



RELAZIONE

SULLA PERFORMANCE

ANNO 2018

Approvata con decreto dell'Amministratore Unico n. 15 del 20 giugno 2019

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance dell'ASP "Magiera Ansaloni" è la fase pre-conclusiva del ciclo di gestione Aziendale delle performance che risulta complessivamente così composto:

- a) Definizione del Piano programmatico annuale e pluriennale
 - a. Definizione delle strategie aziendali
- b) Definizione del Piano delle Performance;
 - a. Definizione degli obiettivi annuali e pluriennali
 - b. Definizione del sistema di misurazione e criteri di valutazione delle performance individuali e di scopo;
- c) Definizione e suddivisione del fondo per la produttività
- d) Relazione illustrativa al fondo
- e) Relazione della performance.
- f) Validazione della relazione della performance ai sensi del d.lgs 150/2009;
- g) Erogazione del salario accessorio relativo al grado di produttività singola e di gruppo

Tale documento ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2018, la corretta esecuzione del ciclo suddetto da parte dell'Azienda e i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano delle Performance triennio 2018-2020 – esercizio 2018.

Alla luce di quanto svolto nel corso dell'anno 2018, la presente Relazione sulla Performance si prefigge di fornire un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare:

- Il grado di realizzazione delle fasi previste dai programmi e progetti previsti nella relazione previsionale e programmatica;
- Il raggiungimento o mancato raggiungimento dei "macro" obiettivi prefissati (non anche quello specifico dei singoli operatori trattandosi di una rendicontazione aziendale)
- gli eventuali scostamenti e motivazioni eventuali per tali scostamenti

In riferimento alle finalità sopra descritte, la presente Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Ai sensi dell'art. 14, c.4, lettera c), e c.6 del D.lgs. 150/2009, la presente Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione/OIV.

L'AZIENDA

L'identità aziendale

L'Azienda pubblica di Servizi alla Persona (ASP) trae origine dall'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza (IPAB) denominata "Opera Pia Casa di Ricovero Magiera Ansaloni", la quale a sua volta trae origine dalle volontà testamentarie di Clementina Radeghieri vedova Ansaloni e del di Lei nipote Mario Magiera, che, con testamenti olografi pubblicati rispettivamente agli atti dei Notai Crocetta di Montecchio del 13 gennaio 1943 e Rossi di Correggio del 6 agosto 1947, destinavano il loro patrimonio allo scopo dell'istituzione di una Casa di Riposo per anziani inabili.

L'Istituzione fu eretta in Ente Morale con D.P.R. 26 febbraio 1952, n. 435, con sede in Rio Saliceto. Negli anni ottanta è stata inaugurata la nuova struttura di Via C. Marx 10 in Rio Saliceto, al posto della vecchia di Via San Giorgio 37, che ha iniziato la propria attività dal 27 ottobre 1987 ed è tuttora in funzione. Dal 1987 l'Ente gestore è convenzionato con l'Azienda USL di Reggio Emilia - Distretto Sanitario di Correggio - per l'erogazione di prestazioni sociali e sanitarie a favore di anziani non autosufficienti assistiti nei servizi. Successivamente, con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 498 del 21 giugno 1995 l'Ipab assunse la denominazione di "Casa Protetta Magiera Ansaloni".

Con L. R. 12/3/2003 n. 2 la Regione Emilia Romagna, ispirandosi ai principi della Legge n. 328 del 2000 e del decreto legislativo n. 207 del 2001, attua il riordino delle IPAB e la loro **trasformazione in ASP** (Azienda Servizi alla Persona), valorizzandone il ruolo e inserendo tali Aziende nel sistema integrato di interventi e servizi sociali.

L'ASP Magiera Ansaloni è stata costituita - con decorrenza 1° maggio 2008 - con deliberazione della Giunta Regionale n. 578 del 21 aprile 2008, che ha approvato anche il relativo Statuto poi modificato ai sensi della L.R 12/2013 con deliberazione di Giunta Regionale n. 69 del 22/01/2018;

I Soci dell'ASP sono i Comuni di Campagnola Emilia, Correggio, Fabbrico, Rio Saliceto, Rolo e S. Martino in Rio.

I Servizi erogati

ASP si caratterizza quindi come "**azienda multi servizi**" su tutto il territorio del distretto, per l'offerta pubblica di servizi che, con gli altri soggetti pubblici e privati, costituisce la rete integrata dei servizi territoriali.

Questa è la rete complessiva dei servizi gestiti direttamente dall'azienda:

A. Casa Residenza Anziani

è un **servizio residenziale** destinato all'accoglienza degli anziani con grado di non autosufficienza medio ed elevato e adulti non autosufficienti con patologie assimilabili a quelle geriatriche che richiedono un'intensa e continua azione di assistenza socio-sanitaria

B. Centro Diurno

è un **servizio semiresidenziale diurno** rivolto ad anziani prevalentemente non autosufficienti e parzialmente autosufficienti e ad adulti con patologie assimilabili

C. Assistenza domiciliare

è un **servizio** che fornisce interventi per l'igiene e la cura della persona, per la gestione dell'attività quotidiana, per favorire la socializzazione e l'integrazione sociale,

D. Servizio di trasporto anziani da/verso i Centri Diurni

è un **servizio** a supporto della frequenza degli utenti del servizio di centro diurno che è stato attivato per le difficoltà di trasporto degli utenti dovendo il mezzo essere attrezzato per carrozzine.

E. Consegna pasti al domicilio

È un servizio di supporto alla permanenza a domicilio di quegli utenti che, pur non necessitando di supporto assistenziale o cura, non sono pienamente in grado di assolvere in modo autonomo e sicuro a tale attività di preparazione pasti

F. Trasporto minori disabili in età scolare

È un servizio di supporto all'obbligo scolastico in capo agli Enti Soci verso i propri cittadini minori in situazione di handicap certificato,

Nell'erogazione di tutti i servizi gli obiettivi principali dell'ASP sono i seguenti:

- **rispetto della dignità** e dei diritti individuali dell'anziano: diritto all'assistenza, alla cura, alla privacy, salvaguardia del credo politico, religioso e dell'identità culturale;
- **personalizzazione** dell'intervento assistenziale;
- attenzione all'**aspetto relazionale** e interpersonale tra anziano e operatore, oltre ai doverosi rapporti di reciproco rispetto;
- organizzazione del lavoro centrata sul **Progetto Assistenziale Individualizzato (PAI)**, sulla sua verifica, nonché sullo svolgimento di incontri periodici di confronto e di lavoro in equipe.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA dell'ASP

Il sistema di governo dell'azienda

Sulla base di quanto stabilito dalla disciplina regionale in materia di Aziende Pubbliche di Servizio alla Persona e di quanto previsto dal vigente Statuto, sono organi dell'azienda:

- Assemblea dei Soci
- Amministratore Unico (ex "Consiglio di Amministrazione")
- Organo di Revisione Contabile.

