

# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona " G.Gasparini "

## (Prov. di Modena)

### **Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2012"**

In data 10/5/2013 in una sala riunioni dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "G.Gasparini" si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per definire la seguente ipotesi di accordo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2012"

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,

Premesso

- che con deliberazione nr. 24 del 27.12.2012 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 2012;
  - 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 DL.gs 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 odierna

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'1.1.2012 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge incompatibili con il presente CCDI.

**Articolo 2**  
**(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 2012"**

**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 2012"**

### **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

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.

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 videoterminali, 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: - <b>educatori professionali</b> del Centro "I Portici" - <b>Collaboratori Socio-Assistenziali</b> del Centro "I Portici" - <b>Collaboratori Socio-Assistenziali del SAD</b>	<b>35</b>	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: <b>Educatori Professionali del SIL.</b>	<b>20</b>	
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> per "pronta disponibilità domenicale" - per l'intera giornata con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 10 ore	<b>22</b>	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> 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	<b>14</b>	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> per "pronta disponibilità nelle festività infrasettimanali" per l'intera giornata con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 10 ore	<b>29</b>	per prestazione
<b>Operatori del Servizio Assistenza Domiciliare</b> 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;	<b>21</b>	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio delle Strutture protette per anziani di Vignola e Spilamberto</b> - rientro in servizio, a chiamata, da riposi, recuperi o ferie brevi, per sostituire personale assente	<b>10</b>	Per ogni rientro
<b>Dipendenti della RSA di Vignola</b> - per gli operatori che effettuano interventi notturni presso i nuclei gestiti dall'ATI.	<b>6</b>	Per prestazione
<b>Dipendenti della CR di Spilamberto</b> -. per gli operatori che effettuano interventi notturni presso i nuclei gestiti dall'ATI	<b>2</b>	Per prestazione
<b>Dipendenti della CP di Vignola</b> - per gli operatori che effettuano interventi notturni presso i nuclei gestiti dall'ATI.	<b>2</b>	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 del servizio delle Strutture Protette per Anziani e del Centro Diurno e 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'1.1.2012 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 2012

Allegato 2 Schema riassuntivo utilizzo delle risorse fondo anno 2012

Allegato 3 Progetti performance selettiva

**LE PARTI NEGOZIALI:**

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Ventilati Aide \_\_\_\_\_

Rilei Tiziano \_\_\_\_\_

Giovanardi Teresa \_\_\_\_\_

Marinelli Angela \_\_\_\_\_

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.U.

Cugusi Marco \_\_\_\_\_

Roffi Roberta \_\_\_\_\_

Grandi Priscilla \_\_\_\_\_

Fantini Sabrina \_\_\_\_\_

Caselli Manuela \_\_\_\_\_

Organizzazioni Sindacali Territoriali

C.G.I.L. Bernardini Diego \_\_\_\_\_

C.I.S.L.: Buzzotta Elisabetta \_\_\_\_\_

<b>ALLEGATO 1 - RISORSE DECENTRATE ANNO 2012</b>	
<b>Risorse stabili - ASP</b>	<b>2012</b>
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
Incrementi art 4 c. 1 CCNL 9.5.2006	20.872
Incrementi art 8 c. 2 CCNL 11/4/2008	16.304
Incremento dotazioni organiche art. 15 comma. 5 CCNL 1/4/1999	183.184
R.I.A. ed ass. ad personam personale cessato art. 4 c.2 CCNL 5/10/2001	10.286
Riduzione parte fissa per trasferimento personale all'Unione	- 41.394
Riduzione parte fissa art 9 c. 2 bis D.L. 78/2010	- 23.564
<b>Totale generale stabili</b>	<b>380.949</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>2012</b>
Art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 – 1,2% monte salari 1997	37.968
Art 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 riorganizzaz.nuovi servizi	104.924
Riduzione parte variabile per trasferimento personale all'Unione	- 58.928
Riduzione parte variabile art 9 c. 2 bis D.L. 78/2010	- 6.209
<b>art.15 comma 5 netto</b>	<b>39.787</b>
<b>economia fondo 2011</b>	<b>1.459</b>
<b>totale generale risorse variabili</b>	<b>79.214</b>
<b>totale fondo risorse stabili e risorse variabili</b>	<b>460.163</b>

ALLEGATO 2 - SCHEMA RIASSUNTIVO UTILIZZO RISORSE

<b>Utilizzo risorse</b>	<b>2012</b>
Progressione economica orizzontale a fondo	65.677
Posizioni organizzative retrib.di posizione	46.574
Posizioni organizzative retrib.risultato 25% della posizione	11.643
Indenn. Comparto a fondo	41.181
<b>TOTALE utilizzo risorse stabili</b>	<b>165.075</b>
Performance di risultato	94.788
Performance selettiva	28.543
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.	98.852
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	18.006
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità	27.550
indennità maneggio valori	935
<b>TOTALE utilizzo risorse variabili</b>	<b>268.674</b>
<b>totaleutilizzo risorse stabili e variabili</b>	<b>433.748</b>
Risorse non disponibili per il 2012 ( per riorganizzazione e ridefinizione delle competenze di gestione dei servizi)	17.000
Quota indisponibile PO Rilei	9.415
<b>totale</b>	<b>460.163</b>

