

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

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Sottoscrizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2011"

Il giorno 23 MAG 2013 in una sala riunioni dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "G.Gasparini", tra la **delegazione trattante di parte pubblica** composta da:

dr.ssa Giovanardi Teresa
dr. Rilei Tiziano
dr.ssa Marinelli Angela
Ventilati Aide

e la **delegazione di parte sindacale** :

CGIL – FP Bernardini Diego
CISL – FP Buzzotta Elisabetta

RSU: Cugusi Marco, Roffi Roberta, Grandi Priscilla, Fantini Sabrina.

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 33 del 29/12/2011 avente oggetto: "Costituzione del Fondo art. 15 del CCNL 1.4.1999 - Risorse per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e Per la Produttività - Anno 2011 e Linee Guida per la Contrattazione Decentrata";

Preso atto del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001, così come modificato dal D.Lgs 27.10.2009, n.150;

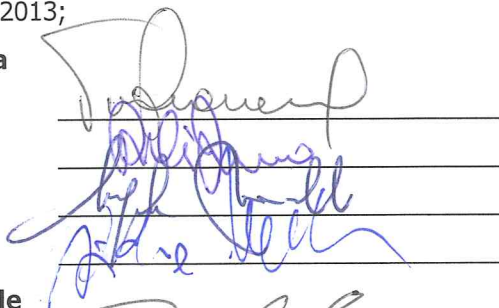
Vista altresì la deliberazione nr. ____ del ____ avente oggetto: "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2011 - Autorizzazione alla sottoscrizione"

LE PARTI

Sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2011 nel testo già siglato nella preintesa del 19/1/2013;

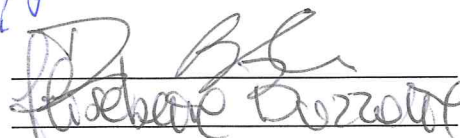
la delegazione di parte pubblica

Giovanardi Teresa
Rilei Tiziano
Marinelli Angela
Ventilati Aide



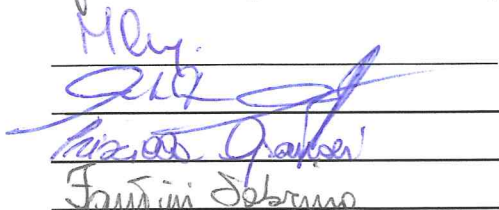
la delegazione di parte sindacale

CGIL – FP Bernardini Diego
CISL – FP Buzzotta Elisabetta



RSU:

Cugusi Marco
Roffi Roberta
Grandi Priscilla
Fantini Sabrina



Gasparini (ANOSI)

Gasparini (ANOSI)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2011"

Sottoscritto in data 23 MAG 2013

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,

Premesso

- che con deliberazione nr. 33 del 29.12.2011 sono state dettate le linee guida per la gestione del confronto negoziale della contrattazione decentrata integrativa e che è stata definita la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011;
- che le direttive unitarie di tutte le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione si sono soffermate sull'importanza di gestire la sessione negoziale 2011 con particolare riguardo alla premialità e alla valorizzazione delle prestazioni individuali al fine di garantire un continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 124 del 20.12.2012 è stato approvato l'accordo quadro generale propedeutico alla contrattazione decentrata integrativa per il biennio 2011 e 2012 sottoscritto in data 2.10.2012 dalle delegazioni di parte pubblica dell'area vasta dell'Unione e di parte sindacale;
- che l'accordo di cui innanzi costituisce preintesa generale per la definizione della contrattazione decentrata integrativa in tutta l'area dell'Unione ;

Visti :

- Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigente;
- il D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.;
- il D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 "misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ed in particolare l'articolo 9;

Preso atto che le parti si sono incontrate esclusivamente in data 19/1/2013 per definire l'ipotesi di accordo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2011"

Dopo ampia e articolata discussione le parti concordano quanto segue:

Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

1 - Il presente contratto collettivo decentrato integrativo redatto (CCDI)) 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 dipendente dell'A.S.P. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile).

2 - Gli effetti del presente contratto decorrono dall'1.1.2011 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.

