

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

Il giorno 02/03/2015 in una sala riunioni dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "G.Gasparini" si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per sottoscrivere l'accordo relativo ai "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2013"

**Le parti:**

Richiamata la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 23/12/2013 con la quale è stata definita, per l'anno 2013, la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ex art. 15 del CCNL 1/4/199;

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, del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009);

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 15/10/2014 ad oggetto "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2013 – Autorizzazione alla sottoscrizione";

**sottoscrivono** definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2013 nel testo già siglato nella preintesa del 05/09/2014

**LE PARTI NEGOZIALI**

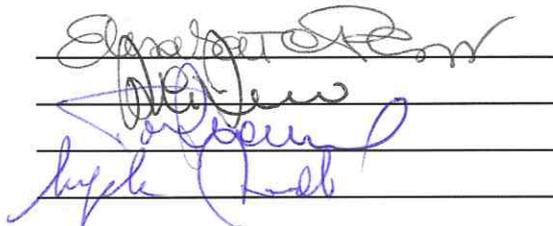
**Delegazione Trattante di Parte Pubblica:**

Pesci Dr. Elisabetta

Rilei Dr. Tiziano

Giovanardi Dr. Teresa

Marinelli Dr. Angela



**Delegazione Trattante di Parte Sindacale:**

**Organizzazioni Sindacali Territoriali**

C.G.I.L. Paragliola Anna

C.I.S.L.: Vignali Rakel Wiliana

UIL FP Di Francesco Calogero

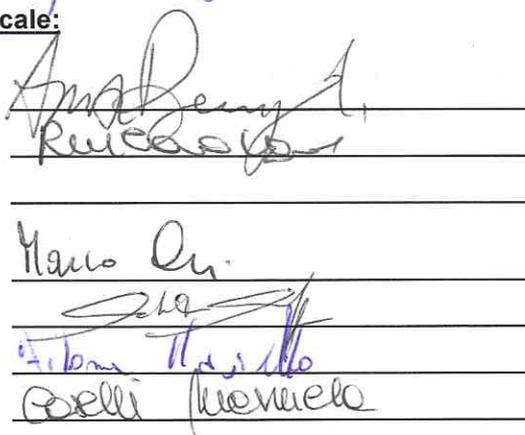
R.S.U.

Cugusi Marco

Roffi Roberta

Masiello Filomena

Caselli Manuela



# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2013"

## Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

1 - Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dell'A.S.P., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile).

2 - Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1/1/2013 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 di 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, con la finalità del trasferimento di funzioni, si è realizzato, con decorrenza 1/11/2010, il trasferimento del personale del Servizio Sociale Professionale dall'ASP all'Unione Terre di Castelli, processo già avviato da giugno 2009 relativamente a solo due unità di personale. I trasferimenti di personale di cui innanzi hanno comportato un conseguente trasferimento di risorse stabili e variabili dal Fondo dell'Asp al Fondo dell'Unione Terre di Castelli, computate sulla base del salario accessorio liquidato l'anno precedente il trasferimento.

**2 - altre risorse del fondo.** Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente, con deliberazione dell'Amministrazione, secondo i criteri previsti dall'art.15 del CCNL 1.4.1999, nonché dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, 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 - risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge.** Queste risorse, previste dall'art. 15, comma 1, lett. 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 " COSTITUZIONE FONDO ANNO 2013"

### 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, ai fini economici, è sospeso fino a tutto l'anno 2013, concordano di rinviare ogni tipo valutazione relativa 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 di posizione organizzativa 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 fuori dall'ambito di negoziazione a livello decentrato:**

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

## ALLEGATO 2 "DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013"

### 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 di 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. n. 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 l'anno 2013 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

*Mer*

*ar*

*SP*

*AP*  
*RWW*  
*18/1/16*

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, definiti "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici verrà data informazione successiva alle OO.SS. **(ALLEGATO 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.

Per l'anno 2013 si confermano i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale, in attesa di una revisione dell'istituto, da avviarsi con la contrattazione integrativa dell'anno 2014:

Autisti, Collaboratori Socio Assistenziali, Infermieri, Fisioterapisti, 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 D.Lgs. n. 81/2008, nel quale si definisce "lavoratore" ai fini della sicurezza colui che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like AP, J. Bon, and others.*

sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art 175" del medesimo Decreto.

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

**b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999 (Allegato 4)**

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 e 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 e l'assunzione delle responsabilità deve essere esercitato 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 - Art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/99**

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

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

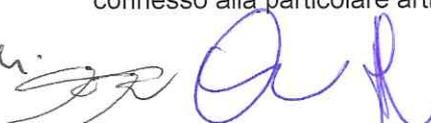
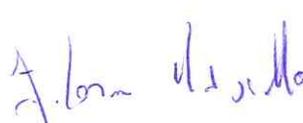
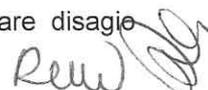
- la liquidazione è disposta annualmente a consuntivo previa attestazione del Dirigente/Responsabile di struttura di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa;
- in caso di assenza prolungata dal servizio (a partire da 1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

**d) Indennità di disagio.**

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

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

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

Alcun.    

Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: - <b>Educatori Professionali</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 dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: <b>Educatori Professionali del SIL.</b>	<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 il mattino o solo il pomeriggio) con un impegno massimo che può essere richiesto all'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 il mattino o solo il pomeriggio) con un impegno massimo che può essere richiesto all'operatore pari a 6 ore;	<b>21</b>	Per prestazione
<b>Operatori del Servizio Strutture protette per anziani di Vignola</b> - rientro in servizio, a chiamata, da riposi, recuperi o ferie brevi, per sostituire personale assente - <b>Notturno e/o Festivo</b>	<b>30</b>	Per ogni rientro
<b>Operatori del Servizio Strutture protette per anziani di Vignola</b> - rientro in servizio, a chiamata, da riposi, recuperi o ferie brevi, per sostituire personale assente - <b>Diurno</b>	<b>20</b>	Per ogni rientro

#### e) Indennità maneggio valori

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

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

#### f) Indennità di turno

L'indennità, disciplinata dall'art.22 e dalla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 14.09.00, viene erogata al personale del servizio 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. Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente e alle esigenze della organizzazione del lavoro vigente.

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

#### **f) Indennità di reperibilità**

L'indennità, disciplinata dall'art 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001, viene corrisposta al personale ascritto al profilo professionale di Collaboratore Socio Assistenziale, Cat. B3, del Servizio Casa Residenza per Anziani di Vignola a partire dall'1/8/2013 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 che si allegano al presente accordo (ALLEGATO N. 5).

L'Indennità viene erogata con cadenza mensile.

#### **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 dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

#### **Articolo 7 (Disposizioni finali)**

1. Il presente CCDI sostituisce, con effetto dall'1.1.2013, ogni precedente accordo in materia, 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 D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

#### **Allegati:**

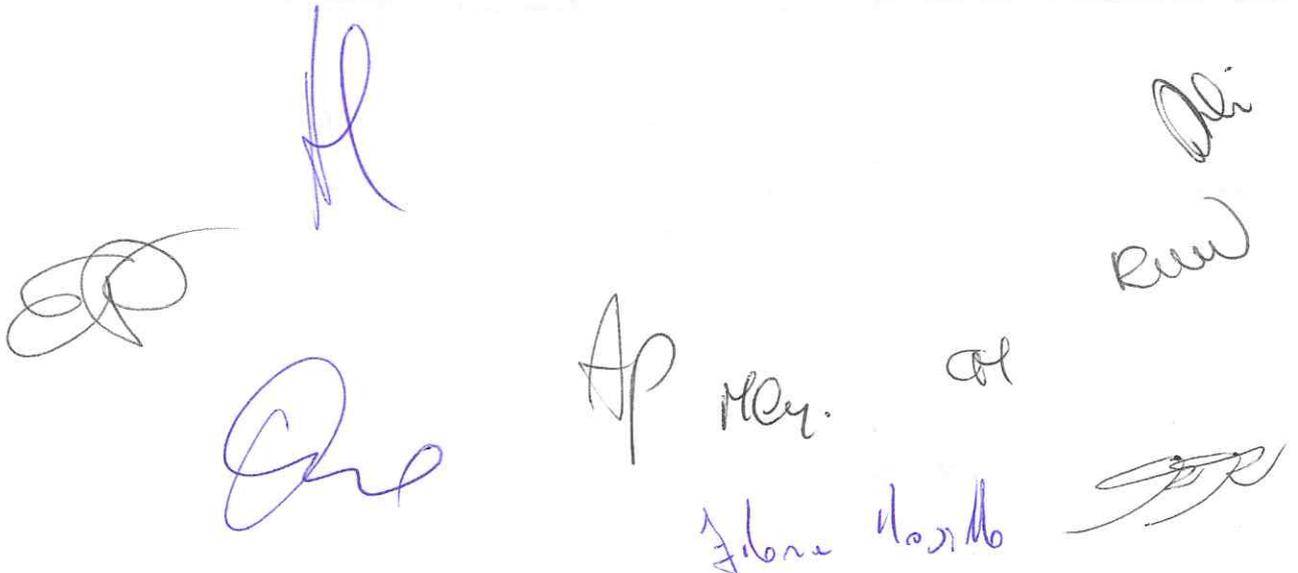
ALLEGATO 1 - RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

ALLEGATO 2 - DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013

ALLEGATO 3 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE SELETTIVA

ALLEGATO 4 - Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma2, lett. f) - CCNL 1/4/1999

