



ASP TERRE DI CASTELLI

**ACCORDO  
INTEGRATIVO  
PERSONALE NON  
DIRIGENTE - parte  
economica anno 2024  
PREINTESA**

*sottoscritto in data 30/10/2024*

A seguito della deliberazione di indirizzo dell'Amministratore Unico n. 35 del 9/9/2024 relativamente alle risorse variabili del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2024 e dell'atto gestionale n. 222 del 10/9/2024 di costituzione del Fondo, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si sono incontrate nelle giornate del 9, 23 e 30 del mese di ottobre.

In data 30/10/2024 hanno sottoscritto il presente accordo:

**Delegazione di Parte Pubblica:**

Dr.ssa Paola Covili

\_\_\_\_\_

Dr.ssa Elisabetta Manzini

\_\_\_\_\_

**Delegazione di Parte Sindacale:**

Organizzazioni Sindacali Territoriali

FP CGIL Federico Bevini

\_\_\_\_\_

UIL FPL

\_\_\_\_\_

RSU territoriale:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Premesso che:**

- a) in data 20/11/2023 è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, nel testo già siglato nella preintesa del 2/11/2023, su autorizzazione della Giunta Unionale n. 109 del 16/11/2023, valevole e impegnativo per tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione;
- b) tali contratti collettivi costituiscono la disciplina normativa per gli Enti dell'area vasta dell'Unione, tenuti a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Gli stessi si applicano altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica all'interno delle aree, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.
- c) Il Contratto territoriale del 20/11/2023, all'art. 43, comma 2, rimanda la fase attuativa alle singole amministrazioni, con la distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi, avviando l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti e procedendo alla destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti.
- d) Il Contratto Territoriale del 20/11/2023 all'art. 3, commi 1 e 2, dispone che gli effetti normativi dello stesso decorrono dalla data di sottoscrizione e restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, fatta eccezione per le disposizioni decentrate relative

alle progressioni tra le aree, retroattive al 1/1/2023, per espressa disposizione di CCNL.

- e) la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45 del 10/11/2023, ha impartito alla delegazione trattante di parte datoriale di questo Ente gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa;

le parti come sopra costituite sottoscrivono il seguente accordo decentrato integrativo:



## **ASP TERRE DI CASTELLI**

### **ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE - parte economica - anno 2024**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione e finalità.**

Il presente contratto economico si applica al personale dipendente dell'ASP Terre di Castelli non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, al personale con contratto di somministrazione e al personale in servizio presso l'Ente in posizione di comando; in caso di comando restano esclusi gli istituti retributivi fondamentali incidenti su Fondo, i quali restano regolati nelle Amministrazioni di appartenenza.

Il presente accordo di parte economica va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022, tra le diverse modalità di utilizzo, e ne quantifica le risorse destinate per l'anno 2024.

Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge sono previste a bilancio e ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

#### **Art. 2**

##### **Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art. 80 del CCNL**

##### **16/11/2022.**

Si prende atto che con atto gestionale n. 222 del 10/9/2024 è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024, secondo le linee, i criteri ed i limiti di cui alla delibera dell'Amministratore Unico n. 35 del 09/9/2023, per un importo di **€ 623.729,88**, nel rispetto del tetto del salario accessorio di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

Le **risorse stabili**, aventi carattere di fissità e continuità, costituite ai sensi dell'art. 79, del CCNL 16/11/2022, sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti, fissi e continuativi, per un importo complessivo stimato pari ad **€ 258.370,00**:

- Differenziale progressione ex art. 78, comma 3, lett. b, del CCNL 16/11/2022;
- Differenziale stipendiale di area ex art. 14 del CCNL 16/11/2022 – anni 2023-2024;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
- Indennità del personale educativo (art. 31, comma 7, CCNL 14/9/2000 – art. 6 CCNL 5/10/2001):

per cui le parti prendono atto che le risorse attualmente ancora disponibili alla contrattazione 2024 sono stimate in **€ 362.479,00**, tenendo conto della trattenuta malattia stimata in € 2.880,88, posta a decurtazione.