The block contains several handwritten signatures in blue ink, representing the delegations of the public and syndicate. The signatures are arranged in two rows. The top row includes a large signature on the left, followed by a smaller one, then a signature that looks like 'Ali', and another that looks like 'JP'. The bottom row includes a signature that looks like 'Mer', a signature that looks like 'ce', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'FB', and a signature that looks like 'SS'.

Articolo 2
(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

1 – **trasferimento di personale all'Unione.** Nell'anno 2010, correlato al trasferimento di funzioni, si è realizzato un importante trasferimento di personale all'Unione Terre di Castelli e più precisamente il trasferimento del personale del Servizio Sociale Professionale con decorrenza 1.11.2010 (per due unità il processo era già stato avviato in giugno del 2009)

I trasferimenti di personale di cui innanzi hanno comportato un conseguente trasferimento di risorse stabili e variabili all'Unione Terre di Castelli sulla base del salario accessorio liquidato l'anno precedente il trasferimento.

2 – **altre risorse del fondo.** 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 dall'art.15 del CCNL 1.4.1999 nonché dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, con propria deliberazione di Giunta, in base alle disponibilità del bilancio di previsione, nonché , per la parte non discrezionale con determinazione del Responsabile del Servizio preposto, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 1.4.1999 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.

Allegato 1 " Risorse decentrate anno 2011"

Articolo 3
(Criteri generali di destinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

a) Indennità. Le indennità sono destinate a compensare condizioni di lavoro particolarmente rischiose o disagiate legate alle prestazioni effettivamente svolte, ad assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, ad articolazioni di lavoro a turnazione e sono finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti propri della categoria di appartenenza.

b) Compensi per produttività e/o premialità individuale (performance di risultato). Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

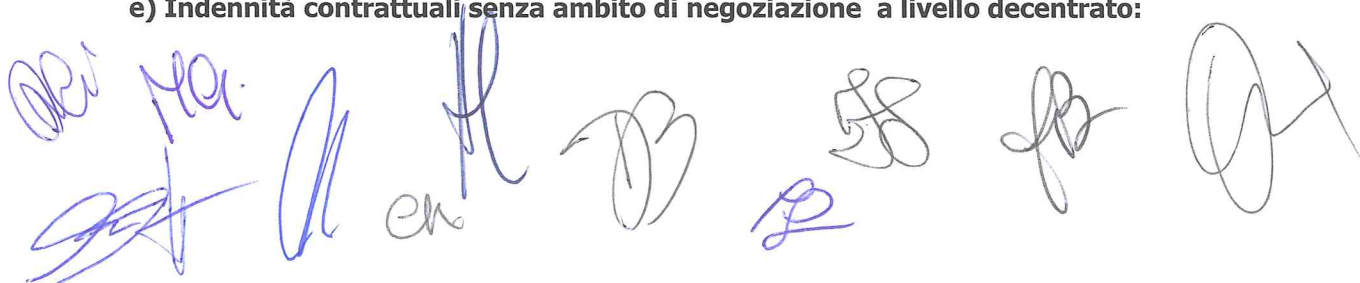
- introduzione di un effettivo sistema meritocratico,
- erogazione di valori economici differenziali collegati al miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite,
- diversificazione delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio e dei valori economici

c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO). Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.

Le parti tenuto conto che l'istituto è sospeso ai fini economici per il triennio 2011-2013 concordano di rinviare ogni valutazione in merito ai criteri per l'attribuzione di eventuali nuove progressioni economiche.

d) Posizioni Organizzative all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate.

e) Indennità contrattuali senza ambito di negoziazione a livello decentrato:



- **Indennità di comparto** – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente

Allegato 2 "Schema riassuntivo utilizzo risorse fondo anno 2011"

Articolo 4

(Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale)

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. Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale)

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza..

a) Performance organizzativa e individuale - la performance organizzativa, cioè 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 dall'OIV/ nucleo di valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 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 decreto 150/2009 e dal CCNL 31.7.2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG (ora piano della performance) e valutazione del merito;