ALLEGATO 5 - Deliberazione n. 17 del 19/06/2013 e Atto di Organizzazione



**ALLEGATO 1 - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2013**

<b>Risorse stabili</b>	<b>2013</b>	<b>2010</b>
Importo Unico determinato ai sensi dell'art 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 al netto delle quote di risorse stabili trasferite all'Unione	236.133	
Incrementi art 8 c. 2 CCNL 11/4/2008	16.304	
Incremento dotazioni organiche (art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999)	183.184	
R.I.A. ed assegno ad personam personale cessato (art. 4 comma 2, CCNL 5/10/2001)	10.286	
Riduzione parte fissa per trasferimento personale all'Unione	- 41.394	
<b>TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art 9 c. 2 bis D.L. n. 78/2010)</b>	<b>404.513</b>	<b>431.176</b>
Riduzione parte fissa art 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (12,62%)	- 51.055	-
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>353.458</b>	<b>431.176</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>2013</b>	<b>2010</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	97.058	
Riduzione parte variabile per trasferimento personale all'Unione	- 58.928	
<b>TOTALE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO DELL'ANNO 2010 (art 9 c. 2 bis D.L. n. 78/2010)</b>	<b>76.098</b>	<b>154.660</b>
Riduzione parte variabile art 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010 (12,62%)	- 13.453	-
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>62.645</b>	<b>154.660</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>416.103</b>	<b>585.836</b>

**ALLEGATO 2 - DESTINAZIONE FONDO ANNO 2013**

<b>DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	<b>2013</b>
Progressione economica orizzontale a fondo	61.174
Posizioni organizzative retrib.di posizione	47.126
Posizioni organizzative retrib.risultato 25% della posizione	11.782
Indenn. Comparto a fondo	37.195
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>157.277</b>
Performance di risultato	86.462
Performance selettiva	25.144
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.reperibilità	95.740
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	11.450
Indennità specifiche responsabilità	22.083
indennità maneggio valori	947
<b>TOTALE utilizzo risorse variabili</b>	<b>241.826</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>399.103</b>
Risorse non disponibili per il 2013 ( per riorganizzazione e ridefinizione delle competenze di gestione dei servizi)	17.000
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>416.103</b>

Mer.

Rew

F. Lom  
Lomb

**ALLEGATO 3 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE SELETTIVA**

**Area gestione Interventi Assistenziali**

Importo progetto	Descrizione progetto	Nr. Partecipanti	Nominativo dipendenti coinvolti
<b>SAD</b>			
596,17	<b>AGIA SAD 1</b> Realizzazione di iniziative innovative di apertura all'utilizzo degli spazi di vita del territorio. Maggiore visibilità del servizio. Incrementare l'area di qualità percepita da parte della utenza e cittadinanza. Realizzare una iniziativa, utilizzando gli spazi di vita del territorio, coinvolgente l'utenza del servizio e gli attori (operativi di contatto) della rete dei servizi.	5	Nadini Lorella Torlai Adriana Bedetti Marica Baraccani Mirella Pini Bosi Patrizia
596,17	<b>AGIA SAD 2</b> Garantire la continuazione del progetto aggiuntivo accreditato di "stimolazione cognitiva" individuale e di gruppo; di cui l'ASP è l'unico soggetto gestore per tutto il territorio distrettuale. Dare continuità alla attività in essere a fronte di una complessiva riorganizzazione del servizio SAD accreditato all'ASP. Gestione del servizio, anche sui comuni della zona di pianura, con gli operatori formati SAD ASP del competente servizio collegato ai comuni montani del distretto (accreditati all'ASP). Garantire le azioni di coordinamento tra i vari soggetti coinvolti (SSP; Consultorio demenze AUSL; ASP; famiglie degli utenti) a fronte del trasferimento programmato della figura incaricata dall'ASP a altro Ente Pubblico territoriale. Dare continuità al progetto "sorrisi e caffè", collegato al progetto di stimolazione cognitiva, e coinvolgenete, oltre ai soggetti in precedenza richiamati, anche l'organizzazione di volontariato "per non sentirsi soli".	5	Monduzzi Giliola Pini Lorenza Righi Monia Pini Bosi Patrizia Bertarini Monia
<b>PORTICI</b>			
2.522,26	<b>AGIA PORTICI 1:</b> Incrementare le modalità di utilizzo flessibilità della risorsa umana e capacità di risposta del servizio. Realizzazione di iniziative di apertura all'utilizzo degli spazi di vita del territorio. Maggiore visibilità del servizio. Incrementare l'area di qualità percepita da parte della utenza e cittadinanza. Incrementare le attività rivolte all'esterno rispetto al dato storico d'attività, particolare attenzione agli spazi pubblici prossimi alla sede del Centro.	6	Sola Elisabetta Ferrari Daniela Carboni Valeria Collina Daniela Sanfelici Gianfranco Fazioli Enzo
719,99	<b>AGIA PORTICI 2:</b> Realizzazione di interventi previsti nelle aree di qualità individuate dal sistema di accreditamento regionale. Obiettivo operativo Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento a famiglie utenti del centro	2	Cugusi Marco Fazioli Enzo
1.926,09	<b>AGIA PORTICI 3:</b> Formazione degli operatori in nuove aree d'attività per piccolo e grande gruppo, finalizzate ad una autonomia del servizio nella gestione di nuovi interventi svincolandosi gradualmente dalla necessità di interventi di formatori esterni. Nuove esperienze di piccolo e grande gruppo; garantire una maggiore continuità di questi interventi.	5	Bacchelli Gianna Crocì Lorenzina Curcic Zdenca Selmi Marta Muzzioli Daniele
<b>SIL</b>			
848,40	<b>AGIA SIL 1:</b> Incrementare le capacità di risposta del servizio. Realizzazione interventi in partnership con ente di formazione accreditato ForModena e servizi territoriali, su specifici progetti, risposta a bandi pubblicati dalla Provincia di Modena.	3	Morisi Cinzia Zanoli Elena Roffi Roberta
953,87	<b>AGIA SIL 2 E 3:</b> Incrementare le capacità di risposta del servizio. Realizzazione interventi in partnership con ente di formazione accreditato AECA di Modena e servizi territoriali, su specifici progetti, risposta a bandi pubblicati dalla Provincia di Modena. Realizzazione interventi in partnership con Centro per l'Impiego; ente di formazione accreditato e servizio sociale territoriale, sui progetti, collegamenti con bandi pubblicati dalla Provincia di Modena.	4	Guerranti Rita Morisi Cinzia Quartieri Carla Biagioni Elisabetta
<b>cASPita</b>			
687,89	<b>AGIA CASPITA 1:</b> Incrementare le capacità di risposta del servizio. Incrementare l'attività in conto terzi in rapporto all'attività in conto proprio.	2	Amidei Patrizia Parisi Alessandra

