazione dei servizi per disabili dell'ASP alle iniziative aziendali collegate al "Dopo di Noi - Durante noi" e progetti di vita indipendente.
- **AGS 4 - Organizzazione e riorganizzazione del servizio infermieristico.** Garantire la continuità dell'assistenza sanitaria erogata dagli infermieri, in presenza di cessazioni dal servizio del personale somministrato per scadenze dei contratti e/o dimissioni volontarie, evitando linee di frattura e ricadute negative sulla qualità del servizio e sull'utenza.
- **AGS 5 - Riorganizzazione servizio assistenza.** Individuare ed attivare azioni di miglioramento dell'organizzazione e della gestione delle attività, al fine di apportare un miglioramento della qualità dell'assistenza erogata.
- **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.**

che organizzativa, quali:

- **A3 - Creare le condizioni per il miglioramento della capacità aziendale di mettere in luce e rendere visibili le attività e le esperienze dei servizi, utilizzando anche le nuove tecnologie, e rendendo possibile un collegamento dinamico con il territorio.**
- **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.** Promuovere la conoscenza degli stessi servizi nella realtà territoriale distrettuale, valorizzare un diverso modo diverso di vedere i servizi da parte della cittadinanza.

Ritenuto che nell'ambito del Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2015-2017 e successiva modifica e integrazione, sono inoltre stati individuati e circoscritti gli obiettivi che implicano l'avvio o l'attivazione di nuovi servizi o un miglioramento quantitativo/qualitativo di servizi già esistenti o progetti, anche pluriennali, che hanno come scopo l'introduzione di metodologie innovative di gestione dei servizi, quali:

- **A 2 - RISTRUTTURAZIONE CASA RESIDENZA DI VIGNOLA** - La ristrutturazione della Casa Residenza per Anziani di Vignola rappresenta per l'Azienda l'obiettivo strategico più importante dei prossimi anni, in particolare, consente di ripensare in senso innovativo la progettazione degli spazi della Casa Residenza rendendoli più corrispondenti ai bisogni individuali degli ospiti: relazionali, cognitivi, riabilitativi e di valorizzare il lavoro di un personale sempre più qualificato e competente; offre inoltre l'opportunità di intervenire sull'area esterna per creare servizi di supporto alla qualificazione permanente del personale, in collaborazione con l'Università e per organizzare stabilmente stage formativi e tirocini sul campo per la preparazione delle figure professionali da inserire nelle Strutture per anziani; consente di progettare interventi ed azioni finalizzate ad aprire la Casa Residenza all'esterno con la possibilità di far crescere il senso di appartenenza delle persone alla propria comunità in tutte le fasi della vita; scommette sul rapporto generativo fra progettazione di pregio architettonico e ideazione di spazi funzionali ad una migliore qualità della vita della persona anziana in un contesto comunitario.
- **AGIA 2 - Dare continuità al progetto di potenziamento della attività del servizio Laboratorio Caspita**, avviato, in risposta a indicazioni della committenza territoriale, negli ultimi mesi dell'anno 2015. Obiettivo posto: accogliere tutti i nuovi utenti indirizzati al Laboratorio senza attivare una lista d'attesa. Il complessivo progetto è stato oggetto di una richiesta di finanziamento alla Fondazione di

Vignola; il progetto è stato approvato e ha avuto un finanziamento di € 20.000,00. Il progetto ha avuto avvio considerando le tempistiche dettate dalla committenza e servizi territoriali. Vi è stato l'ingresso di 11 nuovi utenti, negli ultimi mesi dell'anno 2015. Obiettivo di efficientamento: a fronte di un aumento di spese di personale previsto al 8,7% rispetto all'anno precedente, si raggiunga un aumento nella attività con gli utenti superiore a tale valore incrementando la produttività del servizio.