Negli articoli che seguono si quantifica la destinazione delle risorse del Fondo distinta per voci contrattuali; lo schema complessivo è dettagliato nell'allegato A in calce al presente contratto;

### **Art. 3**

#### **Progressione all'interno delle aree**

(art. 14 CCNL 16/11/2022– art. 13 e 14 dello stralcio approvato con Del. G.U. n. 98/2023)

Il numero dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 16/11/2022 si determina applicando una % al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per la progressione, nell'ambito dell'Area/Profilo di inquadramento del personale.

Sulla base degli indirizzi per la contrattazione di parte economica, approvati con la citata deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45 del 10/11/2023, si sono individuati i seguenti gruppi omogenei di dipendenti, in relazione all'Area/Profilo di inquadramento:

- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Operatore socio sanitario e Collaboratore ai servizi ausiliari di supporto
- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Collaboratore tecnico-manutentivo autista, Collaboratore professionale tecnico servizi per la prima infanzia, Collaboratore terminalista ed Esecutore Tecnico
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profili: Istruttore Amministrativo, Istruttore Amministrativo Tecnico, Istruttore Amministrativo Contabile
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Servizi per la prima infanzia
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Professionale
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Responsabile Attività Assistenziali
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – profili: Specialista in attività amministrative e contabili, Specialista Coordinatore responsabile di servizio/struttura, Specialista educatore professionale coordinatore, Specialista coordinatore servizi educativi per la prima infanzia, specialista programmazione e controllo di gestione
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – Profilo Infermiere e Infermiere/RAS
- Gruppo INCARICATI DI E.Q.

La percentuale da applicare al numero di dipendenti in possesso dei requisiti nei suddetti gruppi, al fine di determinare la quantità dei differenziali stipendiali per ogni gruppo, con arrotondamento a unità per eccesso, in caso di decimale pari ad almeno 0,40, si conferma per l'anno 2024 pari al 15%.

I "differenziali stipendiali" stimati per l'anno 2024, ex art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022, risultano pari a n. 9, per un costo complessivo stimato di € **7.050,00**, così dettagliati:

- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Operatore socio sanitario e Collaboratore ai servizi ausiliari di supporto: **n. 3 differenziali stipendiali**
- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Collaboratore tecnico-manutentivo autista, Collaboratore professionale tecnico servizi per la prima infanzia, Collaboratore terminalista ed Esecutore Tecnico: **n. 1 differenziale stipendiale**

- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profili: Istruttore Amministrativo, Istruttore Amministrativo Tecnico, Istruttore Amministrativo Contabile: **n. 1 differenziale stipendiale**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Servizi per la prima infanzia: **n. 2 differenziali stipendiali**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Professionale: **n. 1 differenziale stipendiale**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Responsabile Attività Assistenziali: **n. 1 differenziale stipendiale**
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – profili: Specialista in attività amministrative e contabili, Specialista Coordinatore responsabile di servizio/struttura, Specialista educatore professionale coordinatore, Specialista coordinatore servizi educativi per la prima infanzia, specialista programmazione e controllo di gestione: **=== differenziali stipendiali**
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – Profilo Infermiere e Infermiere/RAS: **=== differenziali stipendiali**
- Gruppo INCARICATI DI E.Q.: **=== differenziali stipendiali**

Viene assicurato che la % di dipendenti destinatari delle progressioni all'interno delle Aree, sia "limitata", cioè non superiore al 50%, rispetto alla platea dei potenziali beneficiari.

#### **Art. 4**

##### **Performance individuale e maggiorazione**

(art. 80, comma 2, lett. b) -art. 81 CCNL 16/11/2022)  
(Art. 15 e Allegato A e D del Contratto Territoriale 20/11/2023)

L'importo medio annuo pro-capite del premio individuale (per dipendente inquadrato nell'Area Istruttori - ex Categoria C), all'interno dell'importo minimo e massimo (da € 950 a € 1.150), sulla base degli indirizzi contenuti nella deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45 del 10/11/2023, è fissato in **€ 950,00 per l'anno 2024.**

Le parti destinano agli istituti economici di cui all'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2023 la parte prevalente delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, assicurando alla performance individuale un importo pari ad almeno il 30% di tali risorse.