321,01	<b>AGIA CASPITA 2:</b> Incrementare le modalità di utilizzo flessibilità della risorsa umana e capacità di risposta del servizio. Realizzazione di iniziative di apertura all'utilizzo degli spazi di vita del territorio. Maggiore visibilità del servizio. Incrementare l'area di qualità percepita da parte della utenza e cittadinanza. Incrementare le attività rivolte all'esterno rispetto al dato storico d'attività, particolare attenzione agli spazi pubblici prossimi alla sede del laboratorio.	2	Biagioni Elisabetta  Curcic Zdenca
--------	--	---	---

**9.171,86** Totali area gestione interventi assistenziali

**Area Servizi Amministrativi**

Importo progetto	Descrizione progetto	Nr. Partecipanti	Nominativo dipendenti coinvolti
282,62	<b>AA 1</b> IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO DELLE AZIONI COLLEGATE ALL'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE . Individuazione delle azioni da porre in essere e successivo controllo e verifica dei risultati programmati	2	Degli Antoni Isabel Picchioni Eugenia
1.271,78	<b>AA 2</b> MANTENIMENTO DELLE ATTIVITA' FUNZIONALMENTE RICONDOTTE ALLA COMMITTENZA Garantire l'attività istruttoria e la gestione della documentazione in applicazione dei regolamenti sulla partecipazione alla spesa da parte degli utenti (SAD e Centri Diurni Disabili).	3	Caggiano Rita Toffolo Elena Morotti Bruna
1.110,28	<b>AA 3</b> EFFICIENTAMENTO DEL SISTEMA DI ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI. Adeguamento delle procedure di approvvigionamento di beni, lavori e servizi, in linea con i nuovi dettati normativi .	4	Lucchi Nadia Ori Francesca Scaglioni Simonetta Pini Paola
322,99	<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, Inserimento Lavorativo.	3	Picchioni Eugenia Bertarini Monia Morisi Cinzia
282,62	<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))	2	Degli Antoni Caggiano Rita

**Area Servizi Finanziari**

Importo progetto	Descrizione progetto	Nr. Partecipanti	Nominativo dipendenti coinvolti
767,11	<b>AF 1</b> S: Garantire le attività proprie dell'ufficio, con una minore spesa complessiva per l'ente, mantenendo lo stesso livello di qualità. Ufficio unico di ragioneria: evoluzione dell'accordo esistente con conseguenti economie di spesa	2	Manzini Giuliana Belloi Deanna
<b>4.037,40</b>	Totali Area Servizi Amministrativi e Area Servizi Finanziari		