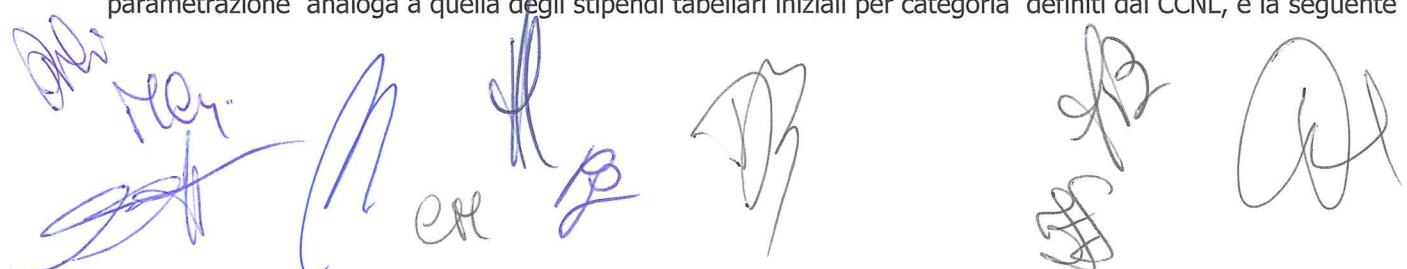
- la disciplina dell'istituto, rispetta gli ordinari principi in materia di premialità in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31.7.2009 sancisce, infatti, che l'assenza 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 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- g) 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 gli anni 2011 e 2012 la misura massima erogabile alle varie categorie, che tiene conto della parametrizzazione analoga a quella degli stipendi tabellari iniziali per categoria definiti dal CCNL, è la seguente

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Mey', followed by a large stylized 'A', the initials 'ce', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'B', a signature that looks like 'S', and a large circular signature on the far right.

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

con individuazione di **5 fasce di premialità**

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
risultati inadeguati alle aspettative	nessun incentivo

b) Obiettivi di performance selettiva Le Amministrazioni individuano all'interno del piano della performance alcuni obiettivi di rilievo, che si definiscono "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici verrà data informazione successiva alle OO.SS. (**Allegato 3**)

Articolo 5 **(Indennità: fattispecie, criteri, valori)**

1. 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

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro 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.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad **€ 30 lordi** (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- 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.

[Area con firme e data 10/4/2014]

Ai soli fini di omogeneizzazione all'interno dell'area dell'Unione si confermano le seguenti prestazioni lavorative comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale, in attesa di una revisione dell'istituto, da avviarsi, come disposto dall'accordo quadro del 2/10/2012, con la contrattazione integrativa dell'anno 2013:

Autisti, Collaboratori Socio Assistenziali, Educatori Professionali del Centro "I Portici", Personale che utilizza il videoterminale per almeno 20 ore settimanali (con individuazione da parte dei Dirigenti/Responsabili di struttura) ai sensi dell'art. 173 del Lgs. 81/2008 nel quale si definisce "lavoratore" ai fini della sicurezza colui che "utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art 175";

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 c. 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 del 22.1.2004 sono attribuite 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 del 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.

Ai fini 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, 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 struttura in rapporto alle responsabilità affidate ed esercitate. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore del valore massimo di **€ 2.500,00** annui.

Al fine di armonizzare a livello di ente l'istituto, i Consigli di Direzione provvedono annualmente alla graduazione delle posizioni con conseguente attribuzione dei valori spettanti nel rispetto dei seguenti parametri:

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

c) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del 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 elettorale, di responsabile dei tributi, per i servizi di protezione civile, per gli archivisti informatici è riconosciuto un compenso annuale del valore massimo di **€ 300,00** annui lordi, con i seguenti criteri:

La liquidazione delle indennità per specifiche responsabilità (tipologie b) e c) 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, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