L'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in **€ 114.550,00**, quindi in percentuale superiore al 30% delle risorse variabili del Fondo 2024.

Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, l'Ente assegna autonomi budget per ogni Area dell'Ente. La performance individuale può essere riconosciuta, oltre al personale a tempo indeterminato e determinato, anche al personale comandato al 100% da Enti dell'area vasta dell'Unione in possesso dei requisiti di cui al Contratto Territoriale. I premi per performance individuale possono anche essere riconosciuti al personale assunti da Agenzia Interinale per il lavoro con contratto di somministrazione di almeno 6 mesi.

Per l'anno 2024, in merito all'incidenza delle assenze sulla quantificazione del premio si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato A del Contratto Territoriale 20/11/2023.

Secondo quanto stabilito all'art. 2, comma 3, dello Stralcio sul sistema di valutazione e sulle progressioni all'interno delle aree, il 5% dell'organico in servizio nel giorno

31/12/2024 (minimo n. 2 unità di personale), è destinatario della maggiorazione del premio individuale. Per l'anno 2024 si stimano n. 9 dipendenti, per un importo stimato in **€ 2.070,00**.

## **Art. 5**

### **Performance organizzativa - progetti selettivi**

(art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 e art 16 del CCT 20/11/2023)

L'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in **€ 41.220,00**. Si precisa che, nel rispetto dell'accordo per la disciplina della prestazione lavorativa del personale dei nidi d'infanzia ASP, siglato in data 06/07/2022, la performance organizzativa dei Servizi Educativi che si determinerà in applicazione della relativa % ricomprende gli incentivi al personale interessato, concordati nel suddetto accordo. L'Ente assegna tali risorse come di seguito specificato:

<b>AREA</b>	<b>%</b>
AREA SERVIZI	36,90
SERV.CASA RESIDENZA	29,90
SERVIZI EDUCATIVI	15,10
AMMINISTRAZIONE	18,10
	100,00

## **Art. 6**

### **Indennità per incarichi di specifica responsabilità**

(art. 84 CCNL 16/11/2022 – art. 17 -Allegato A e Allegato F del Contratto Territoriale 20/11/2023)

Le indennità per incarichi di specifiche responsabilità sono individuate e graduate in applicazione dei criteri di cui all'Allegato F del Contratto Territoriale del 20/11/2023; l'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in **€ 27.750,00**.

In merito all'incidenza delle assenze sulla quantificazione dell'indennità si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato A del Contratto Territoriale del 20/11/2023.

## **Art. 7**

### **Indennità di reperibilità**

(art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 20 del Contratto Territoriale 20/11/2023)

L'Ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento (Casa residenza per anziani di Vignola (cfr. deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45 del 10/11/2023 e, dall'anno 2024, anche il CSRR "Il Melograno" con sede in Montese).

Dal mese di novembre 2024 l'indennità di reperibilità spetta anche ai dipendenti impegnati nel nuovo Servizio Dopo di noi, in relazione ai turni notturni da effettuare a rotazione; la cui liquidazione dell'indennità avverrà solo a seguito del confronto sindacale e alla sottoscrizione del relativo accordo.

La misura dell'indennità giornaliera riconosciuta è quella fissata dal CCNL, pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno, da raddoppiarsi se la reperibilità cade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in € **4.020,00**.

#### **Art. 8**

##### **Indennità di turno.**

L'indennità spetta al personale della Casa Residenza per Anziani e del Centro Diurno per Anziani di Vignola, della Comunità alloggio di Guiglia e del CSRRD Il Melograno di Montese, oltre che al nuovo servizio "Dopo di noi", avviato a ottobre 2024. L'indennità è disciplinata dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022, per un importo stimato per l'anno 2024 di € **134.369,00**.

#### **Art. 9**

##### **Indennità condizioni lavoro.**

(art. 84 CCNL 16/11/2022 – art. 17 - Allegato A e Allegato F del Contratto Territoriale 20/11/2023)

L'indennità condizioni lavoro (ICL) viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

La quantificazione degli importi giornalieri spettanti è esposta nell'Allegato B, in calce al presente contratto, ed è stata determinata in applicazione degli elementi di ponderazione di cui all'art. 20 del Contratto Territoriale del 20/11/2023.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. La stessa è erogata mensilmente per dodici mensilità (Allegato A del Contratto Territoriale del 20/11/2023) ai dipendenti individuati.