**Area Servizi Residenziali**

Importo progetto	Descrizione progetto	Nr. Partecipanti	Nominativo dipendenti coinvolti
2.386,96	<b>AGS CRA E CD 1</b> : Gestione dell'assetto organizzativo e della definizione dell'assetto istituzionale, nel più ampio obiettivo di miglioramento della qualità del servizio offerto. Definizione di nuove e diverse modalità organizzative al fine di garantire l'integrazione fra la componente sanitaria e quella prettamente assistenziale, al fine di ottimizzare gli interventi resi e le risorse a disposizione, garantendo unitarietà di intervento ed un maggiore benessere degli anziani ospiti.	18	Ardanese Adriana Boni Manuela Iacconi Nerina Zenchi Monica Bortolani Silvia Barani Cristina Commonara Giuseppina Contorno Maria Teresa Creda Tosca

			Degli Esposti Lorena Fortunato Lucia Nadini Lorella Migliori Paola Palumbo Anna Salvador Emanuela Sanzani Rosanna Severino Vincenzo Zaccaria Laura
3.544,63	<b>AGS CRA E CD 2:</b> Gestione dell'assestamento organizzativo e della definizione dell'assetto isituzionale, nel più ampio obiettivo di miglioramento della qualità del servizio offerto. Definizione di un unico modello organizzativo di Struttura, al fine di uniformare ed ottimizzare gli interventi resi, pur nel rispetto delle caratteristiche dei singoli nuclei.	26	Boni Manuela Zenchi Monica Iacconi Nerina Bortolotti Morena Caselli Manuela Corsini Ornella Cristoni Marina Fantini Sabrina Fiorentino Anna Maria Grandi Priscilla La Torre Maria Manzini Franca Masiello Filomena Montorsi Giuliana Montanari Loretta Pedroni Floriana Pedroni Paola Pellegrini Barbara Puleo Caterina Ronchetti Cristina Sassi Daniela Smeraldi Giuliana Spirito Antonio Vignali Maria cristina Viviani Orsolina Uras Simona
2.386,96	<b>AGS CRA E CD 3:</b> GESTIONE POSTI - RAZIONALIZZAZIONE MODALITA' DI INGRESSO CON RIDUZIONE POSTI VUOTI	20	Boni Manuela Iacconi Nerina Zenchi Monica Commonara Giuseppina Contorno Maria Teresa Creda Tosca Cristoni Marina Fiorentino Anna Maria Grandi Priscilla Masiello Filomena Montanari Loretta Montorsi Giuliana Pedroni Paola Puleo Caterina Ronchetti Cristina Salvador Emanuela Spirito Antonio Viviani Orsolina

*Meriggio*

*Ruu*

*ore*

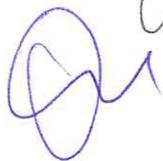
*AP*

*Q. D. M.*

*Ilona della*

			Uras Simona Zaccaria Laura
2.625,65	<b>AGS CRA 4: GESTIONE POSTI LETTO RSA - GESTIONE ELEVATO TURN OVER</b>	21	Zenchi Monica Barani Cristina Bortolani Silvia Bortolotti Morena Caselli Manuela Corsini Ornella Degli Esposti Lorena Fantini Sabrina Fortunato Lucia La Torre Maria Manzini Franca Migliori Paola Nadini Lorella Palumbo Anna Pedroni Floriana Pellegrini Barbara Sanzani Rosanna Sassi Daniela Smeraldi Giuliana Severino Vincenzo Vignali Maria cristina
274,50	<b>AGS CRA 5: GESTIONE ATTIVITA' DI ANIMAZIONE CON PERSONALE CSA (per le OSS che svolgono attività di animazione presso i CD viene qui riconosciuta anche la responsabilità del progetto nella misura di euro 100 complessivi per Ronchetti mentre per Ardanese e la responsabilità è riconosciuta nella RESPONSABILITÀ, quindi il valore proporzionale è stato aumentato di 14 pnti circa per Ronchetti)</b>	2	Ardanese Adriana Ronchetti Cristina
358,04	<b>AGS CRA 6: GESTIONE SERVIZIO MENSA CON FORNITURA PASTI DA DITTA ESTERNA - MANTENIMENTO STANDARD DI QUALITA' PERCEPITA DALL'UTENZA</b>	4	Coghi Silvana Iacconi Ivana Monostrulli Francesca Sighinolfi Luisa
358,04		4	Coghi Silvana Iacconi Ivana Monostrulli Francesca Sighinolfi Luisa
<b>11.934,78</b>	Totale area gestione strutture		
<b>25.144,04</b>	Totale generale		

Hen. 



ae

AP

  
I. Boni



R. N. 10



ALLEGATO 4 - Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma 2, lett. f) - CCNL 1/4/1999