ALLEGATO 3 OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA

IMPORTO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTO	NR. PARTECIPANTI	Nominativi dipendenti coinvolti
	<b>AREA GESTIONE INTERVENTI ASSISTENZIALI</b>		
	<b>SAD</b>		
1.950,17	<p><b>AGIA1</b> Adattamento dell'organizzazione del servizio alle nuove esigenze di riorganizzazione determinate dai cambiamenti introdotti dall'accreditamento del servizio e dal collegato piano di adeguamento - Produrre azioni organizzative che realizzino: - condizioni per il trasferimento di un ramo d'azienda (nucleo SAD di Vignola) ad altro soggetto gestore; - gestione della riallocazione del personale dipendente verso altra area operativa aziendale; - coordinamento delle azioni con altri servizi aziendali e con altro gestore esterno del servizio; - avvicinamento agli standard quali-quantitativi previsti dalla normativa regionale sull'accreditamento. Produrre azioni operative che garantiscano la massima flessibilità operativa nel servizio; autocoperture assenze a vario titolo e coordinata rimodulazione degli interventi per territorio di competenza. Adesione ai programmi di riallocazione del personale. Piena collaborazione nei passaggi di consegne e continuità operativa tra i diversi soggetti gestori. Ridurre al minimo le possibili conseguenze negative per l'utenza del servizio.</p>	18	Monduzzi Giliola Pini Lorenza Credda Tosca Nadini Lorella Zaccaria Laura Torlai Adriana Bedetti Marica Baraccani Mirella Righi Monia Corsini Ornella Montanari Loretta Sempio Silvia Simonini Stafania Uras Simona Viviani Orsolina Pini Bosi Patrizia Caggiano Maria Rita Bertarini Monia
368,95	<p><b>AGIA 2</b> Razionalizzare l'organizzazione dei servizi di supporto all'erogazione del servizio SAD - Implementare o sostituire l'attuale sistema informatico di rilevazione dell'attività, con l'obiettivo di risparmiare tempo lavoro attualmente dedicato all'attività. Rendere il dato di registrazione attività leggibile in rete con possibilità di monitoraggio in "tempo reale" accessibile anche alla committenza del servizio.</p>	21	Monduzzi Giliola Pini Lorenza Credda Tosca Nadini Lorella Zaccaria Laura Torlai Adriana Bedetti Marica Baraccani Mirella Righi Monia Corsini Ornella Montanari Loretta Sempio Silvia Simonini Stafania Uras Simona Viviani Orsolina Pini Bosi Patrizia Caggiano Maria Rita Bertarini Monia Picchioni Eugenia Paola Pini Elena toffolo
	<b>SED - PORTICI</b>		
105,41	<p><b>AGIA 3</b> Dare corso ai piani di adeguamento di specie - Garantire il corretto passaggio di competenze al soggetto gestore ATI di tutto il servizio, riducendo al minimo le possibili conseguenze negative per l'utenza.</p>	2	Cugusi Marco Fazioli Enzo
	<b>PORTICI</b>		
5.639,67	<p><b>AGIA 4</b> Incrementare le capacità di risposta del servizio allineandole ai parametri quali quantitativi previsti dal sistema di accreditamento. - Riorganizzazione del programma d'attività del servizio (orario d'apertura) e implementazione servizi di supporto (supervisione, consulenza e formazione) con l'obiettivo di rispondere pienamente (senza penalizzazioni) agli standard previsti nell'accreditamento transitorio.  <b>AGIA 5</b> 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. - 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. 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</p>	13	Sola Elisabetta Ferrari Daniela Carboni Valeria Bacchelli Gianna Croci Lorenzina Cugusi Marco Fazioli Enzo Curcic Zdenca Collina Daniela Camponesco Silvia Selmi Marta Muzzioli Daniele Sanfelici Gianfranco

