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

Sottoscrizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2015"

Il giorno 14-11-2016 in una sala riunioni dell'Unione Terre di Castelli di Vignola (MO) 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 2015"

Le parti:

Richiamata deliberazione dell'Amministratore Unico n. 24 del 02/11/2015 con la quale è stata definita, per l'anno 2015, 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 dell'Amministratore Unico n. 11 del 11/6/2016 ad oggetto "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2015 – Autorizzazione alla sottoscrizione";

sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2015 nel testo già siglato nella preintesa del 08/03/2016

LE PARTI NEGOZIALI

la delegazione di parte pubblica

Dr. Ssa Romana Rapini

Dr.ssa Elisabetta Pesci

la delegazione di parte sindacale

C.G.I.L. De Nicola Alessandro

C.I.S.L. Vignali Rakel Wiliana

RSU:

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2015"

Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile), ivi compreso il personale comandato presso l'Ente in percentuale pari ad almeno l'80% del tempo lavoro, come previsto dall'art. 1 dell'Accordo del 12/5/2005 "Criteri per l'incentivazione della produttività nell'Unione Terre di Castelli, Comuni alla stessa aderenti e ASP";
2. Al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato che ha prestato servizio presso l'ASP per un periodo superiore ai 6 mesi, verranno erogati, come meglio specificato nell'articolazione del presente CCDI, indennità e compensi i cui importi non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2015 ma sono finanziati a bilancio.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1/1/2015 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2
(Materie oggetto di contrattazione decentrata)

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

Articolo 3
(Quantificazione delle risorse)

1. Nell'anno 2010, con la finalità del trasferimento di funzioni, si è realizzato, con decorrenza 1/11/2010, il trasferimento del personale del Servizio Sociale Professionale dall'ASP all'Unione Terre di Castelli, processo già avviato da giugno 2009 relativamente a solo due unità di personale. I trasferimenti di personale di cui innanzi hanno comportato un conseguente trasferimento di risorse stabili e variabili dal Fondo dell'ASP al Fondo dell'Unione Terre di Castelli, computate sulla base del salario accessorio liquidato l'anno precedente il trasferimento.
2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
3. Fino al 31/12/2015 la suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, integrato con le modifiche apportate dalla legge n. 147/2013, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione..
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Anche alla luce della nota Aran n. 19932/2015 del 18/06/2015, le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 sono le seguenti:
    a) l'Amministrazione deve avere rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti gli strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
    b) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
    c) le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente, come accertato e verificato da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Perfomance;
    d) le risorse stanziate possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "progetti", in particolare quelli di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, oltre che per finanziare istituti come, ad esempio il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;
    e) le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi ma andranno valutate anno per anno le condizioni per poterle legittimamente inserite nella parte variabile del Fondo;

Articolo 4
(Criteri generali per la ripartizione e la 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, ai seguenti istituti secondo i seguenti criteri:

    a. **Indennità.** Alle indennità, previste dai vigenti CCNL, sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità di rischio, indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f) ed i), del CCNL 1/4/1999.

    b. **Compensi per premialità individuale (performance organizzativa e performance selettiva).** Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
    - applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
    - erogazione di valori economici differenziali collegati al miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite;
    - diversificazione delle valutazioni, funzionali alla erogazione della premialità.

    c. **Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).** Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento delle PEO in essere;

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

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

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

Articolo 5
(Risorse destinate all'erogazione dei compensi premiali)

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

a) **Performance organizzativa.**
La performance organizzativa, riferita agli obiettivi individuati nel piano della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e il livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal Nucleo di valutazione, costituisce il presupposto per la valutazione della prestazione.
Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, verificato dal Nucleo di Valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione, in applicazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL 1/4/1999, come modificato dal CCNL 22/01/2004.
La performance di risultato sarà erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture degli Enti.
Si confermano i principi previsti dall'intesa quadro del 12/5/2005, sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti, in quanto coerenti con quelli che si evincono dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance e valutazione del merito.
La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principi in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi;
In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