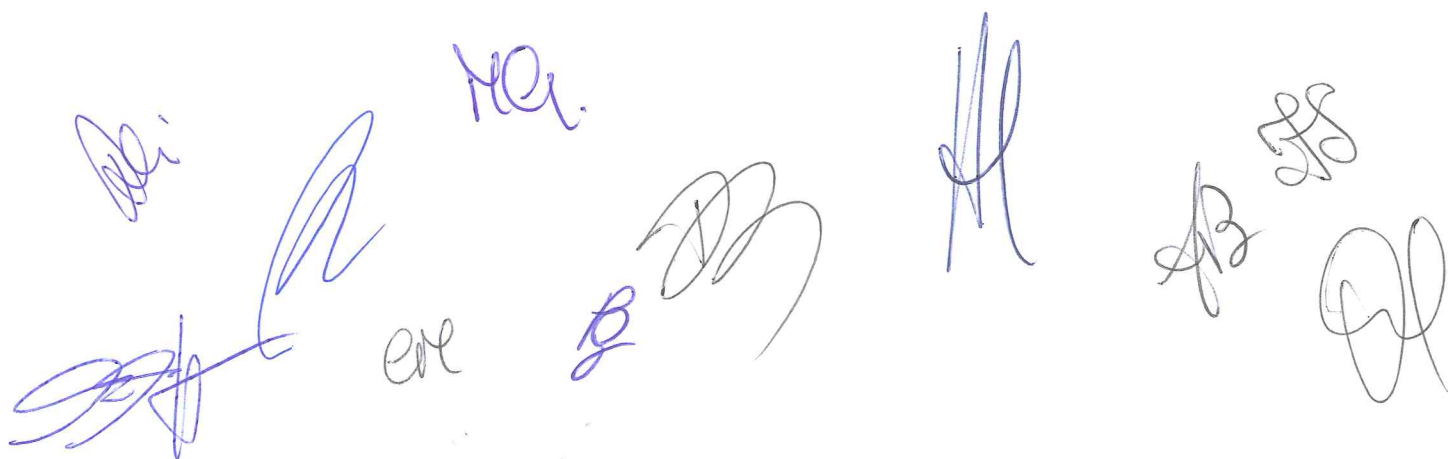
d) Indennità di disagio.

Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale, è riconosciuto uno specifico compenso ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'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 degli operatori 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: - educatori professionali del Centro "I Portici" - Collaboratori Socio-Assistenziali del Centro "I Portici" - Collaboratori Socio-Assistenziali del SAD	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 degli operatori 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: Educatori Professionali del SIL.	20	
Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare 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
Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare per la pronta disponibilità domenicale di mezza giornata (solo al mattino o solo pomeriggio) con un impegno massimo che può essere richiesto dall'operatore pari a 6 ore	14	Per prestazione
Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare 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
Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare pronta disponibilità nelle festività infrasettimanali per mezza giornata (solo mattino o solo pomeriggio) con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 6 ore;	21	Per prestazione
Operatori del Servizio delle Strutture protette per anziani di Vignola e Spilamberto - rientro in servizio, a chiamata, da riposi, recuperi o ferie brevi, per sostituire personale assente	10	Per ogni rientro
Dipendenti della CR di Vignola - per gli operatori che effettuano interventi notturni presso i nuclei gestiti dall'ATI.	6	Per prestazione
Dipendenti della CR di Spilamberto -. per gli operatori che effettuano interventi notturni presso i nuclei gestiti dall'ATI	2	Per prestazione



e) Indennità maneggio valori

L'indennità, disciplinata dall'art. 36 CCNL del 14/9/2000 verrà attribuita esclusivamente al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio 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 del 14.09.00 viene erogata al personale dei servizi delle Strutture Protette per Anziani e del Centro Diurno su individuazione dei Responsabili delle strutture.

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.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente e alle esigenze della propria organizzazione del lavoro.

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.