L'Assemblea dei Soci è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'azienda

L'Amministratore Unico (A.U) è nominato dall'Assemblea dei Soci ed è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea individuando le strategie e gli obiettivi della gestione.

L'Organo di Revisione Contabile è costituito da un unico componente nominato dalla Regione sulla base di una terna individuata dall'Assemblea dei Soci. Esercita il controllo sulla regolarità contabile e vigila sulla correttezza della gestione economico-finanziaria dell'azienda.

L'organizzazione aziendale prevede una netta distinzione tra le funzioni di indirizzo e quelle gestionali: le prime sono in capo all'Assemblea dei Soci e le seconde sono riservate all'A.U e alla struttura organizzativa guidata dal **Direttore Generale**.

Nel rispetto di indirizzi ed obiettivi strategici e dei regolamenti, il Direttore generale ha la responsabilità gestionale dell'azienda per realizzare la quale si avvale dell'attività di funzionari e responsabili dei servizi. Le attività di programmazione e controllo spettano alla Direzione generale che mediante il sistema di gestione per budget assegna le risorse ai diversi centri di costo e di responsabilità.

Al 31.12.2018 il numero dei dipendenti dell'ASP Magiera Ansaloni con contratto di lavoro attivo (compresi quelli a tempo determinato, quelli dipendenti, quelli somministrati dall'Agenzia Interinale ed i collaboratori) era di n. 127 unità così suddivisi:

DIPENDENTI	NUMERO	M	F
COORDINATORI	2	0	2
R.A.A.	3	0	3
O.S.S.	93	11	82
FISIOTERAPISTI	3	0	3
ANIMATORI	4	0	4
INFERMIERI	14	4	10
AMMINISTRATIVI	5	2	3
SERVIZI TECNICI	2	2	0
DIRETTORE GENERALE	1	1	0

Totali	127	20	107
--------	-----	----	-----

L'area più numerosa è l'area socio-sanitaria pari a circa il 95%.

La distribuzione per genere delle precedenti tabelle riporta un elevatissimo tasso di femminilizzazione dell'occupazione, in particolare nell'area socio-assistenziale e sanitaria.

Il personale oggi presente nelle strutture gestite e nel rispetto negli Standard di riferimento di cui al DGR n.514/2009, è composto da collaboratori e responsabili con i seguenti contratti:

- Dipendenti a tempo indeterminato
- Dipendenti con contratto di somministrazione tramite agenzia interinale

CICLO delle performance

1) CICLO delle performance

Il ciclo delle performance come sopra presentato sinteticamente, relativamente all'esercizio 2018, può rendicontarsi come segue:

PROCEDIMENTI CONCLUSI

- Definizione del Piano delle Performance (dell'annualità 2018 e triennale 2018/2020);
 - Regolarmente effettuato** ed approvato dal Consiglio di Amministrazione
 - Decreto n. 6 in data 31/01/2018
- Definizione del Piano programmatico annuale (2018) e pluriennale
 - Regolarmente effettuato** ed approvato dal Consiglio di Amministrazione
 - Deliberazione n. 27 in data 24/11/2017
- Definizione e suddivisione del fondo per la produttività 2017 (**ALLEGATO**)
 - Regolarmente effettuato** e sottoscritto in pre-intesa tra le parti (Azienda e OO.SS)
 - In data 30/04/2019
- Relazione illustrativa al fondo (**ALLEGATO**)
 - Regolarmente effettuato** e sottoscritto dal Direttore
 - In data 20/06/2019
- Adozione e utilizzo di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi
 - Regolarmente effettuato**
 - Raccolta questionari nel mese di gennaio u.s (**ALLEGATO** in sintesi)
- Redazione di relazione in merito al raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale
 - Regolarmente effettuato**
 - Redatta in data 30/01/2018 (**ALLEGATO**)
- Valutazione del personale avente titolo alla produttività
 - Regolarmente effettuato**
 - Eseguito nel mese corrente ed elencato il personale oggetto di valutazione a chiusura del punto 1) - (senza indicazione del risultato conseguito per ragioni di riservatezza)

PROCEDIMENTI IN CORSO

- Relazione della performance.
 - Regolarmente effettuata** ed approvata dall'Amministratore Unico
 - In data odierna con il presente decreto

PROCEDIMENTI DA EFFETTUARE

- Validazione della relazione della performance ai sensi del d.lgs 150/2009;
 - In richiesta** al Nucleo Tecnico di Valutazione mediante la trasmissione della relazione. Nessuna scadenza prevista per legge per tale adempimento

- j) Erogazione del salario accessorio relativo al grado di produttività singola e di gruppo
- i. **Da effettuarsi** - Ricordato che ai sensi dell'art. 14 c. 6 "La validazione della Relazione sulla performance ... e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito" è necessario attendere la validazione citata al punto f) per l'erogazione dei premi agli aventi diritto che, in base ai criteri stabiliti al vigente CCDI, e piani approvati

PERSONALE DIPENDENTE

N	Dipendente interinale	Mansione	SETTORE	cat	m / f	Orario (FT = FULL TIME / PT = PART TIME)	% DA APPLICARE (RISULTATO)
1	BARBIERI GIORDANO	OSS	camp cra	B	M	01/01/18	98,68
1	BIANCHI MANUELA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	99,84
1	CIRILLO GIUSEPPINA	INF.RE	camp cra	D	F	01/01/18	90,31
1	DAVOLIO CLAUDIA	AUS.RIA	camp cra	A	F	01/01/18	69,87
1	GRASSO ILDEGONDA	INF.RE	camp cra	D	F	20/04/18	64,29
1	LASAGNA LISA TOTALE	ANIM.RE	camp cra	C	F	01/01/18	56,10
1	LIBASSI MORENA	RAA	camp cra	C	F	01/01/18	96,69
1	LUSUARDI DANIELA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	90,73
1	MENOZZI SIMONA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	99,14
1	MONTRUCCOLI ROSSANA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	84,66
1	MORO RITA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	66,67
1	PIETROMONACO DAVIDE	OSS	camp cra	B	M	01/01/18	56,44
1	ROSSI VALERIO	OSS	camp cra	B	M	01/01/18	100,00
1	SALERNO DANIELA	INF.RE	camp cra	D	F	01/01/18	100,00
1	SCORPINITI ADRIANA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	86,58
1	SPAGGIARI STEFANIA	INF.RE	camp cra	D	F	01/01/18	97,87
1	TAVASANIS GIULIA	OSS	camp cra	B	F	01/01/18	98,06
1	VEZZANI ELISA	OSS	camp cra	B	M	01/01/18	87,85
1	CANNETO BARBARA	OSS	CD ROLO	B	F	01/01/18	98,51
1	VEZZANI MARIA CRISTINA	OSS	CD ROLO	C	F	01/01/18	99,34
1	AUGENTI ANTONIETTA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	75,92
1	BONAVITA ROMEO	OSS	rio cra	B	M	01/01/18	99,04
1	CATELLANI FRANCESCA	INF.RE	rio cra	D	F	01/01/18	86,11
1	CELIO ALESSIA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	99,68
1	CULZONI LARA	INF.RE	rio cra	D	F	01/01/18	85,71
1	D'AIUTOLO CATERINA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	81,10
1	IORE GIUSEPPE	OSS	rio cra	B	M	01/01/18	99,68
1	FRANCESCHI MARIA ANTONIA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	100,00
1	LAMBRUSCHI MONICA	RAA	rio cra	C	F	01/01/18	97,86
1	LOSI ANIELA	INF.RE	rio cra	D	F	01/01/18	76,27
1	MARMIROLI ERIKA	INF.RE	rio cra	D	F	01/01/18	86,11
1	MORINI ARIANNA	OSS	rio cra	B	F	01/03/18	99,79
1	MORINI MONICA	ANIM.RE	rio cra	C	F	01/01/18	88,89
1	PAROLI GIULIANA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	94,57
1	RIGHI SABRINA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	100,00