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

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato, che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte, e i criteri di misurazione adottati, con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.
Per l'anno 2014 la misura massima erogabile alle varie categorie, che tiene conto della parametrazione analoga a quella degli stipendi tabellari iniziali di categoria, definiti dal CCNL, è la seguente:

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

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

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

Per ciascun dipendente il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda di valutazione delle prestazioni individuali che tiene conto di indicatori comportamentali (parzialmente diversificati a seconda della categoria di appartenenza del dipendente) e dell'apporto individuale agli obiettivi del Piano della performance.
Questi due macro ambiti sono a loro volta suddivisi in sottoindicatori la cui somma conduce al punteggio attribuito, in media percentuale, alla valutazione complessiva del dipendente. **Tale media complessiva concorre corrispettivamente a determinare la percentuale dell'incentivo da liquidare**, e precisamente:

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

Nel caso in cui il punteggio medio non raggiunga i 40 punti non verrà erogato alcun incentivo.
Infine, il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda complessiva finale di valutazione e liquidazione del risultato, secondo il modello già approvato il 12.05.2005 in sede di contrattazione decentrata, che tiene conto in misura corrispondente della valutazione già rilevata.

Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato che ha prestato servizio presso l'ASP verranno erogati compensi a questo titolo non incidenti sul Fondo delle risorse decentrate 2015 ma finanziati a bilancio, secondo gli obiettivi di performance organizzativa esposti nell'**ALLEGATO 3.**

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

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

L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:
a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;
b) realizzazione degli obiettivi gestionali;
c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

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

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:
a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);
b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui innanzi; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti.
In particolare:
a) da 0 a 40 punti: nessun premio, con revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
b) da 41 a 50 punti: nessun premio, con possibile revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
c) da 51 a 60 punti: 10 % della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
d) da 61 a 70 punti: 15 % della retribuzione di posizione;
e) da 71 a 80 punti; 20 % della retribuzione di posizione;
f) da 81 a 100 punti; 25 % della retribuzione di posizione (massimo contrattuale).

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

Articolo 6
(Indennità: fattispecie, criteri, valori)

2. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:
   a) Indennità di rischio
   Si individuano, in questa sede, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le situazioni e le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
   A seguito di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, al fine di verificare situazioni in cui emergano effettive esposizioni del lavoratore a rischi che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni derivanti dal profilo professionale ricoperto, si sono individuate le seguenti caratteristiche, inerenti le mansioni svolte:
   - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
   - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
   - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
   - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
   - Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
   - Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
   - Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
   - Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

   Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di struttura che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.
   Per l'anno 2015 si confermano i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale:

Autisti/manutentori, Personale servizi ausiliari (cucina e lavanderia), Collaboratori Socio Assistenziali, Educatori Professionali del Centro "I Portici" e del laboratorio "Caspita", Infermieri e Terapisti della Riabilitazione.
Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato, che ha prestato servizio presso l'ASP, viene riconosciuta l'indennità di rischio, in relazione ai diversi profili professionali; tali importi non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2015 ma sono finanziati a bilancio.
L'indennità di rischio è erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999 (Allegato 2)
In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, tale indennità viene attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.
L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa rilevanza e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (Allegato A - CCNL 31/3/99). Le posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario, non riferibili alla ordinaria e consueta attività della struttura.
Le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione, compatibilmente con le risorse disponibili del fondo, hanno ritenuto di riconoscere l'istituto ad un numero limitato di dipendenti, attribuendo valori economici importanti, correlandoli sia alla responsabilità attribuita che alla professionalità individuale e comunque da ricollegarsi anche alla premialità.
Al fine del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente uno o più fattispecie di rilevante responsabilità tra quelle di seguito indicate e l'assunzione delle responsabilità deve essere 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 servizio in rapporto alle responsabilità affidate ed esercitate. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito del valore massimo di **€ 2.500,00** annui, da riproporzionare in rapporto alla durata della effettiva prestazione lavorativa, sia nel caso di conferimento dell'incarico in corso d'anno, che nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;
Al fine di armonizzare a livello di ente l'istituto i Responsabili hanno proceduto al conferimento degli incarichi, con relativa attribuzione dei valori spettanti, nel rispetto dei seguenti criteri:
- gestione di unità organizzative
- gestione di più procedimenti amministrativi
- gestione di procedimenti amministrativi complessi
- responsabilità di firma
- entità delle risorse umane/finanziarie/strumentali gestite