Articolo 6

(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 si incontrano tempestivamente, al massimo 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 7

(Disposizioni finali)

1. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetto dall'1.1.2011 salvo diversa indicazione in esso contenuta. 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 Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. 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 Risorse decentrate anno 2011

Allegato 2 Schema riassuntivo utilizzo delle risorse fondo anno 2011

Allegato 3 Progetti performance selettiva



ALLEGATO 1 - RISORSE DECENTRATE ANNO 2011	
Risorse stabili	2011
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	215.261
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
Incrementi art 4 cc. 1,e CCNL 9.5.2006	20.872
Incrementi art 8 c. 2 CCNL 11/4/2008	16.304
Riduzione parte fissa per trasferimento personale all'Unione	- 41.394
Riduzione parte fissa art 9 c. 2 bis D.L. 78/2010	- 18.041
Totale generale stabili	386.472
Risorse variabili	
Art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 – 1,2% monte salari 1997	37.968
Nuovi servizi o riorg Art 15 c. 5 CCNL 1/4/1999	167.548
Riduzione parte variabile per trasferimento personale all'Unione	- 58.928
Riduzione parte variabile art 9 c. 2 bis D.L. 78/2010	- 4.754
Riduzione per riorganizzazione/ trasferimento titolari di P.O	- 40.000
totale risorse variabili	101.834
totale fondo risorse stabili e risorse variabili	488.306

ALLEGATO 2 - SCHEMA RIASSUNTIVO UTILIZZO RISORSE	
Utilizzo risorse	2011
Progressione economica orizzontale a fondo	67.280
Posizioni organizzative retrib.di posizione	42.989
Posizioni organizzative retrib.risultato 25% della posizione	10.747
Indenn. Comparto a fondo	45.399
totale utilizzo risorse stabili	166.416
Performance di risultato	106.636
Performance selettiva	26.134
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.	110.762
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	20.844
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità	25.950
indennità maneggio valori	926
totale utilizzo risorse variabili	291.252
TOTALE utilizzo risorse stabili e variabili	457.668
Risorse ancora da contrattare (somme "non destinate" da considerarsi economie di bilancio)	30.638

re.