- **AGIA 4 - Consolidare e sviluppare il nuovo modello gestionale e organizzativo di offerta di servizi collegata all'attività del CDA di Vignola.** Nell'ambito di detto servizio è confluita la attività del progetto aggiuntivo di "Servizio specialistico per il sostegno delle persone con demenza e loro familiari", attività individualizzata al domicilio e attività di gruppo, precedentemente incardinata nell'offerta del SAD socio assistenziale. Detto servizio ha visto, a decorrere dal 01/10/2015, un cambiamento del soggetto gestore, l'ATI (Domus Gulliver) è subentrata alla gestione ASP per il SAD dei comuni di Guiglia, Montese e Zocca. L'attività rappresenta un'importante modifica nell'organizzazione del servizio, che incrementa sostanzialmente l'offerta di servizi riconducibili al CDA. Anche il gruppo di lavoro ha avuto una rilevante modificazione rispetto al dato storico d'attività. Nel gruppo di lavoro si sono inseriti gli operatori con prescrizioni provenienti dal SAD, ed anche la storica figura di RAA, andata in pensione lo scorso anno, è stata sostituita dalla RAA precedentemente in servizio al SAD. Ed ancora, con l'introduzione del nuovo progetto si è determinato un aumento nell'orario di operatività del servizio. Tutti gli operatori del CDA, lo scorso anno, hanno partecipato alla formazione specialistica su "Pratiche e interventi non farmacologici nella cura delle persone con Alzheimer o altre forme di demenza". Tutti questi elementi, introdotti in un lasso di tempo estremamente limitato, concorrono nel prospettare un adeguato periodo per la piena entrata a regime e consolidamento della nuova organizzazione del servizio. Il progetto è quindi di natura pluriennale e andrà considerato, fatte salve positive verifiche intermedie, per un periodo triennale.
- **AGIA 6 - Attivazione di una nuova esperienza progettuale funzionale a garantire un intervento di formazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008), per gli utenti del SIL.** Garantire una formazione di base (modulo 4 ore) a tutti gli utenti SIL, prioritariamente agli utenti impegnati in progetti di tirocinio; a fronte di una conclamata carenza d'intervento in tale ambito da parte dei soggetti ospitanti. Introdurre un nuovo strumento utile alla conoscenza degli utenti in carico; implementare l'area di valutazione delle competenze degli utenti nel momento della presa in carico e orientamento. Prevedere la gestione diretta della attività, permettendo: il coinvolgimento di un maggior numero di utenti; l'assorbimento dei costi preventivati per una gestione esternalizzata dell'attività nella ordinaria spesa di personale già prevista dal servizio; dirette ricadute positive dell'attività di valutazione delle competenze comunque dovuta dal servizio.
- **AGS 3 - Realizzazione presso la CRA della seconda parte del progetto "Theoria degli affetti, Abitare le conseguenze - per un archivio del presente" dell'artista Isabella Bordoni.**
- **AA 7 - Riorganizzazione dell'Area Servizi Amministrativi,** conseguente alla decisione dell'interruzione del processo di superamento dell'Asp e dell'avvio di azioni di miglioramento ed efficientamento dei servizi erogati in gestione ASP anche mediante l'istituzione di gruppi di lavoro tecnico/politico., di cui alla delibera n. 2/2016 del Comitato di Distretto.

Rilevato che l'art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999 contempla la possibilità di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dei corrispondenti esercizi finanziari;

Preso atto che la quota del Fondo dell'anno 2015, non utilizzata e destinata a finanziare progetti pluriennali regolarmente avviati nel 2015 e il cui sviluppo e per alcuni conclusioni è prevista nell'anno 2016, ammonta ad euro 32.727. I progetti finanziati da questi fondi inseriti nel Piano della performance 2016 sono:

- ✓ **A1- RIORDINO** Dare attuazione a tutte le azioni che verranno previste in conseguenza della decisione assunta con le Deliberazioni del Comitato di Distretto n. 1 e 2 del 2014 e n. 9 del 2015 che individuano l'Unione "Terre di Castelli" quale soggetto gestore pubblico dei servizi socio sanitari e socio assistenziali del Distretto di Vignola, e stabiliscono "de facto" il superamento dell'ASP per incorporazione nell'Unione Terre di Castelli. Sempre il Comitato di distretto da mandato all'Unione congiuntamente all'ASP di avviare il percorso di passaggio dei servizi ASP verso l'Unione. Si sono quindi avviati percorsi che hanno portato ad stipulare Accordi sottoscritti (vedi progetto AA3 "Servizio Patrimonio") o in corso di sottoscrizione (vedi progetto AA5 "Servizio Provveditorato") e alla convocazione di una Conferenza di Servizi per la programmazione delle azioni necessarie alla gestione del superamento dell'ASP con trasferimento dei servizi all'Unione, trasferimento da realizzarsi entro maggio 2016. Il 2 dicembre 2015 il comitato di Distretto ha congelato il lavoro programmato nella Conferenza dei servizi e al momento dell'approvazione del presente documento non sono pervenuti indirizzi differenti quindi si procede ad impostare il presente obiettivo sulla base di quanto deciso prima del 2 dicembre. Quest'obiettivo nel

corso dell'anno si è concluso dando vita ad un nuovo obiettivo **AA4 RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE**
 Dare attuazione alla decisione del Comitato di Distretto del 16 Marzo 2016 (deliberazione n. 2 del 17.03.2016) che ha disposto l'interruzione del processo di superamento dell'ASP Giorgio Gasparini e parallelamente di avviare un percorso di valutazione e progettazione del Welfare del Distretto di Vignola che prevede anche l'individuazione di forme innovative di gestione pubblica dei servizi sociali e socio sanitari. Tale decisione comporta la rivalutazione degli obiettivi strategici aziendali da collocare in un arco temporale medio breve e nel rispetto dello scopo costitutivo dell'azienda, nonché l'esigenza di rivedere l'organizzazione dell'ASP in funzione del proseguimento della sua attività. Tale riorganizzazione finalizzata ad accompagnare la trasformazione senza ripercussioni negative sulla capacità di risposta dei servizi ai bisogni dell'utenza, in grado di gestire le risposte a tali bisogni impiegando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili senza contrasti con la possibile evoluzione della gestione dei servizi pubblici che scaturirà dal processo di cambiamento deciso dalla committenza politica. - **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- ✓ **AA3 Istituzione e sviluppo SERVIZIO PATRIMONIO**
- ✓ **AA5 SVILUPPO SERVIZIO PROVVEDITORATO** - Nell'ambito di una efficace ed efficiente organizzazione dei servizi ed in particolar modo dei servizi di staff, l'Unione, il Comune di Vignola, e l'ASP hanno ritenuto di istituire il Servizio Provveditorato, presso la stessa ASP (atto dell'Amministratore Unico n. 22/2015), per il raggiungimento dell'interesse pubblico e degli obiettivi generali di omogeneità ed economicità di procedure e di spesa. La struttura organizzativa dell'Area Servizi Amministrativi è stata quindi adattata alla necessità di mettere a disposizione unità di personale al costituendo Servizio, all'interno del più generale processo di superamento dell'ASP. Tale processo è stato momentaneamente sospeso al fine di individuare il percorso migliore nella gestione integrata dei servizi socio sanitari del territorio, questa condizione di sospensione non incide attualmente con l'operatività del Servizio. Quest'obiettivo nel corso dell'anno si è concluso dando vita ad un nuovo obiettivo **AA6 ISTITUZIONE E SVILUPPO DEL SERVIZIO APPROVVIGIONAMENTI DELL'ASP** - Preso atto dell'interruzione del processo di superamento dell'ASP e la conseguente la ri-assegnazione del Servizio Provveditorato all'Unione, si è di fatto superando anche il modello organizzativo conseguente ai contenuti dell'Accordo assunto con l'atto deliberativo dell'Amministratore Unico n. 22/2015, istitutivo del Servizio Provveditorato dell'Unione e del Comune di Vignola gestito in ASP. Con atto deliberativo n. 2/2016 del Comitato di Distretto, come diretta conseguenza delle decisioni assunte, si è preso atto che non sussisteva di fatto più, il presupposto costitutivo di tale Accordo, con il conseguente rientro definitivo del Servizio Provveditorato in "Unione Terre di Castelli a far data dal 01 giugno 2016. Le competenze acquisite in materia e la necessità di provvedere, senza soluzione di continuità, ad efficientare l'ufficio approvvigionamenti ASP, anche alla luce dell'emanazione del D. Lgs. N. 50/2016 (Nuovo Codice degli appalti) ha avviato un processo di riorganizzazione dell'Area Servizi Amministrativi, in grado di rispondere alle nuove strategie ed obiettivi posti. Fatto salvo il tempo necessario per il conseguente passaggio di consegne nella gestione del Servizio Provveditorato, si è investito sulla istituzione del Servizio approvvigionamenti ASP (atto Dirigenziale n. 179/2016).
- ✓ **AA2 MANTENIMENTO DELLE ATTIVITA' FUNZIONALMENTE RICONDOTTE ALLA COMMITTENZA**
- ✓ **AA4 MONITORAGGIO E INCREMENTO DEI RIMBORSI IN ENTRATA RELATIVAMENTE ALLE ASSENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE**
- ✓ **AGS1 ACCREDITAMENTO E QUALITA'**
- ✓ **AGIA 3 ACCREDITAMENTO E SISTEMA QUALITÀ**
- ✓ **AGS 2 RIORGANIZZAZIONE SERVIZI ALBERGHIERI**