1	SALVARANI PAOLA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	99,68
1	SARNATARO MICHELA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	97,44
1	SOGARI KATIA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	99,04
1	STROZZI PAOLA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	100,00
1	VIONI CINZIA	OSS	rio cra	B	F	01/01/18	98,40
1	BERNI GIORGIA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	59,45
1	BORCIANI FEDERICO	OSS	SAD	B	M	01/01/18	96,08
1	BOTTI GIULIANA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	72,78
1	BUSSOLA MANUELA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	90,47
1	CATTINI GIULIANA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	92,12
1	CECCHINI PAOLO	OSS	SAD	B	M	01/01/18	93,60
1	CONTI STEFANIA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	90,01
1	DEL NEVO GIULIA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	97,35
1	DELBUE CINZIA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	95,53
1	DONELLI SABRINA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	94,21
1	GOZZI CHIARA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	100,00
1	MALAVASI SAMANTA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	80,85
1	OGNIBENE EMANUELA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	48,86
1	SCARPETTA GIANFRANCO	OSS	SAD	B	M	01/01/18	79,86
1	TONDELLI VALERIA	OSS	SAD	B	F	01/01/18	69,95
1	BARBIERI CINZIA MARIA	ANIM.RE	smr cra	C	F	01/01/18	96,85
1	COLLI STEFANIA	INF.RE	smr cra	D	F	01/01/18	61,03
1	CUTI ANNA MARIA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	52,37
1	DENICOLO' RITA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	94,91
1	D'ERRICO ANTONIO	INF.RE	smr cra	D	F	01/01/18	91,33
1	ELIARDO MARIANNA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	73,79
1	LUSETTI RENZA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	93,93
1	MANES KATIA totaleperiodi	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	62,33
1	MANZO MARIA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	98,72
1	MOCERINO PASQUALE TOTALE	INF.RE	smr cra	D	F	01/01/18	76,87
1	MUNARI KATIA	RAA	smr cra	C	F	01/01/18	91,96
1	PANCIROLI LUCIA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	57,41
1	REALBUTO ANNA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	74,79
1	RUBINO ELISA LUCIA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	55,57
1	SACCHETTI MONIA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	84,02
1	SANACORE GIUSEPPA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	99,36
1	SERRA MARCO	INF.RE	smr cra	D	M	01/01/18	91,67
1	TARGA ISABELLA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	76,03
1	TORELLI ELENA	OSS	smr cra	B	F	01/01/18	86,89
1	BARBIERI PATRIZIA	AMM.VO	uffici amm.vi	D	F	01/01/18	99,09
1	LUSUARDI GRETA TOTALE	AMM.VO	uffici amm.vi	C	F	01/01/18	83,41
1	MONTANARI ELEONORA	AMM.VO	uffici amm.vi	C	F	01/01/18	98,66
1	TAGLIAVINI MARCO	AMM.VO	uffici amm.vi	C	M	01/01/18	97,04

PERSONALE INTERINALE

2	AUGENTI GIUSEPPINA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	98,36
2	CATONE AGNESE	COORD	camp cra	D	F	FULL TIME 36 ORE SU 5 GG	99,34
2	COTEA CRISTINA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	100,00
2	DE LUCA VINCENZA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	97,70
2	FAGU MARINELA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	95,40
2	GALLICOLA MARIA ROSARIA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	90,08
2	LINCA DIANA MARIA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	93,70
2	MOLDAVSCAIA OXANA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	100,00
2	PALMONARI SARA	FKT	camp cra	D	F	PT 28 ORE SU 6 GG	74,65
2	POPA NINA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	97,89
2	TAVARES SIQUERA MONICA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	96,05
2	WRZESIEN MALGORZATA	OSS	camp cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	99,01
2	ADJEI MADRICK EFUA totaleperiodi	OSS	camp cra/SAD	B	F		97,35
2	PACHERA NARCISA3 totaleperiodi	ANIM.	CD ROLO	C	F		46,61
2	AMAINI ILARIA totaleperiodi	COORD	CRA RIO	D	F		51,74
2	BEDA NATALIYA	OSS	rio cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/17GG)	98,67
2	CICERO MARIA ROSARIA	OSS	rio cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/17GG)	73,72
2	CRESENTINO ROSA	OSS	rio cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/17GG)	91,35
2	MALLOGGI ANTONELLA	OSS	rio cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/17GG)	97,01
2	MANZO ANTONIETTA	OSS	rio cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/17GG)	98,00
2	MONTANARI GIADA	AUS	rio cra	B	F	PT24 H SU 6 GIORNI	66,67
2	RUSTICHELLI DANIELA	FKT	rio cra	D	F	PT 23 ORE SU 5 GG	63,89
2	SHARMA AMANDEEP	OSS	rio cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/17GG)	98,08
2	ASCARI LUCREZIA	OSS	SAD	B	F	FULL TIME 36 ORE SU 6 GG	100,00
2	CANCIELLO LUIGI	OSS	SAD	B	M	FULL TIME 36 ORE SU 6 GG	96,03
2	INCERTI SPALLANZANI SARA	OSS	SAD	B	F	PT 30 ORE SU 6 GG	81,13
2	MARCHESE LUIGIA3 totaleperiodi	OSS	SAD	B	F		51,16
2	PANINI PAOLA	OSS	SAD	B	F	PT 32 ORE SU 6 GG	88,89
2	PENSERINI MIRIAM	OSS	SAD	B	F	FULL TIME 36 ORE SU 6 GG	100,00
2	RANDAZZO PAOLA	OSS	SAD	B	F	PT 25 ORE SU 6 GG	66,91
2	RUGHETTI EMILIANO	OSS	SAD	B	F	VARI PART-TIME (MEDIA) SU 6 GG	47,58
2	SZCZODROWSKA ANETA	OSS	SAD	B	F	PT 32 ORE SU 6 GG	85,06
2	TURBOLI LUCIA	OSS	SAD	B	F	VARI PART-TIME (MEDIA) SU 6 GG	90,67
2	VLASENKO LYUDMILA	OSS	SAD	B	F	PT 30 ORE SU 6 GG	79,36