ALLEGATO 3 OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA				
	Descrizione Progetto	no.parteci panti	Importo Progetto	Nominativi dipendenti coinvolti
SAD	AGIA1 Ridurre il ricorso a personale a tempo determinato o in lavoro somministrato per sostituzioni assenze a vario titolo attraverso l'impiego flessibile del personale (Flessibilità operativa nel servizio; autocoperture assenze a vario titolo e rimodulazione territorio di competenza. Ferma restando la salvaguardia dei programmi d'intervento in essere, salvaguardando gli utenti da possibili ricadute negative)	15	€ 603,00	monduzzi giliola, pini lorenza, creda toska, nadini lorella, zaccaria laura, torlai adriana, bedetti marica, baraccani mirella, bergonzini liliana, corsini ornella, montanari loretta, sempio silvia, simonini stefania, uras simona, viviani orsolina
	AGIA 2 Ridurre il ricorso a personale a tempo determinato o in lavoro somministrato per sostituzioni assenze a vario titolo attraverso l'impiego flessibile di personale di altri servizi (Flessibilità operativa con copertura turni attività in CR Area gestione strutture)	15	€ 1.206,00	monduzzi giliola, pini lorenza, creda toska, nadini lorella, zaccaria laura, torlai adriana, bedetti marica, baraccani mirella, bergonzini liliana, corsini ornella, montanari loretta, sempio silvia, simonini stefania, uras simona, viviani orsolina
	AGIA 3 Incrementare le modalità di utilizzo flessibilità della risorsa umana (Riorganizzazione compiti / attività figure di RAA; azione di riduzione complessivo impiego figura RAA su SAD previsto dagli standard dell'accreditamento)	2	€ 301,50	pini bosì patrizia, caggiano maria rita
SED-PORTICI	AGIA 4 Incrementare le capacità di risposta del servizio (Garantire una maggiore flessibilità operativa in risposta a specifiche progettazioni individualizzate; coperture delle esigenze di caratterizzazione di genere dell'EP referente su attività che richiedano tale attenzione)	3	€ 301,50	cugusi marco, fazioli enzo, russo alessandra
PORTICI	AGIA 5 Incrementare le modalità di utilizzo flessibilità della risorsa umana e capacità di risposta del servizio (Azioni di riorganizzazione della risorsa umana con l'obiettivo di adeguamento agli standard previsti nell'accreditamento transitorio)	13	€ 4.020,00	sola elisabetta, ferrari daniela, carboni valeria, bacchelli gianna, croci lorenzina, cugusi marco, fazioli enzo, curcic zdenca, colliina daniela, camponesco silvia, muzzoli daniela, russo alessandra, sanfelici gianfranco
	AGIA 6 Incrementare le modalità di utilizzo flessibilità della risorsa umana e capacità di risposta del servizio (Mantenere attive esperienze di attività esterne collegate con i luoghi e le esperienze di vita del territorio; garantire l'attività consolidata anche in condizione di una riduzione del personale)	6	€ 502,50	sola elisabetta, ferrari daniela, carboni valeria, cugusi marco, bacchelli gianna, collina daniela
	AGIA 7 Incrementare le modalità di utilizzo flessibilità della risorsa umana e capacità di risposta del servizio - Riorganizzazione attività interne per far fronte alla riduzione risorsa umana garantendo elevati livelli di qualità del servizio erogato (Riadattare il modello organizzativo dell'attività proposta, incrementando esperienze di grande gruppo, e così permettendo di garantire l'individualizzazione degli interventi per le casistiche più gravi e problematiche)	9	€ 502,50	sola elisabetta, ferrari daniela, carboni valeria, collina daniela, russo alessandra, camponesco silvia, muzzoli daniela, curcic zdenca, croci lorenzina
SIL	AGIA 8 Incrementare le capacità di risposta del servizio (Realizzazione interventi previsti nel Protocollo provinciale per l'inserimento lavorativo e disagio sociale - Garantire le azioni previste nel protocollo e il coordinamento del equipe operativa territoriale. Garantire fonte di finanziamento a NUDP UTC)	5	€ 693,45	guerranti rita, morisi cinzia, roffi roberta, quartieri carla, zanoli elena
	AGIA 9 Collaborazioni con altri servizi del sistema di welfare locale (Garantire le supplenze/sostituzioni per il SSP nei compiti d'istituto di partecipazione alle comm. I. C. e L. 104/92; garantire il rispetto della calendarizzazione interventi commissione IC; razionale utilizzo delle risorse del territorio)	2	€ 100,50	guerranti rita, roffi roberta
	AGIA 10 Collaborazioni con altri servizi del sistema di welfare locale (Realizzazione interventi piano straordinario anticrisi – tirocini formativi promosso dal Comitato di Distretto)	1	€ 342,71	morisi cinzia
	AGIA 11 Flessibilità nella gestione della risorsa umana e incrementare le capacità di risposta dei servizi (Attivazione sostituzioni su laboratorio cASpita con l'obiettivo di non ricorrere ad assenze programmate degli utenti)	5	€ 270,35	morisi cinzia, roffi roberta, guerranti rita, quartieri carla, zanoli elena