SIL			
1.423,09	<b>AGIA 6</b> 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 equippe operativa territoriale. Garantire fonte di finanziamento a NUdP UTC)	6	Guerranti Rita Morisi Cinzia Roffi Roberta Quartieri Carla Zanoli Elena Biagioni Elisabetta
105,41	<b>AGIA 7</b> 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	Guerranti Rita Roffi Roberta
105,41	<b>AGIA 8</b> Collaborazioni con altri servizi del sistema di welfare locale (Realizzazione interventi piano straordinario anticrisi – tirocini formativi promosso dal Comitato di Distretto)	1	Morisi Cinzia
cASPita			
527,07	<b>AGIA 9</b> Flessibilità nella gestione della risorsa umana e incrementare le 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 rispettare le consegne correlate a commesse e lavorazioni in conto terzi - 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.)	4	Amidei Patrizia Parisi Alessandra Curcic Zdenca Biagioni Elisabetta
316,24	<b>AGIA 10</b> Incremento nella capacità di risposta del servizio – qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati - Incremento delle attività collegate a commesse per lavorazioni in conto terzi da parte di ditte e aziende del territorio	3	Amidei Patrizia Parisi Alessandra Curcic Zdenca

**10.541,42 Totale area gestione interventi assistenziali**

Area Servizi Amministrativi			
561,00	<b>AA 1</b> ADEGUAMENTO ALLE NORMATIVE VIGENTI IN MATERIA DI INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE ( Implementazione del sistema di gestione documentale/protocollo informatico/posta certificata. Implementazione sistemi di comunicazione )	3	De Meo Scaglioni Morotti
765,00	<b>AA 2</b> 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)	8	De Meo Degli Antoni Lucchi Scaglioni Morotti Pini Toffolo Ori
867,00	<b>AA 3</b> QUALIFICAZIONE DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE AREE EROGATIVE (Riorganizzazione del servizio di approvvigionamento di beni, lavori e servizi. Definizione, adeguamento e implementazione delle procedure)	3	Lucchi Scaglioni Picchioni Eugenia
765,00	<b>AA 4</b> IMPLEMENTAZIONE UTILIZZO SISTEMA INFORMATIVO "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	4	Picchioni Eugenia Bertarini Morisi Cinzia Fazioli Enzo
255,00	<b>AA 5</b> MIRARE AL PIÙ 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))	3	Degli Antoni Scaglioni Simonetta
561,00	<b>AA 6</b> 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	De Meo Angela Picchioni Eugenia Belloi Deanna Manzini Giuliana Bertarini Monia
Area Servizi Finanziari			
459,00	<b>AF 1</b> SERVIZI FINANZIARI (Ufficio unico di ragioneria: creazione presso l'ASP di un nucleo specializzato in CO:GE: (contabilità Generale))	2	Manzini Giuliana Belloi Deanna
867,00	<b>AF 2</b> SERVIZI FINANZIARI - Implementazione sistemi informatici per snellimento procedure (emissione fatture, registrazione stipendi)	2	Manzini Giuliana Belloi Deanna
<b>5.100</b>	<b>Totale area servizi amministrativi</b>		

Area Servizi Residenziali

<p>3.885,70</p>	<p><b>AGS 1</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi - GESTIONE POSTI LETTO - RAZIONALIZZAZIONE MODALITA' DI INGRESSO CON RIDUZIONE POSTI VUOTI  <b>AGS 2:</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi e Introduzione e consolidamento di attività innovative che permettono un esito di miglioramento, sull'utente e sulla qualità percepita dai familiari, in presenza di una riduzione della risorsa relativa a disposizione dei servizi. - GESTIONE POSTI LETTO - GESTIONE POSTI RSA ED ALTA INTENSITA' PER ELEVATO TURN OVER DETERMINATO DALLE CONDIZIONI DI GRAVITA' DEGLI OSPITI  <b>AGS 4 :</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative</p>	<p>41</p>	<p>Cigarini Mirella  Boni Manuela  Zenchi Monica  Iacconi Nerina  Barani Cristina  Bortolani Silvia  Caselli Manuela  Degli Esposti Lorena  Fantini Sabrina  Fortunato Lucia  Migliori Paola  La Torre Maria  Palumbo Anna  Pedroni Paola  Pedroni Floriana  Pellegrini Barbara  Sanzani Rosanna  Sassi Daniela  Smeraldi Giuliana  Vignali Maria cristina  Zaccaria Laura  Montanari Loretta  Marzoli Paola  Severino Vincenzo  Bortolotti Morena  Contorno Maria Teresa  Cristoni Marina  Fiorentino Anna Maria  Grandi Priscilla  Masiello Filomena  Puleo Caterina  Salvador Emanuela  Spirito Antonio  Commonara Giuseppina  Gueli Fabio  Manzini Franca  Monostrulli Francesca  Iacconi Ivana  Sighinolfi Luisa  Borghi Wanda  Coghi Silvana</p>
-----------------	--	-----------	--