Si precisa che ad un'unità di personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, che ha prestato servizio presso l'ASP con le mansioni di Coordinatore Infermieristico, viene riconosciuto un compenso in relazione all'assunzione di specifiche responsabilità; tale importo non incide sul Fondo delle risorse decentrate 2015 ma è finanziato a bilancio.

c) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1/4/99
Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità, affidate con atto formale al personale delle categorie B e C e D, in particolare per due-addette all'ufficio per le relazioni con il pubblico, è riconosciuto un compenso annuale del valore massimo di **€ 300,00** annui lordi.

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

(ALLEGATO 2)

d) Indennità di disagio.

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

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

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

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

Sono considerati a turno i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicendarsi 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente e alle esigenze della organizzazione del lavoro vigente.

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

Si precisa che al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, che ha prestato servizio presso l'ASP, viene riconosciuta l'indennità di turno: tale importo non incide sul Fondo delle risorse decentrate 2015 ma è finanziato a bilancio.

g) Indennità di reperibilità

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

Articolo 7
(Destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

1. Il Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, costituito con apposita determina per l'anno 2015, viene così ripartito:

ASP - RISORSE DECENTRATE ANNO 2015	
DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	**2015**
Progressioni economiche orizzontali storiche	56.861
Posizioni organizzative retrib.di posizione	38.734
Posizioni organizzative retrib.risultato 25% della posizione	9.684
Indenn. Comparto a fondo	29.761
Indennità varie: turno, rischio, maggioraz.reperibilità	73.629
Totale utilizzo risorse stabili	**208.669,00**
Performance organizzativa	69.333
Performance selettiva	28.370
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	9.127
Indennità specifiche responsabilità	19.432
indennità maneggio valori	799
TOTALE utilizzo risorse variabili	**127.061**
TOTALE RISORSE DESTINATE	**335.730**
Risorse ancora da contrattare da utilizzare nel Fondo 2016	32.727
TOTALE A PAREGGIO	**368.457**

2. Le risorse fuori fondo destinate al personale dipendente da Agenzie di somministrazione lavoro a tempo determinato, per la performance di risultato previste nel bilancio 2015 ammontano a € 26.200,00 nette e verranno erogate, tramite l'Agenzia di Somministrazione, sulla base delle valutazioni dei Responsabili effettuate con le modalità descritte nell'Art. 5 per la Performance Organizzativa.

Articolo 8
(Interpretazione autentica)

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

Articolo 9
(Disposizioni finali)

1. Il presente CCDI sostituisce, con effetto dall'1.1.2015, ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

Allegati:

ALLEGATO 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE SELETTIVA PERSONALE DIPENDENTE

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

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

Allegato 1 - Obiettivi Performance Selettiva 2015 per un importo totale di € 26.450,00

A1 - Confermare il positivo esito della valutazione effettuata dall'OTP (DGR n. 2109/2009, "Approvazione della composizione e delle modalità di funzionamento dell'organismo tecnico di ambito provinciale competente per la verifica dei requisiti per l'accreditamento, ai sensi dell'art. 38 della LR 2/2003. Attuazione DRG 514/2009"), con modalità semplificate (verifica requisiti prioritari Determina DG 10904 del 06/08/2014), alla fine dell'anno 2014, che ha dato luogo alla concessione dell'accreditamento definitivo. Si prevede infatti che entro la fine dell'anno 2015 debbano essere confermati il possesso di tutti i requisiti previsti dalla normativa sull'accreditamento, secondo modalità complete ed esaustive e non più semplificate. La mancata conferma di tutti i requisiti potrà comportare la revoca della concessione dell'accreditamento definitivo, ovvero l'applicazione di penalizzazioni al sistema di remunerazione del servizio.