2	ALARIO ELISA	FKT	smr cra	D	F	PT 26 ORE SU 5 GG	71,05
2	CALIFANO COSTANZA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	100,00
2	DOMINICI KATIUSCIA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	52,22
2	FLORIS ANGELA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	98,36
2	FULGER LUMINITA CORINA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	66,58
2	HRISTOVA RAYNA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	83,01
2	IATSYSHYN OLGA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	85,48
2	MERLINO FRANCO	OSS	smr cra	B	M	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	99,01
2	PENSERINI DANIELA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	100,00
2	PILOSI MARIA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	98,72
2	PROCOPIO LUISA INF	INF.RE	smr cra	D	F	PART TIME 33H (7RIP ogni 28GG)	52,99
2	PROCOPIO LUISA OSS	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	41,64
2	REGA MARCO	OSS	smr cra	B	M	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	99,68
2	TRITTO MARTINA	AUS	smr cra	B	F	FT 36H SU 6 GG	95,60
2	VITAGLIANO MARIA	OSS	smr cra	B	F	FT 36H (TURNO 3 RIP/18GG)	91,37
2	ZARRA FRANCESCA	INF.RE	smr/rio cra	D	F	PART TIME 25H (7RIP ogni 28GG)	68,65
2	FORATTINI SONIA	ADD.S.G.	traspdis	B	F	PT 27 ORE SU 5 GG	75,00
2	MATHLOUTHI MEZIEN	manut	uffici	B	M	FT 36 ORE SU 6 GG	98,01
2	PANIGALLI STEFANO	FUNZ	uffici	D	M	FULL TIME 36 ORE SU 5 GG	100,00

2) relazione in merito agli Obiettivi 2018.

La gestione dell'anno 2018 si è caratterizzata per la formulazione di **obiettivi strategici** e/o sviluppo specifici di settore, assegnati

1. Dall'Amministratore → al Direttore
2. Dal Direttore → ai collaboratori amministrativi a diretto contatto/gestione
→ Ai coordinatori / responsabili di servizi/uffici
3. Dai Coordinatori dei servizi → a tutti i collaboratori che in essi operano.

In particolare:

- Gli obiettivi:
 - di cui ai punti 1 e 2 sono stati approvati all'interno del piano delle performance 2018 e declinati in obiettivi operativi annuali mediante le schede di valutazione da ultimo approvate dall'Asp esposte ad ognuno degli stessi personalmente dal Direttore
 - Di cui al punto 3 sono stati declinati – in conseguenza ai precedenti – dai singoli Responsabili dei servizi al restante personale anche, ove ne sia stata riscontrata l'opportunità, impiegando il criterio di valutazione della performance collettiva derivante dal giudizio dell'utenza.

In particolare si ricorda che per quanto attiene alla valutazione della performance del personale:

- I programmi e progetti dell'Azienda vengono realizzati, attraverso **obiettivi di:**
 1. **Miglioramento** (sono i target per i quali si prevede un processo teso alla modifica di una situazione da una condizioni "A" ad una nuova condizione "B" per un miglioramento atteso rispetto allo stato di partenza "A")
 2. **Mantenimento** (sono i target di conservazione di una determinata situazione così come è definita al momento dell'assegnazione del target)
 3. **Sviluppo:** Sviluppo di servizi nuovi o integrativi di quelli esistenti per rendere efficiente l'assetto economico – gestionale dell'Asp anche in logica di allargamento del Settore di azione dell'Asp (socio – sanitario)

Nel raggiungimento dei target in tale performance intervengono fattori:

Endogeni quali:

- il personale operante all'interno della propria struttura
- le strutture organizzative interne

Esogeni:

- Altro personale esterno
- Altre Amministrazioni che intervengono nel processo della performance

e quindi il soggetto/struttura deve orientare la propria azione sia all'interno che all'esterno di sé per raggiungere l'obiettivo non dipendendo esclusivamente da se stesso.

La performance può essere composta in % diverse da:

➤ **Performance individuale**

- rappresenta, il contributo reso dai singoli al risultato gestionale, con particolare riguardo al conseguimento di prestazioni individuali, alla professionalità acquisita e alle competenze e ai comportamenti dimostrati.

➤ **Performance collettiva**

- rappresenta il contributo reso dal gruppo rispetto ai risultati e aspettative dell'utenza cui è stato prestato il servizio globalmente inteso (Cra, Cd, Sad ecc) e può essere misurato ai sensi dell'art.19 bis del dlgs 150/2009 mediante la valutazione media espressa con questionari/indagini da parte dell'utenza/cittadini .

➤ **Performance di scopo**

- Sono gli obiettivi assegnati al soggetto singolo (o a un gruppo) e rappresenta il contributo reso dal soggetto al raggiungimento di quell'obiettivo.

- Tutta la struttura amministrativa partecipa dunque alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.
- La **valutazione** del personale viene **effettuata di norma** dal rispettivo responsabile sovraordinato per funzione o ruolo (**coordinatori/responsabili/dirigente**) sulla base delle competenze dimostrate, dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti in base ai parametri stabiliti dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance"

Dai risultati della complessiva gestione aziendale 2018 (sotto il profilo economico e gestionale) si può affermare che la valutazione del personale sia complessivamente di segno positivo e che gli obiettivi assegnati siano stati raggiunti come attestato con le schede di valutazione e le relazioni prodotte.

ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA'

ASP Magiera Ansaloni si è già dotata da tempo di strumenti idonei a garantire la trasparenza e la

pubblicazione delle informazioni relative alla propria attività istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Viene annualmente approvato il Programma Triennale anticorruzione e per la trasparenza e l'integrità (i due piani sono pertanto integrati) previsto dalla legislazione vigente.

Per quanto relazionato sino ad ora nel presente, gli adempimenti in ordine:

- alla sezione "Amministrazione Trasparente"
- alle disposizioni in materia di trasparenza e accessibilità
- all'approvazione dei documenti di programmazione e valutazione di cui al d.lgs 150/2009
- alla gestione del ciclo delle performance

possono quindi considerarsi attuati regolarmente e secondo le scadenze temporali dettate dalla vigente normativa.