Funzioni remunerate	Profili	Area	N. operatori	Importo per unità di personale	Totale
Coordinatore SAD	Assistente Sociale	Gest. Interventi assistenziali	Bertarini Monia	€ 833,33	€ 833,33
Coordinatore Portici e Coordinatore SED	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenziali	Fazioli Enzo	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Coordinatore SIL	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenziali	Morisi Cinzia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Coordinatore Lab. Caspita	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenziali	Amidei Patrizia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
RAA SAD Nucleo Vignola e CA Anziani Guiglia	RAA	Gest. Interventi assistenziali	Caggiano Maria Rita	€ 200,00	€ 200,00
RAA SAD Nucleo Zocca e operatività diretta sull'utenza	RAA	Gest. Interventi assistenziali	Pini Bosi Patrizia	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione "Ufficio Sicurezza"	Istruttore Direttivo Amm.vo	Servizi Amm.vi	Degli Antoni Isabel	€ 950,00	€ 950,00
URP		Servizi Amm.vi	Toffolo Elena	€ 50,00	€ 200,00
			Paola Pini	€ 150,00	
Gestione Parco mezzi aziendale	Collaboratore Autista	Servizi Amm.vi	Gianfranco Sanfelici	€ 800,00	€ 800,00
Controllo di gestione	Referente ASP	Staff	Picchioni Eugenia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Nucleo Casa Protetta CRA Vignola	RAA	Area Gestione Strutture	Boni Manuela	€ 1.800,00	€ 1.800,00
Nucleo RSA CRA Vignola	RAA	Area Gestione Strutture	Zenchi Monica	€ 2.300,00	€ 2.300,00
Centro diurno Vignola e operatività diretta sull'utenza, trasporti	RAA	Area Gestione Strutture	Iacconi Nerina	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Attività di animazione	CSA Animatrice	Area Gestione Strutture	Ardanese Adriana	€ 1.200,00	€ 1.200,00
Coordinamento servizio mensa	Collaboratore cuoco	Area Gestione Strutture	Sighinolfi Luisa	€ 700,00	€ 700,00
				<b>TOTALE</b>	<b>€ 22.083,33</b>

**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.

Seduta del **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE** del **19/06/2013**

DELIBERAZIONE N. 17

**OGGETTO: ISTITUZIONE SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ PER L'ASSISTENZA NOTTURNA PRESSO LA CASA RESIDENZA PER ANZIANI DI VIGNOLA.**

L'anno **duemilatredici** oggi **diciannove** del mese di **giugno** alle ore **09.00** presso l'ufficio del Presidente nella sede dell'Azienda , Via Libertà n. 799 - Vignola;

Preso atto che:

- Ai sensi del combinato disposto degli artt. 21 e 25 del vigente Statuto, l'Assemblea dei Soci, nella seduta del 15 dicembre 2011, ha provveduto alla surroga del componente dimissionario Sig. Mauro Salici e ha nominato il Sig. Giuseppe Novembre nuovo componente del Consiglio di Amministrazione;
- ai sensi del comma 3 dell'art. 21 del vigente Statuto, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, con delibera n. 29 del 20/12/2011, il proprio Presidente nella persona del Dr. Marco Franchini;
- ai sensi del comma 3 dell'art. 21 del vigente Statuto il Consiglio di Amministrazione ha nominato, con delibera n. 30 del 20/12/2011, il Vice Presidente nella persona della Sig.ra Alida Quattrini;

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto, sono stati convocati i componenti il Consiglio di Amministrazione, in seduta di prima convocazione, dal Presidente Dr. Marco Franchini

Fatto l'appello nominale risultano presenti i componenti:

- Dr. Franchini Marco – Presidente
- Sig.ra Quattrini Alida – Vice Presidente
- Sig. Novembre Giuseppe - Componente

E' presente, ai sensi del comma 5 dell'art. 28 del vigente Statuto, il Direttore Dott.ssa Teresa Giovanardi nominata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione con proprio atto gestionale n. 36 del 31/01/2013 con funzioni di verbalizzante.

Presiede il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dr. Franchini Marco il quale constatato il numero legale per poter validamente deliberare, dichiara aperta la seduta.

**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.

DELIBERAZIONE N° 17

DEL 19/06/2013

**OGGETTO: ISTITUZIONE SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ PER L'ASSISTENZA NOTTURNA PRESSO LA CASA RESIDENZA PER ANZIANI DI VIGNOLA.**

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**Richiamato** l'art 23 comma 1 , del C.C.N.L. 14/9/2000 , nel testo integrato dall'art.11 del Contratto collettivo del 5/5/2001, relativo alla "reperibilità" , che dispone che la individuazione delle aree di pronto intervento è rimessa alla volontà dell'Ente ;

**Premesso** che la Casa Residenza per anziani di Vignola è organizzata in due nuclei, uno di Casa Protetta con 36 posti letto e l'altro di RSA con 30 posti letto;

**Vista** la relazione della Responsabile dell'Area Gestione Strutture in merito all'organizzazione del servizio di assistenza agli anziani ospiti che è articolato, per ognuno dei due nuclei, sulle 24 ore, con turni di lavoro che, con orari diversificati, comprendono la fascia oraria del mattino (6-14), del pomeriggio (14-21) e della notte (21-6);