E' strategico per il sistema di welfare locale territoriale mantenere e dare continuità alla esperienza di gestione pubblica di servizi socio sanitari. La operatività pubblica deve collocarsi su livelli di "buona gestione", considerando in ciò, i livelli da ricomprendere nelle aree di efficacia, efficienza e qualità, dei servizi erogati. I parametri di riferimento quali quantitativi e di gestione economica (utilizzo delle risorse disponibili qualificate da parametri standard) sono quelli declinati nelle direttive applicabili di livello regionale (DGR 514/2015; DGR 2110/2009; DGR 219/2010 e ss.mm.ii.).

	€ 9.100,00				
COGNOME E NOME	CRA	CD	SAD	PORTICI	AMM
	2.600,00	400,00	600,00	4.000,00	1.500,00
Ardanese Adriana		x			
Bacchelli Gianna				x	
Baraccani Mirella			x		
Baraccani Mirella		x			
Barani Cristina	x				
Bedetti Marica			x		
Bortolotti Morena	x				
Caggiano Rita					x
Carboni Valeria				x	
Caselli Manuela	x				
Collina Daniela				x	
Contorno Maria Teresa	x				
Corsini Ornella	x				
Creda Tosca		x			
Cristoni Marina	x				
Croci Lorenzina				x	
Cugusi Marco				x	
Curcic ZdenKa				x	
Degli Antoni Isabel					x
Degli Esposti Lorena	x				
Fazioli Enzo				x	
Ferrari Daniela				x	
Fiorentino A.Maria	x				
Fortunato Lucia	x				
Garuti Gian Paolo	x				
Iacconi Nerina		x			
La Torre Maria	x				
Masiello Filomena	x				
Migliori Paola	x				
Monduzzi Giliola			x		
Monduzzi Giliola	x				
Montanari Loretta	x				

Montorsi Giuliana		x			
Morotti Bruna					x
Muzzioli Daniele				x	
Nadini Lorella	x				
Palumbo Anna	x				
Parente Monica	x				
Parenti Ilenia	x				
Pedroni Floriana	x				
Pedroni Paola	x				
Pellegrini Barbara	x				
Picchioni Eugenia					x
Pini Bosi Patrizia			x		
Pini Bosi Patrizia		x			
Pini Lorenza		x			
Pini Paola					x
Puleo Caterina		x			
Salvador Emanuela	x				
Sanfelici Gianfranco				x	
Sanzani Rosanna	x				
Sassi Daniela	x				
Selmi Marta				x	
Smeraldi Giuliana	x				
Sola Elisabetta				x	
Spirito Antonio	x				
Toffolo Elena					x
Torlai Adriana			x		
Torlai Adriana		x			
Uras Simona	x				
Vignali Cristina	x				
Zaccaria Laura		x			
Zenchi Monica	x				
n. partecipanti	30	10	5	12	6

AGS CRA CD 1 - Gestione dell'assestamento organizzativo e della definizione dell'assetto istituzionale, nel più ampio obiettivo di miglioramento della qualità del servizio offerto. Definizione di un unico modello organizzativo di Struttura che consenta l'integrazione fra le diverse figure professionali, in particolare fra quelle sanitarie e quelle prettamente assistenziali, al fine di ottimizzare gli interventi resi e le risorse a disposizione, garantendo unitarietà di intervento ed un maggiore benessere degli anziani ospiti.