Area Servizi Residenziali			
3.885,70	<p><b>Ags 3</b> : Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi e Introduzione e consolidamento di attività innovative che permettono un esito di miglioramento, sull'utente e sulla qualità percepita dai familiari, in presenza di una riduzione della risorsa relativa a disposizione dei servizi. - GESTIONE POSTI LETTO - GESTIONE UTENZA MISTA ADULTI/ANZIANI CON PLURIPATOLOGIE</p>	38	Cigarini Mirella Boni Manuela Zenchi Monica Iacconi Nerina Bortolotti Morena Contorno Maria Teresa Cristoni Marina Fiorentino Anna Maria Grandi Priscilla Masiello Filomena Puleo Caterina Salvador Emanuela Spirito Antonio Marzoli Paola Montanari Loretta Zaccaria Laura Commonara Giuseppina Gueli Fabio Barani Cristina Bortolani Silvia Caselli Manuela Degli Esposti Lorena Fantini Sabrina  Fortunato Lucia Migliori Paola La Torre Maria Palumbo Anna Pedroni Paola Pedroni Floriana Pellegrini Barbara Sanzani Rosanna Sassi Daniela Smeraldi Giuliana Vignali Maria cristina Creda Tosca Montorsi Giuliana Ronchetti Cristina Severino Vincenzo
744,08	<p><b>AGS 5</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi - GESTIONE ATTIVITA' DI ANIMAZIONE CON PERSONA</p>	4	Ardanese Adriana Roncati Marzia Ronchetti Cristina Montorsi Giuliana

Area Servizi Residenziali		
3.276,32	<p><b>AGS 6</b> FLESSIBILTA' NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - CONTENIMENTO SOSTITUZIONI DELLE ASSENZE DAL LAVORO (MALATTIE, INFORTUNI, PERMESSI, ECC.). RIENTRI DA RIPOSI, FERIE E RECUPERI. INTERVENTO NOTTURNO PRESSO I NUCLEI GESTITI DALL'ATI DOMUS GULLIVER.</p>	<p>44</p> <p>Cigarini Mirella  Boni Manuela  Zenchi Monica  Iacconi Nerina  Barani Cristina  Bortolani Silvia  Caselli Manuela  Degli Esposti Lorena  Fantini Sabrina  Fortunato Lucia  Migliori Paola  La Torre Maria  Palumbo Anna  Pedroni Paola  Pedroni Floriana  Pellegrini Barbara  Sanzani Rosanna  Sassi Daniela  Smeraldi Giuliana  Vignali Maria cristina  Zaccaria Laura  Marzoli Paola  Montanari Loretta  Commonara Giuseppina  Gueli Fabio  Severino Vincenzo  Bortolotti Morena  Contorno Maria Teresa  Cristoni Marina  Fiorentino Anna Maria  Grandi Priscilla  Masiello Filomena  Puleo Caterina  Salvador Emanuela  Spirito Antonio  Creda Tosca  Montorsi Giuliana  Ronchetti Cristina  Manzini Franca  Iacconi Ivana  Sighinolfi Luisa  Monostrulli Francesca  Borghi Wanda  Coghi Silvana</p>

Area Servizi Residenziali			
943,67	<p><b>AGS 7</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi - UUNIFORMARE LA GESTIONE DELLE CUCINE DELLE DUE CASE REIDENZA - CONTENIMENTO DEI COSTI ED AUMENTO DEL GRADIMENTO DEL SERVIZIO DA PARTE DELL'UTENZA</p> <p><b>AGS 8</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi - UUNIFORMARE LA GESTIONE SERVIZIO MENSA CON FORNITURA PASTI DA DITTA ESTERNA - MANTENIMENTO STANDARD DI QUALITA' PERCEPITA DALL'UTENZA</p> <p><b>AGS 9</b> MIGLIORAMENTO SERVIZI ALBERGHIERI (LAVORI DI EQUIPE TRA CUCINA E NUCLEI DI ASSISTENZA)</p>	9	Sighinolfi Luisa Borghi Wanda Iacconi Ivana Monostrulli Francesca Coghi Silvana Boni Manuela Zenchi Monica Cigarini Mirella Iacconi Nerina
166,53	<p><b>AGS 10</b> Miglioramento della gestione dei servizi attraverso l'introduzione di modalità innovative e flessibili di svolgimento delle attività, di gestione della risorsa umana e di riorganizzazione di interventi e Introduzione e consolidamento di attività innovative che permettono un esito di miglioramento, sull'utente e sulla qualità percepita dai familiari, in presenza di una riduzione della risorsa relativa a disposizione dei servizi. - OPERARE IN SINERGIA CON ALTRI SERVIZI DELL'ASP - ADEMPIERE A PROVVEDIMENTI DI CARATTERE AMMINISTRATIVO IN ASSENZA DI PERSONALE ADDETTO</p>	4	Cigarini Mirella Boni Manuela Zenchi Monica Iacconi Nerina
<b>12.902</b>	<b>Totali servizi residenziali</b>		
<b>28.543</b>	<b>totale generale</b>		