cASPita	AGIA 12 Flessibilità nella gestione della risorsa umana e incrementare le capacità di risposta del servizio (Flessibilità nella organizzazione dell'orario di apertura del servizio del laboratorio cASPita con l'obiettivo di rispettare le consegne correlate a commesse e lavorazioni in conto terzi)	3	€ 502,50	amidei patrizia, parisi alessandra, curcic zdenca
	AGIA 13 Flessibilità nella gestione della risorsa umana e nella capacità di risposta del servizio – qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (Flessibilità nella organizzazione dell'orario di apertura del servizio del laboratorio cASPita con l'obiettivo di aprirsi alle esperienze del territorio)	3	€ 301,50	amidei patrizia, parisi alessandra, curcic zdenca
seD-PORTICI-cASPita-SIL-SAD	AGIA 14 Collaborazioni con altri servizi del sistema di welfare locale e integrazione socio sanitaria (Orientamento in accesso ai servizi; nuovi protocolli operativi; gestione rapporti e collaborazioni con SSP e Servizi sanitari territoriali - Implementazione del sistema di rilevazione ICARO)	4	€ 402,00	fazioli enzo, amidei patrizia, morisi cinzia, bertarini monia
AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI	AA 1 ADEGUAMENTO ALLE NORMATIVE VIGENTI IN MATERIA DI INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE (Implementazione del sistema di gestione documentale/protocollo informatico/posta certificata. Implementazione sistemi di comunicazione)	7	€ 735,00	de meo angela, lucchi nadia, morotti bruna, ori francesca, pini paola, scagliarini enrico, toffolo elena
	AA 2 ASSICURARE SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITA' IL SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE AREE EROGATIVE ANCHE IN SITUAZIONI DI CRITICITA' (Flessibilità operativa nel servizio; acquisizione di competenze specifiche distribuite su più unità di personale)	7	€ 539,00	de meo angela, degli antoni isabel, lucchi nadia, morotti bruna, ori francesca, pini paola, toffolo elena
	AA 3 QUALIFICAZIONE DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE AREE EROGATIVE (Riorganizzazione del servizio di approvvigionamento di beni, lavori e servizi. Definizione, adeguamento e implementazione delle procedure)	4	€ 686,00	ori francesca, lucchi nadia, scagliarini enrico, picchioni eugenia
	AA 4 SERVIZI DI SUPPORTO ALLE AREE EROGATIVE (Riorganizzazione della gestione Amministrativo/Informatica del Servizio Assistenza Domiciliare)	5	€ 686,00	toffolo elena, ori francesca, bertarini monia, picchioni eugenia, pini paola
	AA 5 MIGLIORAMENTO AZIONI DI CONTROLLO SULLA GESTIONE DEL PERSONALE E I RAPPORTI CON L'AGENZIA DI LAVORO SOMMINISTRATO (Monitoraggio e controllo lavoro flessibile)	1	€ 294,00	morotti bruna
	AA 6 MIRARE AL PIU ALTO GRADO DI QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE (Percorso di formazione e informazione del personale operante nei servizi Aziendali, relativamente alle disposizioni in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro (Dgls n. 81/2008 e altri))	1	€ 147,00	degli antoni isabel
	AA 7 IMPLEMENTAZIONE UTILIZZO SISTEMA INFORMATICO "ICARO" MESSO A DISPOSIZIONE DALL'UNIONE TERRE DI CASTELLI COME SISTEMA IN USO AI SERVIZI DEL WELFARE LOCALE (Configurazione, formazione e assistenza per l'utilizzo del programma per i servizi: Assistenza Domiciliare, Educativo Domiciliare, Inserimento Lavorativo, Centri Disabili e Laboratorio occupazionale e completamento inserimento dati per SSP)	3	€ 441,00	picchioni eugenia, bertarini monia, creda toska
	AA 8 AZIONI DI MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI CONTROLLO SULLE SITUAZIONI CREDITORIE (Strutturazione di procedure per il recupero crediti insoluti dei servizi che prevedono il pagamento di una retta e dei contributi sottoforma di prestito dell'Ex SSP e Anticrisi)	5	€ 539,00	de meo angela, picchioni eugenia, belloi deanna, manzini giuliana, bertarini monia