€ 5.600,00

COGNOME E NOME	CRA	CD
	4.900,00	700,00
Ardanese Adriana		x
Baraccani Mirella		x
Barani Cristina	x	
Bortolotti Morena	x	
Caselli Manuela	x	
Contorno Maria Teresa	x	
Corsini Ornella	x	
Creda Tosca		x
Cristoni Marina	x	
Degli Esposti Lorena	x	
Fiorentino A.Maria	x	
Fortunato Lucia	x	
Iacconi Nerina		x
La Torre Maria	x	

Masiello Filomena	x	
Migliori Paola	x	
Monduzzi Giliola	x	
Montanari Loretta	x	
Montorsi Giuliana		x
Nadini Lorella	x	
Palumbo Anna	x	
Parente Monica	x	
Pedroni Floriana	x	
Pellegrini Barbara	x	
Pini Bosi Patrizia		x
Pini Lorenza		x
Puleo Caterina		x
Salvador Emanuela	x	
Sanzani Rosanna	x	
Sassi Daniela	x	
Smeraldi Giuliana	x	
Spirito Antonio	x	
Torlai Adriana		x
Uras Simona	x	
Vignali Cristina	x	
Zaccaria Laura		x
Zenchi Monica	x	
n. partecipanti	27	10

AGIA 3 ACCREDITAMENTO E SISTEMA QUALITA'

€ 800,00

COGNOME E NOME	SAD	PORTICI
	400,00	400,00
Bacchelli Gianna		x
Baraccani Mirella	x	
Bedetti Marica	x	
Carboni Valeria		x
Collina Daniela		x
Croci Lorenzina		x
Cugusi Marco		x
Curcic ZdenKa		x
Fazioli Enzo		x
Ferrari Daniela		x
Monduzzi Giliola	x	
Muzzioli Daniele		x
Pini Bosi Patrizia	x	
Selmi Marta		x
Sola Elisabetta		x
Torlai Adriana	x	
n. partecipanti	5	11

AA3 - ISTITUZIONE E SVILUPPO DEL SERVIZIO PATRIMONIO

€ 2.000,00

COGNOME E NOME	CRA	CD	PORTICI	LAB. CASP.	AMM
	500,00	100,00	250,00	350,00	800,00
Amidei Patrizia				x	
Caggiano Rita					x
Degli Antoni Isabel					x
Fazioli Enzo			x		
Iacconi Nerina		x			
Parisi Alessandra				x	

Pedroni Paola	X				
Picchioni Eugenia					X
Pini Bosi Patrizia		X			
Pini Paola					X
Sanfelici Gianfranco			X		
Zenchi Monica	X				
n. partecipanti	2	2	2	2	4

AGIA 2 -Continuazione dell'esperienza di gestione del progetto aggiuntivo accreditato di "stimolazione cognitiva" individuale e di gruppo; di cui l'ASP è l'unico soggetto gestore per tutto il territorio distrettuale, integrando organizzativamente detta attività nell'ambito del CDA di Vignola, in conseguenza della conclusione della esperienza di gestione ASP del SAD comuni di Guiglia, Montese e Zocca.
Garantire la continuità nell'offerta del servizio anche nella condizione di profondo riassetto organizzativo dell'attività del servizio.

€ 500,00

COGNOME E NOME	SAD
	500,00
Baraccani Mirella	X
Monduzzi Giliola	X
Pini Bosi Patrizia	X
Pini Lorenza	X
Torlai Adriana	X
n. partecipanti	5

AGS CRA E CD 3 - Rilevazione degli indicatori di benessere degli anziani ospiti della CRA e del CD Anziani. Attivazione di un percorso di rilevazione e valutazione della qualità assistenziale erogata, prendendo come riferimento i requisiti previsti dalla DGR 514/2009 e la loro modalità di interrelazione.