Seguono allegati:

ALLEGATO fondo per la produttività 2018
ALLEGATO Esiti questionari
ALLEGATO Relazione sul raggiungimento obiettivi Direttore generale
ALLEGATO relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018

**Ipotesi contratto decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2018
Azienda Servizi alla Persona "Magiera Ansaloni" di Rio Saliceto**

Art. 1

Oggetto

Il presente Contratto ha per oggetto l'utilizzo delle risorse decentrate dell'ASP Magiera Ansaloni per l'anno 2018

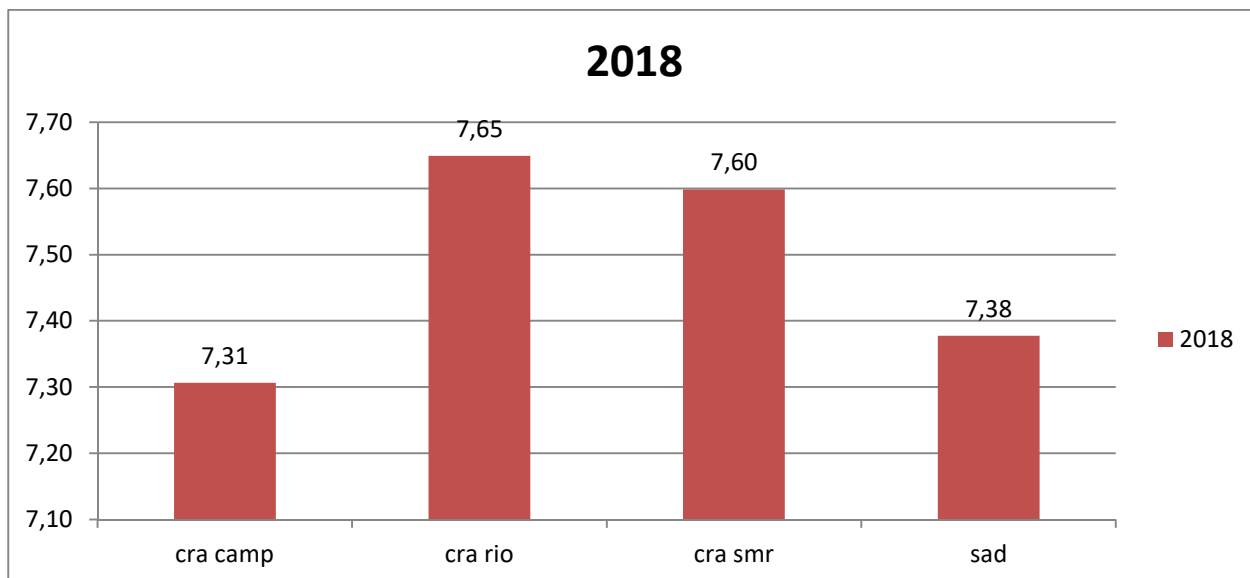
Art. 2

Utilizzo delle Risorse decentrate annuali 2018

L'ASP ha fissato il complesso delle risorse disponibili per l'anno 2018 in € 254.411,12

La parti, in applicazione del vigente CCDI, concordano sull'utilizzo delle risorse disponibili come segue:

VOCI DEL FONDO	Anno 2018
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI Art. 17, comma 2, lett. b) ccnl 1/4/99	€ 26.000,00
INDENNITA' di COMPARTO Art. 33 CCNL 22.1.2004	€36.000,00
INDENNITA' di RISCHIO Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99	€ 24.000,00
INDENNITA' di TURNO Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99	€ 124.000,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 1/4/99	€3.250,00
Miglioramento dei servizi (progetti art. 15 commi 2 e 4 CCNL 1/4/99) Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1/4/99	€ 41.161,12
TOTALI	€ 254.411,12



Spett.le Nucleo tecnico di Valutazione
c.o Unione Comuni Pianura Reggiana

prot. 228/2019

OGGETTO: RELAZIONE OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE ANNO 2018

Come di consuetudine, con la presente sono a presentare breve relazione/scheda di sintesi in merito agli obiettivi in oggetto.

Ricordato che:

- il sottoscritto riveste il ruolo di Direttore Generale dell'Asp Magiera Ansaloni con incarico – rispetto all'annualità in oggetto – conferito con Atto di C.d.A n. 2/2017 e perfezionato con successivo contratto individuale;
- nel piano delle performance approvato con deliberazione di CdA n. 6 del 31/01/2018 sono stati delineati gli obiettivi annuali dell'Azienda tra i quali anche quelli assegnati al Direttore e, in particolare:
 1. Sostenibilità economica
 2. Realizzazione di studio multi settoriale sulla possibilità di efficientamento del sistema di offerta dei servizi socio - sanitari

CONSIDERATO che quanto al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati si registrano i seguenti risultati:

- Obiettivo 1 presentato bilancio di preconsuntivo 2018 con avanzo di gestione di € **39.309,81** a invarianza delle quote gestionali dei Soci
- Obiettivo 2 effettuato lo studio in associazione ad un professionista di Reggio Emilia del CCDP e presentato con elaborati grafici in data 29/05/2018 all'Assemblea dei Soci

Trasmette la presente per consentire le considerazioni di merito al Nucleo in indirizzo e avviare così, successivamente, la valutazione del restante personale, la redazione della relazione sulle performance e infine l'erogazione della produttività 2018

A disposizione, si resta in attesa di riscontro

Rio Saliceto lì 30/01/2018

F.to digitalmente da
Il Direttore

Dr. Gorrieri Marco

Rio Saliceto, 20 giugno 2019

Al Revisore
All'Amministratore Unico

prot 1507/2019

Oggetto: relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018, secondo quanto previsto dalla Circolare MEF n° 25 del 19 luglio 2012

1. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'art. 40 del D.Lgs 30.03.2001 n.165, al comma 3 – sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c.1, stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con circolare nr. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrative e tecnico-finanziaria.