L'importo stimato per l'anno 2024 è di € **35.000,00**

#### **Art. 10**

##### **Incarichi di elevata qualificazione**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di elevata qualificazione continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio.

L'ente con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 12 del 4/4/2023, ha rimodulato, in osservanza al CCNL del 16/11/2022 il valore massimo edittale della retribuzione di posizione incrementandolo e fissandolo in € 18.000 annui, incluso rateo di tredicesima mensilità. Si confermano i contenuti e le pesature approvate con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 24 adottata in data 8/7/2023.

Per l'anno 2024 non si destinano risorse del Fondo risorse decentrate al "fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di E.Q., in quanto le pesature delle posizioni dell'Ente consentono il rispetto del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, pari ad € 56.418,00.

In merito al conferimento di un ulteriore incarico di E.Q., le parti concordano di affrontare la tematica in sede di contrattazione territoriale integrativa economica dell'anno 2026, da avviarsi nel corso dell'anno 2025.

In merito ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, in luogo dei criteri di cui all'Allegato E del Contratto collettivo territoriale del 20/11/2023 si applicano, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, a valere sull'apposita quota del fondo separato per gli incaricati di Elevata Qualificazione, i criteri disciplinati nell'Allegato C del presente contratto.

**Art. 11**  
**Ulteriore clausola di ripartizione.**

Essendo che tutte le poste destinate, sia di parte stabile che variabile, sono stimate, anche in ragione del fatto che l'anno 2024 non è ancora concluso, le parti concordano che nel caso in cui le poste liquidate a consuntivo evidenzino, rispetto alle poste stimate, una complessiva economia di spesa, la medesima confluisca nella destinazione della performance individuale; nel caso, invece, si evidenzino una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.

**Art. 12**  
**Incentivi per funzioni tecniche.**

Anche per l'anno 2024 si destinano risorse a questo istituto, secondo quanto disciplinato anche nel relativo Regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 37 del 23/05/2024. Gli incentivi tecnici non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2024 e sono previste a bilancio nei diversi quadri economici.

**Art. 13**  
**Tempi di vestizione.**  
**(art. 105 del CCNL del 16.11.2022)**

In applicazione dell'art. 105 del CCNL del 16.11.2022, le operazioni di vestizione/svestizione effettuate dal personale cui è fatto obbligo di indossare la divisa aziendale, all'interno delle strutture/servizi, rientrano nell'orario di lavoro e pertanto devono risultare le relative timbrature.

Il tempo per le attività di vestizione/svestizione, funzionali anche ai fini del corretto espletamento delle attività proprie del ruolo e della mansione, è fissato in **complessivi n. 12 minuti** per ogni turno di servizio (regolati convenzionalmente in n. 6 minuti in entrata e n. 6 minuti in uscita), i quali vengono riconosciuti solo ed unicamente ai dipendenti che hanno l'obbligo di cui al comma 1).

In relazione alle esigenze organizzative l'articolazione oraria degli operatori deve necessariamente garantire la continuità del servizio; il tempo destinato alle operazioni di vestizione/svestizione risulta pertanto in eccedenza all'orario di servizio dovuto per il turno di lavoro, sia in entrata che in uscita, non potendo determinare una riduzione della prestazione lavorativa, per la specificità del profilo.

Il riconoscimento dell'orario di lavoro derivante dal presente CCI avviene di norma in maniera informatizzata e la programmazione degli orari che prevedono il riconoscimento in eccedenza dei tempi di vestizione/svestizione terranno conto dei minuti aggiuntivi, i quali andranno computati in apposito "contatore" e saranno recuperati con specifica programmazione, a giornata intera, inserendo il relativo giustificativo.

I minuti aggiuntivi vanno goduti di norma entro l'anno corrente di maturazione, tenendo conto delle esigenze organizzative del proprio servizio. Essi non

costituiscono lavoro straordinario o supplementare e non comportano il pagamento delle relative maggiorazioni contrattualmente previste.