€ 2.700,00

COGNOME E NOME	CRA	CD
	2.350,00	350,00
Ardanese Adriana		X
Baraccani Mirella		X
Barani Cristina	X	
Bortolotti Morena	X	
Caselli Manuela	X	
Contorno Maria Teresa	X	
Corsini Ornella	X	
Creda Tosca		X
Cristoni Marina	X	
Degli Esposti Lorena	X	
Fiorentino A.Maria	X	
Fortunato Lucia	X	
Garuti Gian Paolo		
Iacconi Nerina		X
La Torre Maria	X	
Masiello Filomena	X	
Migliori Paola	X	
Monduzzi Giliola	X	
Montanari Loretta	X	
Montorsi Giuliana		X
Nadini Lorella	X	
Palumbo Anna	X	
Parente Monica	X	
Parenti Ilenia		
Pedroni Floriana	X	
Pedroni Paola	X	

Pellegrini Barbara	x	
Pini Bosi Patrizia		x
Pini Lorenza		x
Puleo Caterina		x
Salvador Emanuela	x	
Sanzani Rosanna	x	
Sassi Daniela	x	
Smeraldi Giuliana	x	
Spirito Antonio	x	
Torlai Adriana		x
Uras Simona	x	
Vignali Cristina	x	
Zaccaria Laura		x
Zenchi Monica	x	
n. partecipanti	28	10

AA3 ISTITUZIONE E SVILUPPO DEL SERVIZIO PROVVEDITORATO

€ 550,00

COGNOME E NOME	AMM
	550,00
Caggiano Rita	x
Degli Antoni Isabel	x
Picchioni Eugenia	x
n. partecipanti	3

AGIA 5 Incremento operativo attività

- Specifici per il SIL: Partecipazione a progetti di ambito provinciale in partnership con enti di formazione accreditati (AECA; FORMODENA; ecc.) e servizi del territorio; funzionali ad un incremento entrate finanziarie, ovvero a riduzione di spese dirette sull'utenza (incentivo di partecipazione).

- Specifici per CASPITA: Incrementare la attività in conto terzi riducendo contemporaneamente la attività in conto proprio (uno dei tre elementi propedeutici al possibile incremento dell'utenza in carico al servizio), considerando: l'incremento nel volume d'attività (tempo lavoro e/o entrate economiche da lavorazioni); incremento nelle tipologie di lavorazioni; incremento di ditte e aziende committenti.

€ 1.900,00

COGNOME E NOME	LAB. CASP.	SIL
	450,00	1.450,00
Amidei Patrizia	x	
Biagioni Elisabetta	x	
Biagioni Elisabetta		x
Curcic ZdenKa	x	
Guerranti Rita		x
Morisi Cinzia		x
Parisi Alessandra	x	
Quartieri Carla		x
Roffi Roberta		x
Zanoli Elena		x
n. partecipanti	4	6

AGS CRA CD 5 - RIORGANIZZAZIONE SERVIZI ALBERGHIERI

€ 1.000,00

COGNOME E NOME	SERV ALBERGHIERI
	1.000,00
Borghi Vanda	x
Coghi Silvana	x
Manzini Franca	x
Monostrulli Francesca	x
Signinolfi Luisa	x
n. partecipanti	5

AGIA 6 - Qualificazione dell'ASP (SIL) quale soggetto promotore per l'attività di tirocinio (Approvazione e entrata in vigore della nuova L.R. 7/2013 riguardante i "tirocini").	
€ 900,00	
	SIL
COGNOME E NOME	900,00
Biagioni Elisabetta	x
Guerranti Rita	x
Morisi Cinzia	x
Quartieri Carla	x
Roffi Roberta	x
Zanoli Elena	x
n. partecipanti	6

AA2 - Mantenimento delle attività funzionalmente ricondotte alla committenza	
€ 300,00	
	AMM
COGNOME E NOME	300,00
Caggiano Rita	x
Morotti Bruna	x
Picchioni Eugenia	x
n. partecipanti	3

AA4 - Monitoraggio e incremento dei rimborsi in entrata relativamente alle assenze del personale dipendente	
€ 300,00	
	AMM
COGNOME E NOME	300,00
Morotti Bruna	x
Toffolo Elena	x
n. partecipanti	2