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"Giorgio Gasparini" Vignola (MODENA)**

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

**ATTO GESTIONALE DEL  
RESPONSABILE AREA GESTIONE  
STRUTTURE NR. 154 del 11/09/2013**

**Atto di organizzazione - Servizio di pronta reperibilità per l'assistenza notturna presso la Casa Residenza per anziani di Vignola.**

**Ricordato** che nell'incontro sindacale del 10.6.2013 tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, l'Azienda aveva manifestato l'intenzione di istituire in via sperimentale il 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 e si erano individuati i seguenti criteri di massima:

- la reperibilità deve riguardare un solo operatore CSA per notte a copertura del servizio in entrambi i nuclei, ritenendo altamente improbabile che entrambi gli operatori CSA in servizio notturno si possano assentare contemporaneamente;
- la fascia oraria di reperibilità deve decorrere dalle ore 20 fino alle ore 4 del mattino successivo;
- si demandava ad apposito gruppo di lavoro la definizione dei criteri con cui individuare la figura dell'operatore CSA da porre in reperibilità.

**Dato atto** che il CDA nella seduta del 19 giugno 2013 ha deliberato di istituire il servizio di pronta reperibilità in via sperimentale dal 01/08/2013;

**Tenuto** conto dell'apporto del gruppo tecnico di lavoro riunitosi in data 19 giugno 2013 e sulla scorta di quanto sopra si dispone quanto segue:

**1) L'operatore CSA da porre in reperibilità notturna** è quello che al mattino dello stesso giorno ha effettuato il turno :

- 6,30/14 nel nucleo RSA;  
ovvero
- 6/13 – turno rotazione notte - nel nucleo di Casa Protetta.

In alternativa, nel caso che:

- uno dei suddetti operatori CSA, od entrambi, non effettui il turno notturno (in quanto previsto da disposizioni normative o contrattuali o per i nuovi assunti che di prassi per un determinato periodo di tempo non effettuano il turno notturno);
- i suddetti operatori CSA assenti dal servizio (malattia o altro) non siano sostituiti;

**l'operatore CSA da porre in reperibilità notturna** è quello che al mattino dello stesso giorno ha effettuato il turno:

- 6,30/12,45 – 2° giorno turno B – per il nucleo RSA  
ovvero;
- 6/13,30 per il nucleo di Casa Protetta.

**2)** Mensilmente le RAA, sulla base dei turni di servizio, predispongono l'elenco nominativo degli operatori CSA posti in reperibilità, con l'indicazione a fianco di ciascuno del recapito telefonico. Tale elenco verrà affisso in ogni guardiola di nucleo.

**4)** Ogni operatore non può essere posto in reperibilità più di 6 volte al mese per gli operatori a tempo pieno, riproporzionati in 5 volte al mese per gli operatori a part time 30/36 e a 4 volte al mese per gli operatori a part time 24/36;

La messa in reperibilità sarà equamente distribuita fra gli operatori dei due nuclei, in linea di massima suddivisa al 50%.

**5)** Verranno posti in reperibilità tutti gli operatori CSA dipendenti ASP e gli operatori CSA somministrati che effettuano normalmente il turno di lavoro notturno; saranno invece esclusi quelli che normalmente non effettuano il turno notturno.

**6)** Nel caso di sostituzioni od assenze le RAA apporteranno tempestivamente le variazioni necessarie al menzionato elenco.

Mer. [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

**Considerato** che in caso di assenza improvvisa del personale di assistenza durante le fasce orarie del mattino e del pomeriggio, che prevedono la presenza in servizio di più operatori CSA (Collaboratori Socio Assistenziali), se non è possibile provvedere tempestivamente e secondo modalità prestabilite alla sostituzione del personale assente, si opera a turno ridotto, secondo quanto previsto da apposito protocollo;

**Considerato** che l'eventualità di operare a turno ridotto è impossibile da praticare durante la fascia oraria notturna, in quanto presta servizio un solo operatore CSA per nucleo;

**Ricordato** che l'aggravarsi delle condizioni degli anziani e la presenza di ospiti con gravissime disabilità acquisite di cui alla DGR 2068/2004 rendono particolarmente pressante la summenzionata eventualità, avvertita e discussa come criticità da diversi anni;

**Ricordato** inoltre che la Direttiva regionale in materia di accreditamento – nello specifico la direttiva di cui alla DGR 514/2009 – richiede espressamente l'esistenza presso le Strutture accreditate delle procedure per la sostituzione del personale e per assicurare la gestione delle "emergenze" organizzative;

**Ritenuto** pertanto indispensabile, per le suddette motivazioni, istituire, in via sperimentale dal 1/08/2013 il servizio di pronta reperibilità per un operatore CSA per garantire il servizio di assistenza notturna a favore degli anziani ospiti della Casa Residenza per anziani di Vignola;