In data 30/04/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate dell'ASP per l'anno 2018.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n.25 del 19/7/12 e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo delle ipotesi di contratto sopra indicate

La relazione illustrativa si compone di due distinte sezioni:

1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

1.2 Illustrazione dell'articolato del contratto

1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		30/04/2019
Periodo temporale di vigenza		Per la parte economica anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Direttore ASP Parte sindacale: CGIL FP – CISL FP - RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Come indicato nella circolare del Mef, gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie: 1) <i>contratti integrativi normativi</i> 2) <i>contratti integrativi economici</i> 3) <i>contratti stralcio su specifiche materie</i> Il contratto oggetto della presente relazione appartiene alla <i>tipologia</i> 2) <u>trattandosi di ipotesi sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018</u>
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento organo di contr. interno	Mancata acquisizione della certificazione dell'organo di controllo interno in quanto presente l'organo di revisione dei conti (art. 5 comma 3 CCNL Regioni ed autonomie locali 1/4/99)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Approvazione del Piano triennale delle Performance 2013/2015 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 con deliberazione del CdA n° 15 del 5 giugno 2013
		Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: tale piano è previsto dall'art. 11 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 che però non era direttamente applicabile all'Azienda (delibera Civit n° 6/2011). Con il decreto legislativo n° 33/2013 tale programma è divenuto obbligatorio anche per questa Azienda solo a decorrere dal 20 aprile 2013 e pertanto il programma è stato approvato in data 5 giugno 2013 con deliberazione di CdA n. 5 e successive modificazioni ed integrazioni
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs.150/2009 è stato assolto per quanto di competenza con riferimento alle attuali disposizioni del d.lgs. 33/2013
		Validazione della Relazione della Performance dal nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/09

1.2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Pe l'illustrazione dell'articolato del CCDI per il triennio 2016/2019, si rimanda ai contenuti delle precedenti relazioni illustrative in quanto in vigore nelle more della stipula del nuovo CCDI conseguente alla stipula del CCNL funzioni locali 21/5/2018.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dal vigente contratto decentrato integrativo, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

VOCI DEL FONDO	Anno 2018
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI Art. 17, comma 2, lett. b) ccnl 1/4/99	€ 26.000,00
INDENNITA' di COMPARTO Art. 33 CCNL 22.1.2004	€36.000,00
INDENNITA' di RISCHIO Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99	€ 24.000,00
INDENNITA' di TURNO Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99	€ 124.000,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 1/4/99	€3.250,00
Miglioramento dei servizi (progetti art. 15 commi 2 e 4 CCNL 1/4/99) Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1/4/99	€ 41.161,12
TOTALI	€ 254.411,12

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sussistono effetti abrogativi impliciti in quanto per effetto dell'art. 16 e del D.Lgs. 150/09 tutta la disciplina contenuta in contratti decentrati precedenti è decaduta.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la performance individuale e organizzativa è attribuito secondo la disciplina contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato dal CdA di questa Azienda, così come previsto dall'art. 13 del CCDI

La quota del fondo destinata alla valorizzazione della performance è collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in relazione al contributo da ciascuno assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi dimostrati (valutazione delle

competenze e dei comportamenti), nonché al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, in applicazione del sistema di valutazione approvato.

Inoltre, con l'art. 14 si intende incentivare le prestazioni dei dipendenti che svolgono un ruolo attivo nella realizzazione di importanti progetti di riorganizzazione che determinano risparmi di spesa o aumenti di entrate per l'Azienda.

Il contenuto del presente contratto integrativo risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/200

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Si rimanda interamente al contenuto delle precedenti relazioni in quanto il contratto decentrato integrativo del triennio 2013/2015 non è stato modificato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Si rimanda interamente al contenuto della precedente relazione in quanto il contratto decentrato integrativo del triennio 2013/2015 non è stato modificato.

2. RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Si riportano, fra l'altro, le indicazioni di cui alla precedente relazione di costituzione del fondo del 10/09/2018

La suddetta relazione si compone di quattro distinte sezioni:

2.1 La costituzione del Fondo Risorse decentrate per la contrattazione integrativa – anno 2018

2.2 Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2.3 Schema generale riassuntivo del Fondo e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

2.4 Compatibilità economico-finanziaria

2.1 La costituzione del Fondo Risorse decentrate per la contrattazione integrativa – 2018

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) fino all'anno 2017 erano determinate secondo le modalità definite dagli

articoli 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, dall'art. 4 del CCNL del 9/5/2006, dall'art. 8 del CCNL 11/04/2008 e dall'art. 4 del CCNL 31 luglio 2009.

Con la stipula del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali in data 21 maggio 2018, la disciplina relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate è stata riscritta dall'art. 67, come segue:

"1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già

determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un

importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Gli enti possono destinare apposite risorse:

a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

8. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane individuate ai sensi del citato art. 23, comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.

9. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

10. Ai fini dello stanziamento di cui al comma 5, lett. b), le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 219/2016.

11. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Pertanto, nella prima parte del fondo (art. 67, comma 1) è stato aggregato l'importo unico consolidato (I.U.C.) delle risorse stabili all'uso destinate nell'anno precedente (2017), che rappresenta, al netto dello scorporo dei valori di finanziamento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità nell'anno 2017 (per i soli enti con dirigenza), la fusione delle componenti di finanziamento della parte stabile del fondo già previste dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004.

Nella seconda parte del fondo (art. 67, comma 2) sono previste le integrazioni della parte stabile a decorrere dal fondo 2018 e nel rispetto delle condizioni ivi previste.

La terza parte del fondo (art. 67, comma 3 e 4) prevede le componenti variabili, riproducendo, sostanzialmente, i precedenti flussi di composizione già previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL 22.1.2004

Il comma 5 dell'art. 67 ripropone, con alcune semplificazioni, la facoltà di incremento (stabile e variabile) prevista dal precedente art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999.

Il nuovo CCNL, al comma 7 dell'art. 67, conferma che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, debba comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (il fondo pertanto non può superare il corrispondente importo previsto per l'anno 2016).

In merito al limite del fondo, la dichiarazione congiunta n. 5 così recita "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti"

Per quanto riguarda le limitazioni che il legislatore ha introdotto in materia di trattamento accessorio del personale, come già specificato nelle relazioni precedenti, si è ritenuto non fossero applicabili alle ASP per le motivazioni che seguono.

- 1) Il D.L. 78/2010, convertito con Legge n. 122/2010, ha introdotto un limite, a decorrere dall'anno 2011, per il triennio 2011/2013, all'ammontare del fondo risorse decentrate. In particolare l'art. 9 comma 2 bis del citato Decreto così recita *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"* Il suddetto vincolo è poi stato prorogato sino al 31 dicembre 2014.
Il Decreto in oggetto ha introdotto un contenimento di spesa in materia di pubblico impiego nei confronti delle *"Amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3*

dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196" e in tale conto non risultano le Aziende dei Servizi alla Persona;