AGIA 4 - Realizzazione delle azioni previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione ASP L. 190/2012 - corresponsione incentivo terapeutico riabilitativo agli utenti dei servizi - monitoraggio sulla produzione e vendita prodotti realizzati nei laboratori		
€ 800,00		
	PORTICI	LAB. CASP.
COGNOME E NOME	400,00	400,00
Amidei Patrizia		x
Carboni Valeria	x	
Cugusi Marco	x	
Fazioli Enzo	x	
Muzzioli Daniele	x	
Parisi Alessandra		x
Sola Elisabetta	x	
n. partecipanti	5	2

ALLEGATO 2 – Indennità specifiche responsabilità - Art 17, comma 2, lett. f) e i) - CCNL 1/4/1999					
Funzioni remunerate	**Profili**	**Area**	**N. operatori**	**Importo per unità di personale**	**Totale**
Coordinatore Portici	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenzaili	Fazioli Enzo	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Coordinatore SIL	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenzaili	Morisi Cinzia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Coordinatore Lab. Caspita	Ed. Prof. Coordinatore	Gest. Interventi assistenzaili	Amidei Patrizia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
RAA SAD Nucleo Montagna, Stimolazine Cognitiva e CD Vignola	RAA	Gest. Interventi assistenzaili	Pini Bosi Patrizia	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione "Ufficio Sicurezza"	Istruttore Direttivo Amm.vo	Servizi Amm.vi	Degli Antoni Isabel	€ 1.200,00	€ 1.200,00
URP	Collab servizi di sopporto	Servizi Amm.vi	Pini Paola	€ 76,67	€ 306,67
	Istruttore amministrativo - tecnico		Rita Caggiano	€ 230,00	
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 RSA e CP CRA Vignola	RAA	Area Gestione Strutture	Zenchi Monica	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Centro diurno Vignola e operatività diretta sull'utenza, trasporti	RAA	Area Gestione Strutture	Iacconi Nerina	€ 325,00	€ 325,00
Attività di animazione	CSA Animatrice	Area Gestione Strutture	Ardanese Adriana	€ 500,00	€ 500,00
Attività di animazione	CSA Animatrice	Area Gestione Strutture	Uras Simona	€ 500,00	€ 500,00
Coordinamento servizio mensa	Collaboratore cuoco	Area Gestione Strutture	Sighinolfi Luisa	€ 800,00	€ 800,00
totale					**€ 19.431,67**

ALLEGATO 3 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE EROGATI SUL FONDO E PER IL PERSONALE SOMMINISTRATO EROGATI EXTRA FONDO
A2 - Incrementare e consolidare le capacità di risposta del servizio, anche a fronte del perdurare della situazione di crisi, pesantemente incidente sull'organizzazione e realizzazione degli interventi e delle attività dei servizi.
B1 - Attuazione degli adempimenti di legge in materia di trasparenza, integrità, prevenzione dell'illegalità e lotta alla corruzione nella pubblica amministrazione.
AGIA 1 - Visibilità dei servizi
AGIA 2 - Gestione del progetto aggiuntivo accreditato di "stimolazione cognitiva" individuale e di gruppo; di cui l'ASP è l'unico soggetto gestore per tutto il territorio distrettuale.
AGS CRA CD 2 -Flessibilità nell'organizzazione del lavoro – Contenimento sostituzioni delle assenze dal lavoro di breve durata - inferiore a 10 giorni - (malattie, infortuni, permessi, ecc..) con personale esterno. Rientri da riposi, ferie e recuperi.
AGS CRA CD 3 - gestione attività di animazione con personale CSA
AA 1 - Implementazione e monitoraggio delle azioni tecnico amministrative in relazione agli adempimenti di legge in merito a trasparenza, integrità, prevenzione dell'illegalità, lotta alla corruzione nella pubblica amministrazione.