**Art. 14**  
**Accordi e protocolli d'intesa vigenti.**

E' stato sottoscritto tra la delegazione pubblica di ASP e la delegazione di parte sindacale, e tuttora vigente, il seguente accordo / protocollo d'intesa:

- accordo del 6/7/2022, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 14/09/2000, per la disciplina della prestazione lavorativa del personale dei Nidi d'infanzia con decorrenza dal 1 settembre 2022 e a valere sull'anno educativo 2022/2023 e seguenti.

**ALLEGATO A**

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>623.729,88</b>
Differenziale progressione ex art. 78, comma 3, lett.b CCNL 16/11/2022 – dal 1/4/2023	150.120,00
Differenziale di area al 2023 – art. 13 CCNL 16/11/2022	14.000,00
Differenziale di area 2024 – art. 13 CCNL 16/11/2022	7.050,00
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	61.200,00
Indennità personale educativo asili nido (art.31,c.7,CCNL14/9/2000 - art.6,CCNL5/10/2001)	26.000,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE</b>	<b>258.370,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
Indennità di turno	134.369,00
Maggiorazione festiva	3.500,00
Indennità di reperibilità	4.020,00
Indennità condizioni lavoro	35.000,00
Performance individuale	114.550,00
Maggiorazione performance individuale	2.070,00
Performance organizzativa (selettiva)	41.200,00
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	27.750,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>362.479,00</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>620.849,00</b>

Nota: la destinazione del fondo è stata decurtata della trattenuta malattia stimata in € 2.880,88

**ANNO 2024 -ASP - graduazione degli elementi di ponderazione ai fini della determinazione dell'indennità condizioni di lavoro (ICL) - ALLEGATO B**

SERVIZIO	servizio / dipendente	grado di rischio	grado di disagio	livello del maneggio valori	totale (A)	incidenza annua in mesi (B)	incidenza ponderata sui mesi effettivi nell'anno (C=A/12*B)	unità di personale (D)	totale punti (E=C*D)	riparto annuale del fondo (F=M*E)	indennità annua individuale (G=F/D)	indennità mensile media individuale (H=G/B)	n. giorni orario settimanale	indennità giornaliera (N=K/gg)
	valore massimo	13	11	6	30									
<b>CRA - CSRR "IL MELOGRANO" - COM. ALL. "IL CASTAGNO SELVATICO"</b>	<b>OSS ED EDUCATORI servizi su 6 giorni (+ 2 RAA Melograno)</b>	12,35	10,27	0,00	22,62	12,00	22,62	50	1.130,83	28.385,26	567,71	47,31	6	<b>€ 1,86</b>
<b>CRA</b>	<b>INFERMIERI E RAS</b>	11,38	10,27	0,00	21,64	12,00	21,64	7	151,49	3.802,62	543,23	45,27	6	<b>€ 1,78</b>
<b>CD anziani</b>	<b>OSS in servizio su 5 giorni</b>	12,35	10,27	0,00	22,62	12,00	22,62	8	180,93	4.541,64	567,71	47,31	5	<b>€ 2,24</b>
<b>CSRD "I PORTICI" E LABORATORIO "CASPIA"</b>	<b>OSS ED EDUCATORI servizi su 5 giorni</b>	12,35	10,63	0,00	22,98	12,00	22,98	13	298,78	7.499,82	576,91	48,08	5	<b>€ 2,28</b>
<b>CRA E CD anziani</b>	<b>RAA CRA E CD anziani</b>	9,75	11,00	0,00	20,75	12,00	20,75	3	62,25	1.562,55	520,85	43,40	6	<b>€ 1,71</b>
<b>CRA</b>	<b>SERVIZI ALBERGHIERI (cucina lavanderia)</b>	11,70	9,35	0,00	21,05	12,00	21,05	1	21,05	528,38	528,38	44,03	6	<b>€ 1,73</b>
<b>CRA E CD anziani</b>	<b>ANIMATORE CRA E CD anziani</b>	6,50	9,35	0,00	15,85	12,00	15,85	3	47,55	1.193,56	397,85	33,15	5	<b>€ 1,57</b>
<b>CRA - CSRR "I PORTICI"</b>	<b>AUTISTA MANUTENTORE</b>	10,40	8,62	0,00	19,02	12,00	19,02	1	19,02	477,34	477,34	39,78	5	<b>€ 1,89</b>
<b>CSRR "I PORTICI"</b>	<b>COORDINATORE - CSRD "I PORTICI" -</b>	8,23	10,63	4,80	23,67	12,00	23,67	1	23,67	594,06	594,06	49,51	5	<b>€ 2,35</b>
<b>LABORATORIO "CASPIA"</b>	<b>COORDINATORE - LAB. "CASPIA"</b>	8,67	10,63	2,40	21,70	12,00	21,70	1	21,70	544,70	544,70	45,39	5	<b>€ 2,15</b>
<b>CSRR "IL MELOGRANO"</b>	<b>COORDINATORE - CSRR "IL MELOGRANO"</b>	8,67	10,63	0,00	19,30	12,00	19,30	1	19,30	484,45	484,45	40,37	6	<b>€ 1,59</b>
<b>CRA</b>	<b>COORDINATORE - CRA</b>	8,45	10,34	0,00	18,79	12,00	18,79	1	18,79	471,65	471,65	39,30	5	<b>€ 1,86</b>
<b>SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA</b>	<b>COORDINATORE - SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA</b>	6,50	10,27	0,00	16,77	12,00	16,77	1	16,77	420,86	420,86	35,07	5	<b>€ 1,66</b>