Dato atto che si rende necessario, a questo punto, verificare il rispetto di cui all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 nel suo duplice vincolo:

- il totale del salario accessorio non può superare l'importo dell'anno 2015;
- il totale del salario accessorio va ridotto automaticamente sulla base della riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile sulla base del turn-over vigente;

Effettuate, pertanto, le seguenti considerazioni:

ANNO 2015 :

personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2015 = n. 76

personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2015 = n. 76

MEDIA ARITMETICA del personale ANNO 2015 = n. 76

ANNO 2016:

personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2016 = n. 77

personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2016 = n. 82

MEDIA ARITMETICA del personale ANNO 2016 = n. 79,5

% RIDUZIONE FONDO = variazione % delle medie di personale anni 2016-2015 = $(79,5-76)/76 = +4,61\%$ (siccome si è rilevato un aumento, **non si apporterà nessuna riduzione**)

DECURTAZIONE FONDO 2016:

NESSUNA

Ritenuto, pertanto, dover procedere alla determinazione delle risorse decentrate relativamente all'anno 2016, nell'ammontare complessivo pari ad euro 361.399,00 come da prospetto "Fondo risorse decentrate anno 2016", di cui al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che l'Azienda non è soggetta al patto di stabilità;

Preso atto che a bilancio sono state stanziare le risorse finanziarie destinate al finanziamento del salario accessorio al personale dipendente;

Visti i C.C.N.L. vigenti;

Vista la bozza di determina predisposta dal Servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli;

DELIBERA

1. di dare atto di tutto quanto in narrativa riportato, che qui si intende integralmente richiamato;
2. di dare atto che il Fondo 2016 viene costituito consolidando la decurtazione del Fondo 2015, operata in relazione alle cessazioni del personale nel periodo 2011-2014, per complessivi Euro 90.092, e procedendo ad ulteriore analogha decurtazione per l'anno 2016, utilizzando la metodologia di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15/4/2011 per il calcolo della media dei presenti dell'anno 2016, da porre a confronto con la media del personale dei presenti nell'anno 2015, per complessivi Euro 0,00;
3. di incrementare, secondo quanto disposto dall'art 4, comma 2, del CCNL 2001, la parte stabile del Fondo 2016, annualizzando l'importo di RIA ed assegni ad personam in godimento ai dipendenti cessati nel corso dell'anno 2015 (nel Fondo 2015 erano stati inseriti importi proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2015) e inserendo i relativi importi del personale cessato nel corso dell'anno 2016, proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2016, per complessivi Euro 224;
4. di disporre la quantificazione delle risorse decentrate per il 2016, relativamente alla parte variabile del Fondo, e precisamente:
 - integrazione del Fondo di Euro 37.968, in applicazione dell'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 e nel limite del 1,2% del Monte Salari 1997, precisando che tali risorse sono state rese disponibili dall'Amministrazione in sede di previsione di Bilancio, da destinarsi all'incentivazione del maggior impegno del personale per il miglioramento dei livelli di prestazione dei servizi e per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della performance e nei documenti di programmazione aziendali;
5. di specificare che il finanziamento variabile complessivo come sopra quantificato, trova destinazione per quota parte:
 - nella remunerazione di istituti quali: particolari responsabilità di cui art.17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii. e servizio di pronta reperibilità per l'assistenza notturna presso la Casa Residenza per Anziani di Vignola, ai sensi dell'art. 23 CCNL 14.9.2000;
 - nel riconoscimento di premialità conseguente alla valutazione circa il raggiungimento dei seguenti obiettivi e all'effettivo apporto individuale, ai quali è stato attribuito uno specifico peso percentuale:
 - ✓ AGIA 2 - Dare continuità al progetto di potenziamento della attività del servizio Laboratorio Caspita - Pesatura 4%
 - ✓ AGIA 3 - Accredimento e sistema qualità - Pesatura 16%
 - ✓ AGIA 4 - Consolidare e sviluppare il nuovo modello gestionale e organizzativo di offerta di servizi collegata all'attività del CDA di Vignola - Pesatura 6%