**Ritenuto**, in attesa di definire compiutamente i criteri e le modalità di espletamento del servizio di pronta reperibilità in parola, sulla base delle analisi e proposte del Responsabile dell'Area, di dover fissare i seguenti criteri:

- la reperibilità riguarderà un solo operatore CSA per notte a copertura del servizio in entrambi i nuclei, ritenendo altamente improbabile che entrambi gli operatori CSA in servizio notturno si possano assentare contemporaneamente; questa remota possibilità dovrà comunque essere contemplata nei criteri e modalità di espletamento del servizio in premessa ricordati;
- la fascia oraria di reperibilità decorrerà dalle ore 20 fino alle ore 4 del mattino successivo;
- la reperibilità riguarderà tutti gli operatori CSA che effettuano correntemente il turno di lavoro notturno, anche quelli dipendenti dell'Agenzia di lavoro somministrato;

**Dato atto** che la spesa presunta annuale per l'attivazione del servizio in oggetto, con le caratteristiche evidenziate nei precedenti punti, ammonta a complessivi € 3.251,00 oltre agli oneri riflessi ed IRAP;

**Ricordato** che il finanziamento dell'indennità di reperibilità è a carico delle generali risorse dell'art. 15 del CCNL del 1.04.1999, sia di natura stabile che variabile, ai sensi dell'art. 31, commi 2 e 3 del CCLN del 22.01.2004;

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1.4.1999 si è provveduto ad informare le Organizzazioni Sindacali di categoria e la RSU aziendale dell'intenzione dell'Azienda di procedere all'istituzione, in via sperimentale, del servizio di che trattasi;

**Visto** l'art. 23 CCNL 14.9.2000 e sm;

Ad unanimità di voti palesemente espressi per alzata di mano

#### DELIBERA

- 1) Di istituire, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui integralmente riportate e trascritte, il 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, in via sperimentale a far data 01/08/2013;
- 2) Di dare atto che:
  - la reperibilità riguarderà un solo operatore CSA per notte a copertura del servizio in entrambi i nuclei;
  - la fascia oraria di reperibilità decorrerà dalle ore 20 fino alle ore 4 del mattino successivo;
  - la reperibilità riguarderà tutti gli operatori CSA che effettuano correntemente il turno di lavoro notturno, compreso quelli dipendenti dell'Agenzia di lavoro somministrato;
- 3) Di dare atto che la spesa presunta annuale per l'attivazione del servizio in oggetto, con le caratteristiche evidenziate al precedente punto 2), ammonta a complessivi € 3.251,00 oltre agli oneri di legge;
- 4) Di demandare alla Responsabile della struttura l'organizzazione del servizio di pronta reperibilità in oggetto, secondo i criteri di cui al precedente punto 2).

#### INDI

#### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stante l'urgenza di procedere all'avvio della contrattazione decentrata sui vari tavoli dell'area dell'Unione  
Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

#### DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 32, comma 5, dello Statuto.

Mer, Buv  
OH  
Flora Della



7) Nel caso fortuito ed assai remoto dovesse accadere che durante la stessa notte si debbano assentare dal lavoro entrambi gli operatori CSA in servizio, per la sostituzione della seconda unità, non coperta dalla figura in reperibilità, verranno contattati gli operatori CSA dei turni di servizio indicati ai precedenti punti **1)** e **2)**, liberi dalla reperibilità.

8) Di dare atto che ai sensi di quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, il compenso per la reperibilità della durata di 8 ore è determinato in € 7,58 per i giorni feriali ed in € 15,15 per i festivi che vengono considerati giorni di riposo e che pertanto la spesa annuale presunta ammonta a complessivi € 3.251,18, oneri di legge a carico Ente esclusi.

9) Di dare atto che la presente disciplina organizzativa ha carattere sperimentale e che, alla luce delle disposizioni contenute nella delibera di CdA n. 17/2013 sopra citata, ha avuto decorrenza a far data dal **1 agosto 2013** con le modalità sopra specificate;

10) Di precisare che per quanto attiene al pagamento dell'indennità in parola negli importi individuati e indicati al precedente punto 8), la stessa avrà inizio con il mese di ottobre 2013 recuperando la precedente mensilità di agosto, nel mese medesimo.

11) di disporre che contestualmente alla comunicazione, da parte delle RAA di nucleo, all'ufficio personale aziendale, entro il giorno 2 del mese successivo, delle variabili inserite nel gestionale, anche le indennità di reperibilità saranno inserite a cura dell'ufficio personale stesso, tra gli istituti da liquidare il mese successivo con consegna, entro il 6 del mese, all'Ufficio Personale dell'Unione Terre di Castelli dell'elenco dei nominativi interessati dalla reperibilità.

LA RESPONSABILE AREA  
GESTIONE STRUTTURE  
(Angela Marinelli)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Ap", "Pci", "Mc", "Silvia", "Marile", and "Gst".