<b>SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA</b>	<b>COLLAB. PROFES. TECNICO E ESECUTORE TECNICO - SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA</b>	7,37	5,50	0,00	12,87	12,00	12,87	12	154,40	3.875,62	322,97	26,91	5	<b>€ 1,28</b>
<b>UFF PERSONALE</b>	<b>AMMINISTRATIVI</b>	0,00	9,90	2,40	12,30	12,00	12,30	2	24,60	617,49	308,74	25,73	5	<b>€ 1,22</b>

totale punti (I)	<b>2.191,13</b>
budget annuo (L)	<b>55.000,00</b>
valore punto (M=L/I)	<b>€ 25,10</b>

spesa complessiva annua	<b>€ 55.000,00</b>	= (L)
-------------------------	--------------------	-------

## DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2024

## ALLEGATO C

La valutazione è espressa in 10/10, ai sensi del regolamento sul ciclo di valutazione della <i>performance</i> .	colonna A dello schema
La retribuzione di risultato è incrementata da coefficienti di proporzionamento alla retribuzione di posizione in godimento.	colonna B dello schema
Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del fondo complessivo per le PO non inferiore al 15% dello stesso, oltre agli eventuali residui annui, rilevati a consuntivo, della quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione.	
fondo complessivo per la retribuzione delle PO = a)	€ 56.418,00
quota destinata alla retribuzione di posizione = b)	€ 39.380,00
quota per la retribuzione di risultato a) - b) = c)	€ 17.038,00
0,22% MONTE SALARI 2018 SU INCARICATI E.Q. = d)	445,24
risorse annue per la retribuzione di risultato c) + d) = e)	<b>€ 17.483,24</b>

	A valutazione	B coefficiente di posizione	B coefficiente di complessità	C valutazione ponderata = A x B	D mesi lavorati	E valutazione ponderata ai mesi lavorati = C / 12 x D	G premio di risultato = E x F	valore della posizione	% del premio di risultato sulla posizione	<b>RISULTATO DA LIQUIDARE</b>
NUOVA	10,00	1,00	1,31	13,10	12	13,10	<b>1.202,07</b>	<b>6.800,00</b>	17,68%	<b>€ 1.202,07</b>
EQ1	10,00	2,65	5,71	151,32	12	151,32	<b>13.885,29</b>	18.000,00	77,14%	<b>€ 13.885,29</b>
EQ2	10,00	2,14	1,22	26,11	12	26,11	<b>2.395,88</b>	14.580,00	16,43%	<b>€ 2.395,88</b>
							<b>17.483,24</b>	<b>€ 39.380,00</b>		<b>17.483,24</b>

totale punti colonna E	190,53	
budget e)	<b>€ 17.483,24</b>	
valore punto	<b>€ 91,7611</b>	= F