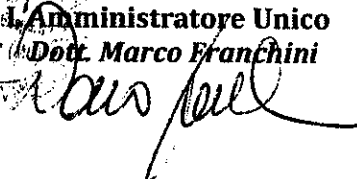
- ✓ AGIA 6 - Attivazione di una nuova esperienza progettuale funzionale a garantire un intervento di formazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008), per gli utenti del SIL - Pesatura 1%
- ✓ AGS 1 - Accreditamento e qualità - Pesatura 20%
- ✓ AGS 3 - Realizzazione presso la CRA della seconda parte del progetto "Theoria degli affetti, Abitare le conseguenze - per un archivio del presente" dell'artista Isabella Bordonni - Pesatura 6%
- ✓ AA 3 - Istituzione e sviluppo Servizio Patrimonio - Pesatura 6%
- ✓ AA 5 - Sviluppo Servizio Provveditorato - Pesatura 1%
- ✓ AA 6 - Istituzione e sviluppo del Servizio Approvvigionamenti dell'ASP - Pesatura 1%
- ✓ AA 7 - Riorganizzazione dell'Area Servizi Amministrativi - Pesatura 4%
- ✓ AGIA 5 - Riorganizzazione del servizio inserimento lavorativo. Efficientamento - Pesatura 5%
- ✓ AGIA 7 - Fattivo contributo dei servizi per disabili dell'ASP alla realizzazione e alimentazione delle azioni connesse al "Progetto Autonomia" attivato in ambito territoriale dal gruppo lavoro "Tavolo permanente Disabilità" coordinato dal Centro servizi volontariato - Pesatura 7%
- ✓ AGS 2 - Riorganizzazione Servizi Alberghieri - Pesatura 3%
- ✓ AGS 4 - Organizzazione e riorganizzazione del servizio infermieristico - Pesatura 4%
- ✓ AGS 5 - Riorganizzazione servizio assistenza - Pesatura 8%
- ✓ 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 - Pesatura 5%
- ✓ AA 2 - Mantenimento delle attività funzionalmente ricondotte alla committenza - Pesatura 3%
- ✓ AA 4 - Monitoraggio e incremento dei rimborsi in entrata relativamente alle assenze del personale dipendente - Pesatura 1%

6. di costituire, ai sensi dell'art. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 secondo le linee, i criteri ed i limiti ampiamente illustrati in premessa, per un importo di Euro 361.399,00 il Fondo di competenza per l'anno 2016, (di cui Euro 323.431,00 di risorse stabili ed Euro 37.968,00 di risorse variabili), a cui si aggiungono Euro 32.727,00 di economia Fondo anno 2015, secondo il seguente prospetto:

ASP - RISORSE DECENTRATE COSTITUZIONE FONDO 2016		
Risorse stabili	2016	2015
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	236.133
Incrementi art. 8, comma 2, CCNL 11/4/2008	16.304	16.304
Incremento dotazioni organiche art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999	183.184	183.184
R.I.A. ed assegno ad personam personale cessato art. 4, comma 2, CCNL 5/10/2001	10.286	10.286
Incremento R.I.A. ed assegno ad personam personale cessato ANNO 2014 e ANNO 2015 (pro quota)	788	788
R.I.A. ed ass. ad personam personale cessato (annualizz.2015 + 2016 pro-quota)	224	
Incremento benefici contrattuali progressioni economiche orizzontali anni 2004, 2006, 2008 e 2009	7.998	7.998
Riduzione parte fissa per trasferimento personale all'Unione	- 41.394	- 41.394
Consolidamento decurtazioni anni 2011-2014 parte fissa ex art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (21,84%) - dal 2015 in poi	- 90.092	- 90.092
Decurtazione del Fondo - parte fissa (0%)	-	-
TOTALE risorse stabili	323.431	323.207
Risorse variabili soggette al limite		
Art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997	37.968	37.968
Art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 - risorse già previste pe personale trasferito all'Unione Terre di Castelli	58.928	58.928
Art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 - per progetti innovativi di miglioramento	-	7.282
Riduzione parte variabile per trasferimento personale all'Unione	- 58.928	- 58.928

Consolidamento decurtazioni parte variabile ex art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (21,84%)		
TOTALE RISORSE VARIABILI PER CALCOLO RIDUZIONI	37.968	45.250
Decurtazione del Fondo - parte variabile (0%)	-	-
TOTALE risorse variabili soggette al limite	37.968	45.250
TOTALE FONDO soggetto al limite	361.399	368.457
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - art 17, c.5, CCNL 1/4/199	32.727	-
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	394.126	368.457

7. di dare atto che è confermato il rispetto del tetto del Fondo 2015;
8. di dare atto che qualora intervenissero nuove cessazioni di personale entro il 31/12/2016, ad oggi non preventivabili, o chiarimenti interpretativi in materia (nello specifico sulla riduzione da apportare al Fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"), si provvederà, già dai primi mesi dell'anno 2017 e con apposita determina, a consuntivare le variazioni rivedendo la consistenza del Fondo delle risorse decentrate 2016;
9. di dare atto che la spesa complessiva risultante dalla costituzione del fondo farà carico ai competenti capitoli di bilancio e che l'ammontare del fondo medesimo, sia di parte stabile che di parte variabile, è compatibile con i vincoli di spesa vigenti in materia di personale;
10. di procedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE";
11. di trasmettere copia del presente provvedimento al Servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli per i conseguenti adempimenti e per la dovuta informazione alle OO.SS, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7, comma 1, CCNL 1/4/1999;
12. di dare mandato al Direttore di adottare ogni atto e provvedimento necessario all'esecuzione del presente atto.


Amministratore Unico
Dott. Marco Franchini




AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
 "GIORGIO GASPARINI" VIGNOLA
 Dott. Marco Franchini
 Amministratore Unico

Enti Pubblici Soci: Unione di Comuni Terre di Castelli | Castelnuovo Rangone
 Castelvetro di Modena | Suglia | Marano sul Panaro | Montese | Savignano sul Panaro
 Spilamberto | Vignola | Zocca

Via Libertà, 823 41058 Vignola (Mo)
 T 059 770 524
 F 059 770 5200
 M info@aspvignola.mo.it
 W www.aspvignola.mo.it
 C.F. / P.I. 03099960365

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

"Giorgio Gasparini" – Vignola (MODENA)

ENTI PUBBLICI TERRITORIALI SOCI:

Unione Terre di Castelli e Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Montese, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca.

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Vignola ai sensi dei commi 4 e 5, dell'art. 25 del vigente Statuto.

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Vignola

DAL: 15/12/2016 AL: 02/01/2017 e registrato al numero
d'ordine progressivo: _____

IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Covili Paola)

Paola

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

- E' DIVENUTA ESECUTIVA per decorrenza dei termini ai sensi di legge;
- E' dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi della normativa vigente;

IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Covili Paola)

Paola

RELAZIONE DI CONFORMITA'

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo, composto da n. 10 fasciate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Covili Paola)

Paola