AREA SERVIZI RESIDENZIALI	AF 1 SERVIZI FINANZIARI (Ufficio unico di ragioneria: creazione presso l'ASP di un nucleo specializzato in CO:GE: (contabilità Generale))	2	€ 833,00	manzini giuliana, bello deanna
	AGS 1 GESTIONE POSTI LETTO (RAZIONALIZZAZIONE MODALITA' DI INGRESSO CON RIDUZIONE POSTI VUOTI)	41	€ 1.824,74	cigarini mirella, boni manuela, zenchi monica, barani cristina, bortolani silvia, caselli manuela, degli esposti lorena, fantini sabrina, fortunato lucia, miglioni paola, la torre maria, palumbo anna, pedroni paola, pedroni floriana, pellegrini barbara, sanzani rosanna, sassi daniela, smeraldi giuliana,IGNALI maria cristina, barani donatella, bazzani angela, russo antonella, leschenko lyudmyla, almanzar rodriguez, severino vincenzo, tomilina julia, bortolotti morena, contorno maria teresa, crisoni marina, fiorentino annamaria, grandi priscilla, masiello filomena, puleo caterina, salvador emanuela, spirito antonio, tusini lucietta, callozzo cicala graziella.
	AGS 2: Gestione posti letto (gestione posti RSA per elevato turn over determinato dalle condizioni di gravità degli ospiti)	24	€ 1.105,90	cigarini mirella, barani cristina, bortolani silvia, caselli manuela, degli esposti lorena, fantini sabrina, fortunato lucia, miglioni paola, la torre maria, palumbo anna, pedroni paola, pedroni floriana, pellegrini barbara, sanzani rosanna, sassi daniela, smeraldi giuliana,IGNALI maria cristina, barani donatella, bazzani angela, russo antonella, leschenko lyudmyla, almanzar rodriguez, severino vincenzo, tomilina julia
	AGS 3 : Gestione posti letto (gestione utenza mista adulti/anziani con pluripatologie)	41	€ 4.700,08	cigarini mirella, boni manuela, zenchi monica, bortolotti morena, contorno maria teresa, crisoni marina, fiorentino annamaria, grandi priscilla, masiello filomena, puleo caterina, salvador emanuela, spirito antonio, tusini lucietta, callozzo cicala graziella, commonara giuseppina, gueli fabio, mormile vincenzo, termini rosalia, barani cristina, bortolani silvia, caselli manuela, degli esposti lorena, fantini sabrina, fortunato lucia, miglioni paola, la torre maria, palumbo anna, pedroni paola, pedroni floriana, pellegrini barbara, sanzani rosanna, sassi daniela, smeraldi giuliana,IGNALI maria cristina, barani donatella, bazzani angela, russo antonella, leschenko lyudmyla, almanzar rodriguez, severino vincenzo, tomilina julia
	AGS 4 RIORGANIZZAZIONE ATTIVITA' DI ANIMAZIONE (GESTIONE ATTIVITA' DI ANIMAZIONE CON PERSONALE CSA)	4	€ 346,18	ardanesi adriana, roncati marzia, ronchetti cristina, montorsi giuliana
	AGS 5 FLESSIBILITA' NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (CONTENIMENTO SOSTITUZIONI DELLE ASSENZE DAL LAVORO (MALATTIE, INFORTUNI, PERMESSI, ECC.))	54	€ 2.432,98	cigarini mirella, boni manuela, zenchi monica, iacconi nerina, borghi vanda, coghi silvana, pancaldi giancarla, iacconi ivana, monostrelli francesca, sghinolfi luisa, montorsi giuliana, roncati marzia, ronchetti cristina, ardanesi adriana, muzzoli daniela, creda tosa, barani cristina, bortolani silvia, caselli manuela, degli esposti lorena, fantini sabrina, fortunato lucia, miglioni paola, la torre maria, palumbo anna, pedroni paola, pedroni floriana, pellegrini barbara, sanzani rosanna, sassi daniela, smeraldi giuliana,IGNALI maria cristina, barani donatella, bazzani angela, russo antonella, leschenko lyudmyla, almanzar rodriguez, severino vincenzo, tomilina julia, bortolotti morena, contorno maria teresa, crisoni marina, fiorentino annamaria, grandi priscilla, masiello filomena, puleo caterina, salvador emanuela, spirito antonio, tusini lucietta, callozzo cicala graziella, commonara giuseppina, gueli fabio, mormile vincenzo, termini rosalia
	AGS 8 UNIFORMARE LA GESTIONE DELLE DUE CUCINE (UNIFORMITA' DEI COSTI PER L'ACQUISTO ALIMENTARI)	4	€ 331,77	sghinolfi luisa, iacconi ivana, coghi silvana, monostrelli francesca
	AGS 9 MIGLIORAMENTO SERVIZI ALBERGHIERI (LAVORI DI EQUIPE TRA CUCINA E NUCLEI DI ASSISTENZA)	10	€ 442,36	sghinolfi luisa, borghi vanda, iacconi ivana, monostrelli francesca, coghi silvana, pancaldi giancarla, boni manuela, zenchi monica, cigarini mirella, manzini franca
TOTALE COMPLESSIVO			€ 26.134,00	