- 2) L'art.114 del D.Lgs. 267/00 con il comma 5-bis introdotto dal D.L. 1/2012 e successivamente modificato con D.L. 101/2013 prevede che *"A decorrere dall'anno 2013, le aziende speciali e le istituzioni sono assoggettate al patto di stabilità interno secondo le modalità definite con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con i Ministri dell'interno e per gli affari regionali, il turismo e lo sport, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, da emanare entro il 30 ottobre 2012. A tal fine, le aziende speciali e le istituzioni si iscrivono e depositano i propri bilanci al registro delle imprese o nel repertorio delle notizie economico-amministrative della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura del proprio territorio entro il 31 maggio di ciascun anno. L'Unioncamere trasmette al Ministero dell'economia e delle finanze, entro il 30 giugno, l'elenco delle predette aziende speciali e istituzioni ed i relativi dati di bilancio. Alle aziende speciali ed alle istituzioni si applicano le disposizioni del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, nonché le disposizioni che stabiliscono, a carico degli enti locali: divieto o limitazioni alle assunzioni di personale; contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitaria e per consulenza anche degli amministratori; obblighi e limiti alla partecipazione societaria degli enti locali. Gli enti locali vigilano sull'osservanza del presente comma da parte dei soggetti indicati ai periodi precedenti. Sono escluse dall'applicazione delle disposizioni del presente comma aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, servizi scolastici e per l'infanzia, culturali e farmacie".* Tale disposizione ha pertanto introdotto una deroga ai vincoli esistenti in materia di personale e oneri contrattuali a favore di aziende speciali che gestiscono servizi socio assistenziali.
- 3) La disposizione di cui al punto 2) è stata poi modificata ed il comma 2 bis dell'art. 18 del D.L. 112/2008, sostituito dall' art. 4, comma 12-bis, D.L. 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 giugno 2014, n. 89, così prevede *"Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1° gennaio 2014. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione".*
- 4) Legge Regionale Emilia Romagna n° 12 del 26 luglio 2013 ad oggetto *"Disposizioni ordinarie e di riordino delle forme pubbliche di gestione nel sistema dei servizi sociali e socio-sanitari. Misure di sviluppo e norme di interpretazione autentica in materia di aziende pubbliche di servizi alla persona"* all'art. 3 comma 2 prevede che *"Al fine di assicurare coerenza tra le misure dell'ordinamento statale e le competenze regionali sulla regolamentazione delle forme di gestione dei servizi sociali, socio-sanitari e educativi, la normativa vigente stabilita in materia di esclusioni dai divieti e dalle limitazioni nell'assunzione di personale per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie e volta a garantirne la continuità dei servizi nello svolgimento del ruolo, si applica anche alle ASP".*

Tuttavia, stante il tenore dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 il quale si rivolge a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/01, si ritiene opportuno in via prudenziale non discostarsi dal valore del fondo dell'anno 2016.

La presente sezione si compone di cinque distinti paragrafi:

2.1.1 Risorse decentrate stabili composte da:

2.1.1.1 *Importo Unico Consolidato (IUC) art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018*

2.1.1.2 *Integrazioni di parte stabile art. 67 comma 2 CCNL 21/05/2018*

2.1.2 Decurtazioni del fondo

2.1.2.1 *Decurtazioni riallineamento importo fondo 2016 (art. 23 c. 2 d.lgs. 75/2017)*

2.1.3 Risorse decentrate variabili art. 67 commi 3 e 4 e art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018

2.1.4 Tabella di sintesi della costituzione del Fondo risorse decentrate

2.1.5 Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

2.1.1 Le Risorse decentrate stabili ammontano ad € 235.979,53 al lordo delle decurtazioni

Tali risorse decentrate complessive si compongono come segue:

2.1.1.1 *Importo Unico Consolidato (IUC) art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018: € 219.012,56 al lordo delle decurtazioni di cui al punto 2.1.2 e delle risorse per le PO.*

L'importo unico consolidato comprende le risorse decentrate stabili dell'anno precedente (2017) e meglio specificate nella precedente relazione del 10/09/2018 che si richiama integralmente, al netto delle risorse che l'Ente ha destinato, nel 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Tali risorse infatti non transiteranno più sul fondo ma sul bilancio dell'Ente. Ne consegue che l'importo unico consolidato per questa Azienda è costituito come segue:

Risorse decentrate stabili 2017	Risorse fondo PO anno 2017	IUC 2018
233.962,56	14.950,00	219.012,56
	n. 1 PO	

2.1.1.2 Integrazioni di parte stabile art. 67 comma 2 CCNL 21/05/2018: € 2.016,97

Le integrazioni di parte stabile 2018 sono:

lett. a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019: € 0,00;

lett. b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: € 584,76.

Importo non soggetto al tetto del fondo, come specificato dal parere della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 18 ottobre 2018.

lett. c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno: € 1.432,21.

2.1.2 Decurtazioni totali del fondo € 2.338,31

2.1.2.1 Decurtazioni riallineamento importo fondo 2016 (art. 23 c. 2 d.lgs. 75/2017): € 2.338,31

2.1.3 Risorse decentrate variabili art. 67 commi 3 e 4 CCNL 21/05/2018: € 35.719,80

Si tratta di poste che, non avendo carattere di certezza e stabilità nel tempo, non possono essere consolidate e debbono essere espressamente quantificate in occasione della costituzione del Fondo di ciascun anno e derivano dall'applicazione delle seguenti norme contrattuali:

a) art. 67 comma 3 lettera h) del CCNL 21/5/2018: € 8.254,00. Si tratta dell'aumento dell'importo fino ad un massimo pari all' 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 8.254,00, destinate all'incentivazione del personale coinvolto in progetti di riorganizzazione che determinano riduzioni di spesa per l'Azienda.

Con riferimento al monte salari 1997, trattandosi di Azienda trasformata con decorrenza 1/5/2008, alla quale i Comuni soci hanno conferito, nel tempo, nuovi servizi e funzioni, come già indicato in precedenza, il suddetto monte salari è stato ricostruito partendo dal monte salari relativo al personale dipendente della ex Ipab e, relativamente al 2012, dai servizi/profilo professionali trasferiti all'ASP da parte del Comune di Campagnola Emilia e tale somma rappresenta il monte salari che il Comune "cede" all'ASP, con contestuale riduzione del proprio monte salari 1997.

Applicando le modalità ed i criteri sopra indicati, l'importo massimo di risorse decentrate variabili è stato determinato come segue:

	monte salari	Max 1,20%
Campagnola emilia	€ 436.077,00	€ 5.244,92
Ex Ipab	€ 267.874,00	€ 3.214,00
<i>Totale Max</i>	€ 703.951,00	€ 8.458,92

b) *Art. 67 comma 3 lettera k) CCNL 21/5/2018*: anche per il 2018, il Comune di San Martino in Rio non ha ceduto la propria parte di monte salari all'ASP, preferendo applicare autonomamente l'art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999, per poi trasferire una quota di risorse variabili relative al proprio personale trasferito a questa Azienda, ammontante ad € 2.964,30.

c) art. 68 comma 1 del CCNL 21/5/2018 *"Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile"* € 24.501,50. Tali risorse sono state conteggiate a consuntivo come da prospetto conservato agli atti dell'ufficio personale.

2.1.4 Tabella di sintesi della costituzione del Fondo risorse decentrate 2018

Fonte	descrizione	Importi
Art. 67 comma 1 CCNL 21/5/2018	Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl EELL 02-05 e art. 32)	58.881,00
	RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 Ccnl EELL 00-01)	1.221,37
	Incremento per processi di decentramento e trasferimento di funzioni (art. 15 comma 1 lett. l) CCNL 01/04/1999)	101.946,96
	Art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99	71.013,23
	Altre prof.tà ex art. 32 comma 7 ccnl 21/01/2004	900,00
	Fondo posizioni organizzative da finanziare sul bilancio	- 14.950,00
	totale Importo Unico Consolidato anno 2017	219.012,56
	Differenziali posizioni di sviluppo (art. 67 comma 2 lettera b) (non soggette a vincolo)	584,76

Art. 67 comma 2 CCNL 21/05/2018	Importi RIA personale cessato dal servizio anno precedente (2017)	1.432,21
	Decurtazioni per riallineamento fondo 2016 (vincolo ex art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	- 2.338,21
Art. 67 commi 3 e 4 e art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	Integrazioni max 1,2% (monte salari 1997 € 703.951,00)	8.254,00
	Art. 67 comma 3 lettera k) CCNL 21/5/2018	2.964,30
	Risorse economie di parte stabile anno 2017 (non soggette a vincolo)	24.501,50
	totale importo incremento risorse variabili art. 67 c 3.4 e art. 68 c.1	35.719,80
	Totale complessivo risorse decentrate 2018	€ 254.411,12
	Totale risorse decentrate 2018 soggetto a vincolo	€ 244.274,57

2.1.5 Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono altre risorse che alimentano il fondo e che siano collocate temporaneamente al di fuori del fondo, ad eccezione di quelle che per previsione contrattuale nazionale si finanziano con capitoli di bilancio (esempio: la 1^a parte delle indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004 relativo all'istituzione ed alla disciplina delle medesime)

2.2 Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Ai sensi del CCNL sono rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, a livello di singolo ente, la disciplina, la gestione e la ripartizione delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Conseguentemente, a seguito di trattativa sindacale, sono state suddivise come segue:

VOCI DEL FONDO	Anno 2018
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI Art. 17, comma 2, lett. b) ccnl 1/4/99	€ 26.000,00
INDENNITA' di COMPARTO Art. 33 CCNL 22.1.2004	€36.000,00
INDENNITA' di RISCHIO Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99	€ 24.000,00
INDENNITA' di TURNO Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99	€ 124.000,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 1/4/99	€3.250,00
Miglioramento dei servizi (progetti art. 15 commi 2 e 4 CCNL 1/4/99) Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1/4/99	€ 41.161,12
TOTALI	€ 254.411,12

2.2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificatamente dall'accordo oggetto della presente relazione

Alcune voci del fondo non sono disponibili alla contrattazione, in quanto hanno natura obbligatoria o discendono dall'applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro o sono state già negoziate in precedenza, tra queste vi sono:

- le risorse consolidate Peo
- le risorse per il finanziamento delle indennità di comparto
- le risorse necessarie al finanziamento delle indennità di turno e di rischio
- compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2.2.2 Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo oggetto della presente relazione

Sono state oggetto di contrattazione i compensi diretti ad incentivare il miglioramento dei servizi.

2.2.3 Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono risorse rinviate a successiva negoziazione. Tutte le risorse sono state contrattate.

2.2.4 Sintesi destinazioni

	ANNO 2018
Totale destinazioni di cui al punto 2.2.1	213.250,00
Totale destinazioni di cui al punto 2.2.2	41.161,12
Totale destinazioni di cui al punto 2.2.3	0
Totale complessivo	254.411,12

2.2.5 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono destinazioni collocate temporaneamente al di fuori del fondo.

2.2.6 Attestazione del rispetto di vincoli di carattere generale

Tra i vincoli di carattere generale, occorre verificare che le forme di trattamento economico accessorio aventi il carattere di stabilità, e che pertanto diventano sostanzialmente integrazioni stipendiali (quali ad esempio l' indennità di comparto e le progressioni orizzontali), siano finanziate da risorse del fondo che abbiano un analogo carattere. Tale principio risulta essere rispettato in quanto le risorse decentrate stabili ammontano ad € 218.619,32 a fronte di € 62.000,00, corrispondenti alle voci di utilizzo del fondo che hanno il carattere di fissità sopra indicato.

Tutte le altre voci hanno comunque un carattere di variabilità in relazione all'effettiva presenza in servizio, all'effettivo svolgimento di alcuni compiti e responsabilità e, per quanto riguarda i compensi incentivanti il miglioramento dei servizi, la valutazione positiva dell'apporto individuale.

Infine, con tale accordo non sono state finanziate nuove progressioni economiche orizzontali.

2.3 Schema generale riassuntivo del Fondo e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

2.3.1 Confronto costituzione risorse decentrate 2018 rispetto ai fondi 2016 e 2017

Il confronto del fondo 2018 con il corrispondente fondo certificato per gli anni 2016 e 2017 è rappresentato dall'allegato 3)

2.3.2 Confronto utilizzo risorse decentrate anni 2017 e 2018

VOCI	Utilizzo anno 2017	Utilizzo anno 2018
Fondo P.E.O. (risorse consolidate)	26.000,00	26.000,00
Nuove P.E.O.	0	0
Indennità di comparto	36.000,00	36.000,00
Fondo P.O.	5.600,00	0
indennità di turno e rischio	128.000,00	124.000,00
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i CCNL 01/04/99, lettera aggiunta dal CCNL 22/01/2004)	3.250,00	3.250,00
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, art. 17 lett. a) CCNL 01/04/99	23.830,86	41.161,12
TOTALE COMPLESSIVO	245.180,86	254.411,12

2.4 Compatibilità economico-finanziaria

2.4.1 Verifica dei limiti di spesa

Il limite di spesa sul fondo delle risorse decentrate previsto dall'art. 23 comma 2 del D.L.gs. 75/2017 in quanto il fondo anno 2018, al netto delle somme non soggette al tetto, non supera l'ammontare del fondo anno 2016.

Inoltre, poiché il comma 7 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 testualmente prevede *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017”*, il rispetto del tetto complessivo delle risorse decentrate come costituite dal presente atto e delle risorse per le posizioni organizzative viene rappresentato nel seguente prospetto

tipologia fondo	importi anno 2016	importi anno 2018
Fondo risorse decentrate dipendenti	244.274,57	229.324,86
Risorse per Posizioni Organizzative	//	//
totali complessivi	244.274,57	229.324,86

2.4.2 Copertura finanziaria

L'Azienda utilizzato un sistema contabile strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione dei valori di competenza delle diverse voci di bilancio, i limiti espressi dal Fondo per la contrattazione integrativa.

Il Direttore ASP

Dr. Marco Gorrieri